**BAB I**

**PENDAHULUAN**

* 1. **Latar Belakang Penelitian**

Suatu organisasi didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Dalam mencapai tujuannya setiap organisasi dipengaruhi oleh perilaku dan sikap orang-orang yang terdapat dalam organisasi tersebut. Keberhasilan untuk mencapai tujuan tersebut tergantung kepada keandalan dan kemampuan pegawai dalam mengoperasikan unit-unit kerja, tujuan organisasi dapat tercapai hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat dalam setiap organisasi.

Organisasi merupakan wadah berkumpulnya orang untuk melakukan interaksi dalam rangka mengaktualisasikan diri dan mengembangkan potensi kemampuannya sesuai dengan harapannya, dalam organisasi setiap orang akan menunjukkan keahliannya dengan mengisi setiap jabatan dan kedudukan sesuai dengan profesi yang disandangnya, sehingga mampu mengembangkan dirinya sesuai dengan potensi yang dimilikinya.

Pencapaian tujuan organisasi baik organisasi swasta maupun publik, berusaha secara optimal untuk mewujudkan sasaran dan target yang ingin dicapai, sehingga terwujud hasil kerja sesuai dengan harapan anggota organisasi itu secara keseluruhan. Pencapaian target dan sasaran organisasi ditentukan oleh kemampuan kerja dari seluruh komponen yang terlibat di dalam organisasi terutama sumber daya manusia yang menjadi fokus utama tercapainya target dan sasaran tersebut.

Pembinaan aparatur pemerintah sebagai sumber daya manusia dalam organisasi mempunyai andil yang cukup besar dalam menentukan keberhasilan pembangunan nasional, sebuah organisasi harus mampu mengoptimalkan kemampuan sumber daya manusia yang dimilikinya agar pencapaian sasaran dapat terlaksana, perlu ada strategi pengembangan yang matang agar sumber daya manusia yang dimiliki sebuah organisasi terpakai sesuai kebutuhan.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Bandung sebagaimana diatur dalam Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 05 Tahun 2001 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Dinas Daerah Kota Bandung, telah diubah dengan Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 13 Tahun 2009 dan diubah kembali dengan Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 05 Tahun 2013 adalah Dinas Daerah yang mempunyai tugas dan kewajiban membantu Walikota Bandung dalam melaksanakan sebagian kewenangan daerah di bidang Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian. Sasaran pembangunan ini adalah dapat memfasilitasi pencari kerja dan calon pengguna tenaga kerja untuk memperoleh informasi kesempatan kerja melalui bursa kerja terpadu/*job fair*, bursa kerja wilayah maupun melalui program atau kegiatan yang orientasinya untuk memberikan informasi kerja kepada masyarakat dan informasi calon tenaga kerja kepada calon pengguna tenaga kerja.

Kinerja mempunyai arti penting bagi pegawai, adanya penilaian kinerja berarti pegawai mendapat perhatian dari atasan, disamping itu akan menambah gairah kerja pegawai karena dengan penilaian kinerja ini mungkin pegawai yang berprestasi dipromosikan, dikembangkan dan diberi penghargaan atas prestasi, sebaliknya pegawai yang tidak berprestasi tidak akan mendapatkan perhatian khusus dari atasan,dalam mewujudkan hal tersebut Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Bandung menyadari sepenuhnya bahwa dalam bekerja harus terdapat sistem pengelolaan tenaga kerja yang dapat memperhatikan keberadaan pegawai, demi kepentingan Dinas pada organisasi. Organisasi harus berusaha menciptakan adanya ketenangan kerja dan kepuasan bagi pegawai, maka di satu pihak akan membuat kinerja pegawai tinggi.

