

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam menghadapi arus globalisasi sumber daya manusia (SDM) memegang peranan yang sangat dominan dalam aktivitas atau kegiatan swasta dan pemerintahan. Berhasil atau tidaknya pemerintahan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusianya (karyawan) dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, setiap organisasi perlu memikirkan bagaimana cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan sumber daya manusianya agar dapat mendorong kemajuan bagi organisasi dan bagaimana caranya agar pegawai tersebut memiliki produktivitas yang tinggi, yang tentunya pimpinan pemerintahan perlu memotivasi sumber daya manusianya.

Salah satu caranya adalah dengan target promosi. Promosi merupakan kesempatan untuk berkembang dan maju yang dapat mendorong pegawai untuk lebih baik atau lebih bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan dalam lingkungan organisasi swasta atau pemerintahan.

Promosi jabatan adalah hal yang menjadi impian setiap karyawan. Menurut Sondang P.Siagian (2006:169), Promosi jabatan adalah pemindahan pegawai/karyawan, dari satu jabatan/tempat kepada jabatan/tempat lain yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya. Dan pada umumnya promosi yang diikuti

dengan peningkatan income serta fasilitas yang lain. Penghargaan atas hasil kinerja biasanya dinyatakan dalam bentuk promosi jabatan. Seorang karyawan memandang promosi sebagai sesuatu yang paling menarik dibandingkan dengan kompensasi lain hal ini disebabkan karena promosi bersifat permanen dan berlaku untuk jangka waktu yang lama. Istilah promosi jabatan berarti kemajuan, dimana sebuah promosi dapat terjadi ketika seorang karyawan dinaikkan jabatannya dari posisi yang rendah ke posisi yang lebih tinggi. Kenaikan gaji dan tanggung jawab biasanya turut menyertai promosi jabatan.

Menurut Panggabean (2004:72) penilaian prestasi kerja adalah suatu proses yang bertujuan untuk mengetahui atau memahami tingkat kinerja karyawan dibandingkan dengan tingkat kinerja karyawan lainnya atau dibandingkan dengan standart yang telah ditetapkan. Menurut Soeprihanto (2001:7) penilaian prestasi kerja adalah suatu sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya masing-masing secara keseluruhan.

Berdasarkan poin penilaian prestasi kerja karyawan, terdapat 4 (empat) dimensi pengukuran utama yaitu, kuantitas kerja, inisiatif, ketaatan, dan kerjasama.

Kuantitas kerja merupakan banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan.

Dimensi kedua adalah inisiatif. Inisiatif kriteria penilaiannya adalah selalu aktif atau semangat menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan

artinya tidak pasif atau bekerja atas dorongan dari atasan. Sehingga dengan begitu pegawai akan semakin tanggap dalam menyelesaikan pekerjaan. Inisiatif kerja merupakan salah satu bentuk prestasi kerja yang menjadi penilaian tersendiri dalam setiap aktivitas pegawai.

Ketaatan adalah dimensi ketiga pada penilaian prestasi kerja. Ketaatan yang dimaksudkan disini adalah mengikuti instruksi atasan, mematuhi peraturan perusahaan, dan ketaatan waktu kehadiran.

Dimensi terakhir adalah kerjasama. Kerjasama kriteria penilaiannya adalah kemampuan bergaul dan menyesuaikan diri serta kemampuan untuk memberi bantuan kepada karyawan lain dalam batas kewenangannya. Kerjasama yang baik tentunya akan menjadikan organisasi semakin cepat, tepat dan tanggap dalam memenuhi pencapaian sasaran dari organisasi.

Dalam organisasi pemerintah, unsur manusia yang bekerja didalamnya disebut sebagai pegawai. Bekerja sebagai pegawai merupakan dambaan dari banyak orang. Namun, sering kurang disadari bahwa dalam status sebagai pegawai tersebut melekat tugas dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Pegawai yang demikian akan dapat menunjang terwujudnya amanat Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 mengenai wujud pemerintahan yang diinginkan, yaitu pendayagunaan pegawai dan birokrasi pemerintahan dengan maksud untuk mewujudkan nilai-nilai dasar yang disebutkan di atas, dalam rencana pembangunan empat tahunan tertuang program-program penertiban dan penyempurnaan kelembagaan, kepegawaian, dan tata laksana pemerintahan.

