

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kepuasan kerja pegawai pada tingkat tertentu dapat mencegah pegawai/karyawan untuk mencari pekerjaan/jabatan pada instansi lain. Apabila pegawai di instansi pemerintah tersebut mendapatkan kepuasan, pegawai cenderung akan bertahan pada instansi walaupun tidak semua aspek – aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja terpenuhi. Pegawai yang memperoleh kepuasan dari instansi akan memperoleh akan memiliki rasa keterikatan atau komitmen lebih besar terhadap instansi dibanding pegawai yang tidak puas. Dengan demikian para ahli memberikan beberapa defenisi tentang kepuasan kerja.

Kepuasan kerja akan mendorong pegawai untuk berprestasi lebih baik. Prestasi yang akan menimbulkan imbalan ekonomi dan psikologis yang lebih tinggi. Apabila imbalan tersebut dipandang pantas dan adil maka timbul kepuasaan yang lebih besar karena pegawai merasa bahwa mereka menerima imbalan sesuai dengan prestasinya. Sebaliknya apabila imbalan dipandang tidak sesuai dengan tingkat prestasi maka cenderung timbul ketidakpastian.

Suatu organisasi harus melakukan berbagai upaya untuk memperbesar kesempatan dalam meningkatkan kinerja. Setia organisasi menginginkan agar setiap pegawai mempunyai produktivitas kerja dan prestasi kerja dan prestasi kerja yang pada akhirnya diharapkan agar memberikan kepuasan kerja pada

pegawai itu sendiri. Usaha yang dilakukan salah satunya dengan melalui promosi jabatan. Tenaga kerja merupakan salah satu unsur penting dalam proses pencapaian tujuan, maka perlu adanya pengolahan tenaga kerja serta pengembangan agar kinerja pegawai yang diharapkan dapat dicapai. Sistem pemberian promosi dimaksudkan untuk memberikan peluang bagi para pegawai untuk mengembangkan segala potensi yang dimilikinya.

Suatu promosi berarti perpindahan dari suatu jabatan yang lebih tinggi di sertai dengan peningkatan gaji pegawai dan hak-hak lainnya. Tindakan ini akan menjadikan para pegawai merasa puas yang akhirnya menimbulkan semangat dan gairah dalam melakukan aktivitas demi mencapai tujuan organisasi, yang telah direncanakan atau diinginkan bersama.

Promosi jabatan adalah proses kegiatan perpindahan pegawai dari suatu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi serta diikuti tanggung jawab yang lebih besar dibandingkan dengan jabatan yang sebelumnya.

Kinerja adalah pelaksanaan pekerjaan kegiatan yang terpadu antara fisik dan mental, dimana manusia melakukan aktivitas atau kegiatan harus memperhatikan hasil dari pada pelaksanaan pekerjaan yang di bebankan.

Dengan demikian pemberian promosi jabatan diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Prestasi kerja pegawai yang tinggi harus ada dalam diri setiap pegawai agar kepuasan kerja dapat ditingkatkan sehingga kinerja yang baik akan muncul dalam diri pegawai itu sendiri.

Dengan adanya promosi jabatan yang ada dapat menimbulkan kinerja pegawai negeri sipil dalam beraktivitas melaksanakan tugas dan pekerjaan yang di bebankan pada pegawai tersebut.

Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas promosi jabatan yang ada belum dilaksanakan sebagaimana mestinya sehingga pada kinerja pegawai dalam melakukan kegiatan sehari-hari mengalami penurunan.

Dengan demikian pimpinan harus memperhatikan keluhan pegawai dalam hal perpindahan jabatan yang akan memberikan dukungan dan semangat pegawai dalam bekerja.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, penulis merasa tertarik untuk menjadikan skripsi dengan judul : **“Peranan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas”** .

1.2 Perumusan Masalah

Perumusan masalah merupakan hal yang sangat penting dilakukan agar pelaksanaan penelitian dapat terarah dengan terfokus. Menurut Winarno Surakhmad (2000 : 34), masalah adalah setiap kesulitan yang menggerakkan manusia untuk dapat menyelesaikannya.