Salah satu yang menjadi cara untuk menambah gairah kerja para pegawai adalah dengan melalui promosi jabatan sebagai penetapan tolak ukur kinerja yang merupakan bagian dari aktifitas balas jasa. Apabila seorang pegawai mampu memenuhi dan melebihi target dari tolak ukur yang telah ditetapkan organisasi, maka pegawai akan mendapatkan promosi, sehingga pegawai mendapatkan kepuasan dalam berkerja dan kinerjanya pun meningkat, hal ini dapat memotivasi pegawai dalam meningkatkan prestasi kerjanya sehingga dengan sendirinya apa yang diharapkan oleh organisasi akan tercapai. Pelaksanaan promosi jabatan merupakan salah satu pemeliharaan pegawai yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawainya sehingga menciptakan mutu pegawai yang berkualitas.

Berdasarkan penjajagan yang telah peneliti lakukan, pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Bandung, peneliti melihat adanya tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu para pegawai yang belum optimal pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Bandung. Rendahnya kinerja pegawai ini terlihat dari indikator, yaitu :

1. Masih lambannya penanganan dalam permasalahan ketenagakerjaan yang tidak dapat segera dicarikan solusinya oleh pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Bandung, hal ini dapat terlihat dari RENSTRA Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Bandung Tahun 2016 mengenai permasalahan penyimpangan wajib lapor Perusahaan oleh Perusahaan terkait;
2. Masih ditemuinya Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Bandung yang kurang memiliki kemampuan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Dibuktikan, pertama Pegawai pada sub bagian umum sering terlambat membuat laporan inventarisir barang , kedua neraca barang pada Dinas tidak sesuai dengan neraca barang pada simda barang, hal ini menyebabkan ketelambatan pada penyusunan laporan keuangan Dinas secara keseluruhan, hal ini telah diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan Erwin Robiansyah dengan judul “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung”, (2016) .

Masih rendahnya kinerja para Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Bandung, hal tersebut diduga berdasarkan indikatornya, adalah:

1. Tidak terealisasinya komunikasi yang efektif antara pimpinan terhadap pegawai dan sesama pegawai di lingkungan internal,serta komunikasi antara pihak internal terhadap pihak eksternal;
2. Kurangnya pemahaman perintah dari Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Bandung dapat menyebabkan miskomunikasi, maka sering terjadi kesalahan dan mengakibatkan keterlambatan dalam penyelesaian kasus yang terjadi pada Perusahaan.

Adanya permasalahan tersebut, mendorong peneliti untuk menelitinya lebih jauh dan menuangkannya dalam bentuk skripsi dengan judul :

**“Pengaruh Pelaksanaan Promosi Jabatan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Bandung”.**

**1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dibahas, perlu dirumuskan secara jelas untuk mendapatkan hasil penelitian yang baik, maka pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh pelaksanaan promosi jabatan terhadap peningkatan kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Bandung?
2. Faktor apa saja yang menghambat pelaksanaan promosi jabatan terhadap peningkatan kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Bandung?
3. Usaha-usaha apa saja yang dilakukan dalam menanggulangi hambatan-hambatan yang di hadapi dalam implementasi promosi jabatan terhadap peningkatan kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Bandung?

**1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan peneliti dalam melakukan penelitian ini, adalah sebagai berikut :

1. Berusaha mengkaji dan mengembangkan lebih dalam lagi mengenai teori – teori promosi jabatan yang telah peneliti dapatkan dalam perkuliahan;
2. Peneliti mencoba menerapkan teori – teori promosi jabatan tersebut dalam praktek di lapangan penelitian;
3. Mengetahui secara langsung tentang pengaruh pelaksanaan promosi jabatan dalam kaitannya dengan peningkatan kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Bandung.

**1.4 Kegunaan Penelitian**

Kegunaan penelitian terdiri dari kegunaan teoritis yang berdasarkan pertimbangan kontekstual dan konseptual dan kegunaan praktis untuk perbaikan bagi lembaga yang bersangkutan. Kegunaan penelitian ini dijelaskan sebagai berikut :

* + 1. **Kegunaan Teoritis**

1. Menganalisis data dan meguji hipotesis khususnya mengenai pengaruh pelaksanaan promosi jabatan dalam kaitannya dengan peningkatan kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Bandung;
2. Mengaplikasikan teori– teori Administrasi Negara khususnya teori tentang promosi jabatan terhadap membantu peningkatan kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Bandung.