Bila dikaitkan dengan peraturan pemerintah nomor 13 Thn. 2002 tentang pengangkatan jabatan struktural dan UU No 43 Thn 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian pasal 17 ayat 2 tentang pengangkatan pegawai dalam suatu jabatan dilaksanakan berdasarkan prinsip profesionalisme sesuai dengan kompetensi, prestasi kerja, dan jenjang pangkat yang ditetapkan untuk jabatan itu serta syarat obyektif lainnya tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama, ras atau golongan, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi diarahkan pada pengetahuan, keterampilan serta sikap dan perilaku pegawai itu sendiri

Untuk dapat memutuskan imbalan yang sepenuhnya diberikan kepada seorang pegawai atas hasil kerjanya, maka pemerintahan harus memiliki sesuatu sistem balas jasa yang tepat. Mekanisme untuk dapat menentukan balas jasa yang pantas bagi suatu prestasi kerja adalah dengan penilaian prestasi kerja. Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan begitu melalui penilaian prestasi kerja akan diketahui seberapa baik pegawai telah melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, sehingga pemerintahan dapat menetapkan balas jasa yang sepantasnya atas prestasi kerja tersebut. Penilaian prestasi kerja juga dapat digunakan pemerintahan untuk mengetahui kekurangan dan potensi seorang pegawai.

Kementrian Agama Kabupaten Kampar merupakan salah satu instansi pemerintah yang juga harus melakukan penilaian prestasi kerja kepada pegawainya sehingga sesuai dengan amanat dalam UU No.43 Tahun 1999 yang telah dijelaskan tentang pokok pengangkatan jabatan struktural pada pegawai di

lingkungan pemerintahan yang melalui prosedur-prosedur yang telah ditetapkan, khususnya penilaian prestasi kerja. Tabel 1.1. dibawah ini merupakan data pegawai yang didapat dari Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kampar ditahun 2015.

Tabel 1.1 Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kampar.

No.	Bidang	Jumlah Pegawai
1	Pendidikan dan Pengembangan	9
2	Haji Dan Umroh	4
3	Penyuluh	2
4	Perencanaan Kerja	12
5	Administrasi dan Tata Usaha	14
6	Kebendaharaan	6
7	Bina Masyarakat	4
Total		51

Sumber : Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kampar

Secara keseluruhan terdapat 51 pegawai yang bekerja di Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kampar. Jumlah ini menurut pegawai melalui wawancara singkat dirasa telah optimal. Penilaian prestasi kerja di Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kampar pun dirasakan sudah sesuai dengan tahapan penilaian yang tepat dan sesuai dengan perundang-undangan. Dengan keseluruhan pegawai, dirasakan telah menempati posisi yang sesuai dengan kemampuan mereka. Menurut bebearapa pegawai promosi jabatan yang sesuai dengan kemampuan sangat diharapkan oleh mereka.

Penilaian prestasi kerja PNS terdiri atas : unsur sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja. Penilaian prestasi kerja PNS dilaksanakan oleh Pejabat Penilai sekali dalam 1 tahun (akhir Desember tahun bersangkutan/ paling lama akhir Januari tahun berikutnya), yang terdiri atas unsur Sasaran Kerja

Pegawai bobotnya sebesar 60% dan perilaku kerja bobotnya 40%. Unsur perilaku kerja yang mempengaruhi prestasi kerja yang dievaluasi harus relevan dan berhubungan dengan pelaksanaan tugas jabatan PNS yang dinilai.

Setiap PNS wajib menyusun Sasaran Kerja Pegawai berdasarkan Rencana Kerja Tahunan (RKT) instansi. Dalam menyusun Sasaran Kerja Pegawai harus memperhatikan hal-hal diantaranya jelas, terukur, relevan, dapat dicapai dan memiliki target waktu. Sasaran Kerja Pegawai memuat kegiatan tugas jabatan dan target yang harus dicapai. Setiap kegiatan tugas jabatan yang akan dilakukan harus berdasarkan pada tugas dan fungsi, wewenang, tanggung jawab, dan uraian tugas yang telah ditetapkan dalam Struktur Organisasi dan Tata Kerja (SOTK) Sasaran Kerja Pegawai yang telah disusun harus disetujui dan ditetapkan oleh pejabat penilai sebagai kontrak kerja. PNS yang tidak menyusun Sasaran Kerja Pegawai dijatuhi hukuman sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai disiplin PNS.