Berdasarkan uraian di atas, maka perumusan masalah adalah sebagai berikut “Apakah promosi jabatan dapat mempengaruhi kinerja pegawai negeri sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas”

1.3 Pembatasan Masalah Penelitian

Masalah menurut RA.Suhardi (2003:1), adalah suatu persoalan atau permasalahan yang sukar di selesaikan dan terdiri dari soal-soal yang telah diketahui sebahagian lagi belum diketahui sepenuhnya, kelompok soal-soal mana yang menurut agar cepat terselasaikan.

Sesuai dengan uraian di atas, penulis membatasi masalah penelitian sebagai berikut :

1. Penelitian ini dibatasi perihal promosi jabatan kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas
2. Lokasi penelitian dalam menyelesaikan dan menjawab masalah-masalah di atas adalah Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas
3. Periode penelitian dibatasi pada 2016.

1.4 Tujuan penelitian

Penelitian bertujuan mencapai pemecahan masalah yang jelas, karena dengan itu mempermudah arah penelitian dan mendapatkan manfaat yang diambil dari penelitian tersebut.

Menurut jujun surya sumantri (2002:313), tujuan penelitian adalah sebagai pernyataan mengenai ruang lingkup kegiatan yang akan dilakukan berdasarkan masalah yang akan dirumuskan.

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui peranan promosi jabatan terhadap kinerja pada Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas.
2. Untuk mengetahui pelaksanaan promosi jabatan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas.

1.5. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian yang dilakukan baik teoritis maupun pratikal sebagai berikut :

a. Manfaat Teoritis.

1. Dapat memperluas dan memperkaya wawasan ilmiah, khususnya dalam ilmu Administrasi Publik.
2. Sebagai bahan informasi bagi calon peneliti yang akan melakukan penelitian yang sama.

b. Manfaat Praktis.

Sebagai bahan masukan bagi Pemerintah Kabupaten Padang Lawas khususnya Sekretariat DPRD, untuk dapat mengoptimalkan peranan promosi jabatan terhadap kinerja pegawai negeri sipil yang akan datang.

1.6. Kerangka Pemikiran.

Pada dasarnya penguraian pemikiran dalam penulisan skripsi ini didasarkan kepada peranan promosi jabatan terhadap kinerja pegawai. Setiap organisasi baik pemerintahan maupun swasta memerlukan manusia unsur utama dalam menggerakkan organisasi yang bersangkutan.

Maju mundurnya suatu organisasi tidak terlepas dari unsur manusia yang bekerja di dalam organisasi tersebut. Apakah di dalam organisasi itu sebagai pimpinan atau sebagai karyawan/pegawai semuanya saling memerlukan. Suatu organisasi harus melakukan berbagai upaya untuk memperbesar kesempatan dalam meningkatkan kinerja. Untuk mencapai tujuan organisasi maka pimpinan harus mampu untuk memberikan promosi jabatan yang benar dan tepat maka para karyawan/pegawai merasa bahwa mereka menerima imbalan sesuai prestasinya.

Suatu promosi berarti perpindahan dari suatu jabatan yang lebih tinggi di sertai dengan peningkatan gaji dan hak-haknya lainnya. Tindakan ini akan

menjadikan para pegawai merasa puas yang akhirnya menimbulkan semangat dan gairah dalam melakukan aktivitas demi tercapainya tujuan organisasi.

Kinerja adalah pelaksanaan pekerjaan kegiatan yang terpadu antara fisik dan mental, dimana manusia melakukan aktivitas atau kegiatan harus memperhatikan hasil dari pada pelaksanaan pekerjaan yang di bebaskan. Fungsi pemberian promosi jabatan diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai. prestasi kerja pegawai yang tinggi harus ada dalam diri setiap pegawai agar kepuasan kerja dapat ditingkatkan sehingga kinerja lebih yang baik akan muncul dari dalam diri pegawai itu sendiri .