**1.4.2 Kegunaan Praktis**

1. Memberikan sumbangan pemikiran kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Bandung terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Bandung;
2. Melengkapi kepustakaan bidang Ilmu Administrasi Negara khususnya dalam bidang promosi jabatan.

**1.5 Kerangka Berfikir Dan Hipotesis**

**1.5.1 Kerangka Berfikir**

Sesuai dengan topik yang diajukan dalam penyusunan laporan seminar usulan penelitian ini, selanjutnya sebagai landasan berpijak dalam menentukan pemecahan masalah, berikut ini akan peneliti kemukakan suatu kerangka berfikir yang bertitik tolak dari teori promosi jabatan dan kinerja pegawai menurut pendapat para ahli. **Hasibuan** dalam bukunya **“Manajemen Dasar, Pengertian Dan Masalah” (2007 : 108)**,mengemukakan promosi jabatanadalah :

**“Perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi sehingga kewajiban hak, status dan penghasilannya semakin besar”.**

Berdasarkan pengertian di atas, promosi jabatan berarti perpindahan dari satu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi, wewenang dan tanggung jawab semakin besar, status serta pendapatan juga semakin tinggi. Istilah promosi jabatan berarti kemajuan, dimana sebuah promosi dapat terjadi ketika seorang pegawai dinaikkan jabatannya dari posisi yang rendah ke posisi yang lebih tinggi. Kenaikan gaji dan tanggung jawab biasanya turut menyertai promosi jabatan.

Mengingat seorang pegawai membutuhkan pengakuan berupa penghargaan atas hasil kerja yang telah dilaksanakannya sesuai dengan tugas yang diberikan, promosi dipandang sebagai sesuatu yang paling menarik dibandingkan dengan hal lain, maka di dalam melaksanakan promosi jabatan harus didukung oleh syarat – syarat promosi jabatan.

Adapun syarat – syarat promosi jabatan yang dimaksud **Hasibuan**  dalam bukunya **“Manajemen Dasar, Pengertian Dan Masalah” ( 2007 : 111)** , syarat-syarat promosi adalah sebagai berikut:

1. **Kejujuran**

**Karyawan itu harus jujurpada dirinya sendiri, bawahannya, perjanjian – perjanjian dalam menjalankan atau mengelola jabatan tersebut, harus sesuai kata dengan perbuatannya. Dia tidak menyelewengkan jabatannya untuk kepentingan pribadi;**

1. **Disiplin**

**Karyawan harus disiplin pada dirinya, tugas – tugasnya, serta mentaati peraturan – peraturan yang berlaku baik tertulis maupun kebiasaan. Disiplin karyawan sangat penting karenahanya dengan kedisiplinan memungkinkan perusahaan dapat mencapai hasil yang optimal;**

1. **Prestasi kerja**

**Karyawan itu mampu mencapai hasil kerja yang dapat dipertanggungjawabkan kualitas maupun kuantitas dan bekerja secara efektif dan efisien, hal ini menunjukkan bahwa**

**karyawan dapat memanfaatkan waktu dan mempergunakannya dengan baik;**

1. **Kerja sama**

**Karyawan dapat bekerja secara harmonis dengan sesama karyawan baik horizontal maupun vertikal dalam mencapai sasaran perusahaan, dengan demikian akan tercipta suasasana hubungan kerja yang baik diantara semua karyawan;**

1. **Kecakapan**

**Karyawan itu cakap, kreatif dan inovatif dalam menyelesaikan tugas - tugas pada jabatan tersebut dengan baik. Dia bisa bekerja secara mandiri dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik, tanpa mendapat bimbingan yang terus - menerus dari atasan;**

1. **Loyalitas**

**Karyawan harus loyal dalam membela perusahaan atau korps dari tindakan yang merugikan perusahaan atau korpsnya. Ini menunjukkan bahwa ikut berpartisipasi aktif terhadap perusahaan atau korpsnya;**