Sasaran Kerja Pegawai ini pun sudah didengungkan dengan Surat Edaran Sekjen Kemenag RI pada bulan Januari tahun 2014 untuk seluruh PNS dibawah lingkungan Pada Kantor Kementerian Agama RI. "Masing masing PNS yang merasa memiliki NIP harus membuat SKP. PP No. 46 Tahun 2011 sebagai pengganti PP No. 10 Tahun 1979," ujar Kabag Ortala dan Kepegawaian Setditjen Pendis Ainur Rafiq saat mendampingi Sekretaris Pendis dalam sambutannya.

Hal ini telah menjadi komitmen Pada Kantor Kementerian Agama RI, meski masih ada transisi dan kendala dalam proses penyusunannya di tahun 2014 ini namun dengan adanya sosialisasi dan simulasi penyusunan Sasaran Kerja

Pegawai, diharapkan akan lebih jelas dan terlaksana dengan baik proses penyusunan Sasaran Kerja Pegawai sesuai PP No. 46 Tahun 2011 dan Peraturan Kepala BKN No. 1 Tahun 2013. (Kemenag.go.id)

Sesuai dengan penjelasan PP No,46 tahun 2011 dan Peraturan Kepala BKN No.1 tahun 2013 yang tidak terpisahkan menjadikan Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kampar sebagai salah satu instansi pemerintah haruslah melakukan penerapan peraturan pemerintah tersebut, dimana penilaian prestasi kerja setiap pegawainya harus dilakukan dengan cermat dan sesuai dengan peraturan yang ada.

Penilaian prestasi kerja PNS dilakukan berdasarkan prinsip objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan. Penilaian prestasi kerja PNS dilaksanakan oleh Pejabat Penilai sekali dalam 1 tahun (akhir Desember tahun bersangkutan/akhir Januari tahun berikutnya). Hal inilah yang akan menjadikan penilaian suatu instansi pemerintah dalam promosi jabatan.

. Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, penulis tertarik untuk meneliti dengan judul penelitian : **“Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kampar”**.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas perumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah terdapat pengaruh prestasi kerja berpengaruh promosi jabatan pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kampar”

1.3. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah, serta perumusan masalah pada penelitian ini, maka tujuan pada penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui dan menganalisis prestasi kerja dan promosi jabatan pegawai pada Kantor Kemeterian Agama Kabupaten Kampar.
2. Untuk mengetahui pengaruh prestasi kerja terhadap promosi jabatan pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kampar.

1.3.2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat :

1. Bagi Penulis

Untuk membandingkan dan sekaligus menerapkan teori yang diperoleh dibangku kuliah kedalam praktek nyata, sehingga dapat berfikir secara sistematis dan dapat meningkatkan kemampuannya secara professional.

2. Bagi Pemerintah

Sebagai bahan masukan bagi Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kampar, untuk tujuan promosi jabatan pegawai dimasa mendatang khususnya dalam penilaian prestasi kerja pegawai.

3. Bagi Pihak Lain

Sebagai bahan penelitian lebih lanjut dan sebagai bahan referensi bagi penulis selanjutnya yang mengambil masalah yang sama.

1.4. Sistematika Penulisan

Secara garis besarnya penulisan ini akan dibagi kedalam enam bab, masing-masing akan dirinci dalam sub bab berikut ini:

Bab I : Pendahuluan

Pada bab ini akan diuraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

Bab II : Telaah Pustaka dan Hipotesis

Pada bab ini akan diuraikan tentang pengertian prestasi kerja, penilaian prestasi kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi, pengertian promosi jabatan dan jenis promosi jabatan, penelitian terdahulu, kerangka berpikir dan hipotesis

Bab III : Metodologi Penelitian

Pada bab ini akan dijelaskan tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data dan analisis data.

Bab IV : Gambaran Umum Perusahaan

Pada bab ini akan dijelaskan tentang sejarah singkat Kabupaten Kampar, struktur organisasi, visi dan misi serta kegiatan.

Bab V : Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pada bab ini akan dibahas analisis data tentang prestasi kerja, promosi jabatan dan pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap promosi pegawai.

Bab VI : Kesimpulan dan Saran

Pada bab ini akan dijelaskan hasil analisa kesimpulan yang ditarik dalam bentuk kesimpulan dan sekaligus memberikan saran sebagai masukan kepada pemerintah.





Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau