

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Keberadaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi memegang peranan yang sangat penting dalam aktivitas atau kegiatan kantor guna untuk mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia nkan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Sumber daya manusia harus mau menjadi pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensinya dapat berkembang secara maksimal serta mempunyai skill yang lebih. Sumber daya manusia yang diperlukan saat ini adalah sumber daya yang memiliki kinerja, potensi, loyalitas yang baik terhadap kantor. Sehingga pegawai mampu menjabarkan visi dan misi yang telah disepakati bersama dalam rangka pencapaian tujuan kantor.

Kinerja seorang pegawai merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur pegawai atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing pegawai. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh. Untuk memotivasi para pegawai biasanya setiap kantor mengadakan penilaian atas kinerja para pegawainya. Setelah itu, hasil evaluasi dikomunikasikan dalam bekerja, sehingga dapat memiliki jabatan/golongan yang efektif. Biasanya penilaian kinerja para pegawai diikuti dengan pemberian hadiah bagi pegawai-

pegawai yang berprestasi. Pemberian hadiah tersebut dapat berupa promosi jabatan.

Kantor dapat mengoptimalkan kinerja pegawainya melalui program promosi, motivasi, komunikasi dan pengakuan. Salah satu cara yang dapat ditempuh oleh manajemen untuk meningkatkan kinerja para pegawainya adalah dengan melalui program promosi jabatan dan kompetensi, bagi pegawai yang mampu memberikan prestasi kerja lebih dari satu pihak dan memberikan tindakan disiplin sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Menurut Nitsemto (2002:177) promosi jabatan adalah proses pemindahan pegawai dari suatu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi. Jika ada kesempatan bagi pegawai dipromosikan berdasarkan dengan asas keadilan dan efektifitas pegawai akan terdorong untuk berkerja giat, semangat, berdisiplin, dan berprestasi kerja sehingga sasaran kantor secara optimal dapat dicapai. Dengan demikian promosi akan memberi status sosial, wewenang (aauthority), tanggung jawab (responsibility), serta penghasilan (out comes) yang semakin besar bagi pegawai. Adanya kesempatan untuk di promosikan juga akan memberi dorongan penarikan (recruiting) pelamar yang semakin banyak memasukkan lamarannya, begitu besarnya peranan promosi pegawai maka sebaiknya manajer atau atasan harus menetapkan program promosi serta menginformasikannya kepada para pegawai.

Sebenarnya, pengertian atau konsep kompetensi saat ini bukanlah sesuatu hal yang baru, bahkan asing didengarkan kita. Mengenai perkembangan gerakan (evolusi) tersebut menurut organisasi industri psikologi di amerika serikat, sejarah kompetensi jauh dimulai sekitar pada tahun 1960 sampai dengan awal tahun 1970-an.

Sesuai gerakan dan perkembangan konsep kompetensi pada waktu itu, banyak tentang hasil studi dan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa dari hasil tes sikap (attitude) dan pengetahuan (knowledge), keterampilan (skill), dan prestasi. Jika ditinjau dari beberapa variabel-variabel kompetensi, akhirnya sering menimbulkan pembiasaan terhadap kemampuan dan keahlian seseorang, baik pada wanita maupun laki-laki bahkan kepada minoritas dan mayoritas sekalipun pada strata kehidupan sosial ekonomi yang tertinggi atau terendah.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul :

“ Pengaruh promosi jabatan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di dinas bina marga dan bina konstruksi medan provsu”.

Berdasarkan latar belakang dari penelitian ini, terdapat beberapa masalah yang akan di identifikasikan seperti Hubungan kompetensi terhadap kinerja pegawai masih rendah, Kurangnya informasi atau komunikasi terhadap kinerja pegawai pada dinas bina marga dan bina konstruksi medan provsu, Kualitas kerja pegawai di dinas bina marga dan bina konstruksi masih rendah, Kurang maksimalnya promosi jabatan yang dilakukan oleh pimpinan atau atasan dinas bina marga dan bina konstruksi.

1.2 Identifikasi Masalah

Dalam latar belakang masalah diatas, terdapat masalah yang dapat di identifikasikan sebagai berikut :

1. Hubungan kompetensi terhadap kinerja pegawai masih rendah.
2. Kurangnya informasi atau komunikasi terhadap kinerja pegawai pada dinas bina marga dan bina konstruksi medan provsu.
3. Kualitas kerja pegawai di dinas bina marga dan bina konstruksi masih rendah.
4. Kurang maksimalnya promosi jabatan yang dilakukan oleh pimpinan atau atasan dinas bina marga dan bina konstruksi.

1.3 Batasan Dan Rumusan Masalah

1.3.1 Batasan Masalah

Dari identifikasi yang terpapar diatas diperoleh gambaran permasalahan yang luas. Namun penulis menyadari keterbatasan waktu dan kemampuan, maka penulis hanya perlu dan memandang fokus dari kemampuan penulis saja. Sehingga yang menjadi objek penelitian penulis hanya pada “pengaruh promosi jabatan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di dinas bina marga dan bina konstruksi medan provsu”.

1.3.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah yang ditetapkan diatas, selanjutnya perumusan masalah dalam penelitian ini diajukan dengan sebuah pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja pegawai di dinas bina marga dan bina konstruksi provsu?
2. Bagaimanapengaruhkompetensiterhadapkinerja pegawai di dinas bina marga dan bina konstruksi provsu?
3. Bagaimana pengaruh promosi jabatan & kompetensi terhadap kinerja pegawai di dinas bina marga dan bina konstruksi provsu?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan diatas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja pegawai di dinas bina marga dan bina konstruksi provsu.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di dinas bina marga dan bina konstruksi provsu.
3. Untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di dinas bina marga dan bina konstruksi provsu.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini antara lain sebagai berikut :

1.5.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat mengembangkan dan memperkaya ilmu teori sumber daya manusia, dapat memperluas wawasan terutama untuk penulis mengenai promosi dan kompetensi jabatan.

1.5.2 Manfaat Praktis

Temuan penelitian ini di harapkan dapat memberikan informasi yang berharga untuk kantor dan sumber daya manusia lainnya, beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan ruang lingkup kinerja pegawai agar dapat mendukung visi, misi dan tujuan kantor.