1. **Kepemimpinan**

**Dia harusa mampu membina dan memotivasi bawahannya untuk bekerja sama dan bekerja secara efektif dalam mencapai sasaran perusahaan. Dia harus menjadi panutan dan memperoleh *personality authority* yang tinggi dari para bawahan;**

1. **Komunikatif**

**Karyawan itu dapat berkomunikasi secara efektif dan mampu menerima atau mempersepsi informasi dari atasan maupun dari bawahannya dengan baik, sehingga tidak terjadi miskomunikasi;**

1. **Pendidikan**

**Karyawan harus telah memiliki ijazah dari pendidikan formal sesuai dengan spesifikasi jabatan.**

Peneliti kemukakan suatu definisi mengenai kinerja pegawai menurut **Dharma** yang dikutip **Satibi** dalam bukunya **“Manajemen Publik Dalam Perspektif Teoritik Dan Empirik*”* (2012 : 103)** mengatakan, bahwa :

**“Kinerja pegawai adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan kerja yang dihasilkan”.**

Berdasarkan uraian – uraian tersebut di atas, maka dalam hal ini peneliti akan mencoba menganalisis kerangka pemikiran, sebagai berikut :

1. Promosi jabatan merupakan kondisi yang menggerakan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja (kinerja) yang sangat menentukan dalam proses tujuan organisasi, yaitu dengan menggerakkan unsur – unsur organisasi terutama unsur manusisanya;
2. Terciptanya pegawai yang diharapkan seperti tersebut di atas, sangat ditentukan oleh pelaksanaan promosi jabatan dalam meningkatkan tingkat kinerjanya, hal ini dapat terlaksana jika pelaksanaan promosi jabatan sesuai dengan syarat – syarat promosi jabatan.

Pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja pegawai tidak lepas dari indikator – indikator yang ada pada pelaksanaan promosi jabatan serta menentukan penempatan pegawai sesuai jabatan secara efektif. Menurut **Hasibuan** dalam bukunya **“Manajemen Dasar, Pengertian Dan Masalah” ( 2007 : 111)** , syarat-syarat promosi adalah sebagai berikut:

1. **Kejujuran;**
2. **Disiplin;**
3. **Prestasi kerja;**
4. **Kerja sama;**
5. **Kecakapan;**
6. **Loyalitas;**
7. **Kepemimpinan;**
8. **Komunikatif;**
9. **Pendidikan.**

Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai adalah menurut **T.R Mitchell** seperti yang dikutip oleh **Mangkunegara (2000: 151)** dalam **Satibi “Manajemen Publik Dalam Perspektif Teoritik Dan Empirik” (2012 : 118),** umumnya kinerja pegawai dapat diukur dari 5 indikator yaitu:

1. ***Quality of work* (kualitas kerja);**
2. ***Promptness* (ketepatan waktu);**
3. ***Initiative* (inisiatif);**
4. ***Capability* (kemampuan);**
5. ***Communication* (komunikasi).**

Variabel – variabel yang merupakan objek penelitian ini, dikumpulkan dan dihubungkan satu dengan yang lainnya dan dimodifikasi kembali oleh peneliti dalam suatu bagan sesuai dengan tujuan penelitian, berikut ini kerangka pemikiran penelitian sebagai alur pikir sekaligus sebagai dasar dalam merumuskan hipotesis. Kerangka pemikiran dapat dijelaskan :

**Kinerja Pegawai (Y) :**

1. *Quality of work* (kualitas kerja)
2. *Promptness* (ketepatan waktu)
3. *Initiative* (inisiatif)
4. *Capability* (kemampuan)
5. *Communication* (komunikasi)

**Promosi Jabatan (X) :**

1. Kejujuran
2. Disiplin
3. Prestasi kerja
4. Kerjasama
5. Kecakapan
6. Loyalitas
7. Kepemimpinan
8. Komunikatif
9. Pendidikan

**Gambar 1.1 Kerangka Pikir**

**Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran**

**Sumber :** dimodifikasi oleh peneliti sesuai dengan dimensi Promosi Jabatanmenurut **Hasibuan ( 2007 : 111)** dan dimensi Kinerja Pegawai menurut **T.R Mitchell** seperti yang dikutip oleh **Mangkunegara (2005: 151)** dalam **Satibi “Manajemen Publik Dalam Perspektif Teoritik Dan Empirik” (2012 : 118).**

**1.5.2 Hipotesis**

* Hipotesis penelitian yang peneliti ajukan :

“Jika pengaruh pelaksanaan promosi jabatan berdasarkan syarat – syarat promosi jabatan, maka kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Bandung meningkat”.

* Hipotesis diatas adalah hipotesis penelitian yang sifatnya verbal dan subtantif artinya belum bisa diuji oleh karena itu harus diterjemahkan ke dalam hipotesis statitik yang sudah operasional, yaitu :

**Ho :**

Artinya, tidak ada perbedaan pengaruh antara promosi jabatan (X) dengan kinerja pegawai (Y)

**Ho :**

Artinya, ada perbedaan pengaruh antara promosi jabatan (X) dengan kinerja pegawai (Y)

Berikut ini peneliti uraikan paradigma penelitian :

**X Y**

**Gambar 1.2**

**Paradigma Pengaruh**

Keterangan:

X= Promosi jabatan

Y= Kinerja pegawai

= Variabel dari luar variabel Promosi Jabatan yang tidak diukur yang

memperngaruhi variabel Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hipotesis di atas, untuk mempermudah dalam pembahasan selanjutnya, maka peneliti membatasi definisi operasionalisasi variabel sebagai berikut:

Variabel bebas (Independen) : promosi jabatan (X)

Variabel terikat (Dependen) : kinerja pegawai (Y)

Berikut ini akan peneliti kemukakan operasional variabel promosi jabatan dan variabel kinerja pegawai untuk memudahkan dalam pembuatan angket :

1. Pengaruh menunjuk seberapa besar keterkaitan atau pengaruh antara promosi jabatan terhadap kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Bandung;
2. Promosi jabatan disini akan berarti perluasan dari tugas, wewenang dan tanggung jawab yang bersangkutan sebelumnya, sekaligus peningkatan kesejahteraan bagi yang menerimanya. Promosi mempunyai nilai sendiri karena merupakan bukti pengukuhan terhadap prestasinya. Promosi jabatan bagi pegawai yang mempunyai prestasi yang tinggi, akan dapat ditingkatkan jabatannya sesuai dengan kemampuannya. Indikator promosi jabatan meliputi : kejujuran, disiplin, prestasi kerja, kerjasama, kecakapan, loyalitas, kepemimpinan, komunikatif, pendidikan;
3. Kinerja dalam sebuah organisasi merupakan salah satu unsur yang tidak dapat dipisahkan dalam menjalankan tugas organisasi, baik itu dalam lembaga pemerintahan maupun swasta. Kinerja berasal dari bahasa Inggris*,* yaitu *job performance atau actual perpormance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang atau suatu institusi ). Indikator kinerja pegawai meliputi : *quality of work* (kualitas kerja), p*romptness* (ketepatan waktu), i*nitiative* (inisiatif), c*apability* (kemampuan), c*ommunication* (komunikasi).

**1.6 Lokasi dan Jadwal Penelitian**

**1.6.1 Lokasi**

Lokasi penelitian di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Bandung yang terletak di Jalan Martanegara No.4, Turangga, Lengkong, Kota Bandung Jawa Barat. Tlp. (022) 7311305, . (022) 7311330, Fax (022) 7313130.

**1.6.2 Jadual Penelitian**

Lamanya penelitian yaitu dimulai dari tahap penjajakan bulan Desember 2016 dan akan dilaksanakan tahap penelitian pada bulan Januari 2017, untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari Tabel 1.1 jadual penelitian.