

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada dasarnya sumber daya manusia (SDM) mempunyai peranan sebagai perencana dan pelaksana didalam sebuah organisasi. Karenanya sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting bagi setiap organisasi. Pegawai yang dipekerjakan diharapkan mampu memberikan kontribusi positif bagi organisasi tempatnya bekerja. Hal-hal yang berkaitan dengan sumber daya manusia bersifat lebih kompleks jika dibandingkan dengan sumber daya lainnya, disebabkan sumber daya manusia adalah makhluk hidup yang bersifat dinamis.

“Setiap pegawai, dituntut untuk memiliki prestasi kerja dalam tugas yang diberikan oleh pimpinan/atasannya”.¹

“Dalam menghadapi arus globalisasi, sumber daya manusia memegang peranan yang sangat dominan dalam kegiatan perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan perlu memikirkan cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan sumber daya manusianya agar dapat mendorong kemajuan bagi perusahaan dan bagaimana caranya agar karyawan tersebut

¹ .Tita Rosita, *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan; Studi di Sekretariat Daerah Kota Serang*, (Skripsi pada Fakultas Ekonomi Universitas Serang Raya, 2012) 1

memiliki produktifitas yang tinggi, yang tentunya pimpinan perusahaan perlu memotivasi karyawannya”.²

Sumber daya manusia merupakan potensi manusia yang dapat dikembangkan untuk proses produksi. Pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah satunya adalah melalui promosi jabatan. Promosi jabatan memberikan peranan penting bagi setiap karyawan, bahkan menjadi idaman yang selalu dinanti-naantikan. Dengan promosi berarti ada kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan karyawan bersangkutan untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi. Dengan demikian, promosi akan memberikan status sosial, wewenang, tanggung jawab, serta penghasilan yang semakin besar bagi karyawan.³

Dengan adanya promosi, pegawai akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan, dan diakui kemampuan kerjanya oleh atasan sehingga mereka akan menghasilkan keluaran (output) yang tinggi. Promosi jabatan dilaksanakan untuk mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimiliki organisasi. Selain itu promosi jabatan bertujuan untuk meregenerasi sumber daya manusia dalam organisasi demi kelangsungan organisasi tersebut.

² Sukma Juwati Tajuddin, *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan; Studi di PT. Semen Tonasa Kab. Pangkep*, (Skripsi pada Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin Makassar, 2012)

³ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), 107.

Promosi jabatan dapat dilakukan melalui penilaian prestasi kerja. Penilaian prestasi kerja terhadap pegawai merupakan tolak ukur utama dalam pengembangan sumber daya manusia. Menurut PP No 46 Tahun 2011, penilaian prestasi kerja dilakukan dengan cara menggabungkan penilaian kinerja dan penilaian perilaku kerja dengan masing-masing bobot nilai 60% dan 40%. Penilaian prestasi kerja dilaksanakan oleh pejabat penilai sekali dalam satu tahun.⁴

PDAM Tirta Berkah Pandeglang merupakan organisasi perangkat daerah yang bertugas membantu penyelenggara urusan pimpinan daerah yaitu Pemerintah Kabupaten Pandeglang yang bergerak dalam bidang perairan dalam upaya memenuhi kebutuhan masyarakat. PDAM Tirta Berkah Pandeglang dalam masalah penilaian prestasi kerja dan promosi jabatan dilaksanakan dengan landasan dan asas-asas yang berlaku. Karyawan merupakan aset utama bagi PDAM Tirta Berkah Pandeglang. Mereka mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status, latarbelakang pendidikan, usia. Selain itu, mereka memiliki pengalaman, keahlian, pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan.

Dari permasalahan yang telah dipaparkan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan membahasnya dalam bentuk karya ilmiah skripsi dengan judul “Pengaruh

⁴ Nani Sundari, *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Pegawai; Studi di BPS Provinsi Sumatera Barat*, (Skripsi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Taman Siswa Padang, 2015), 1.

Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Pada PDAM Kabupaten Pandeglang”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Cenderung penilaian prestasi kerja pada pegawai di PDAM Kabupaten Pandeglang tidak objektif pada realisasi kinerja pegawai.
2. Di sinyalir pelaksanaan promosi jabatan di PDAM Kabupaten Pandeglang menyebabkan posisi jabatan belum berkenan pada sarana yang di inginkan.
3. Terindikasi penilaian prestasi kerja pegawai yang tidak objektif, menyebabkan pelaksanaan promosi jabatan tidak dapat diterima semua pihak.

C. Pembatasan Masalah

Dikarenakan ruang lingkup pembahasan sangat luas maka penulis membatasi masalah hanya pada penilaian prestasi kerja pegawai dan pelaksana promosi jabatan di PDAM Kabupaten Pandeglang. Serta penulis membatasi masalah yang akan diteliti hanya pada “Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Terhadap Promosi Jabatan pada PDAM Kab. Pandeglang”.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka penulis merumuskan masalah yang akan diteliti yaitu :

1. Bagaimana penilaian prestasi kerja pegawai berpengaruh terhadap promosi jabatan di PDAM Kabupaten pandeglang?
2. Seberapa besar pengaruh penilaian prestasi kerja pegawai terhadap promosi jabatan di PDAM Kabupaten Pandeglang?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh penilaian prestasi kerja pegawai terhadap promosi jabatan di PDAM Kabupaten pandeglang.
2. Untuk mengetahui seberapa besar prestasi kerja pegawai terhadap promosi jabatan di PDAM Kabupaten Pandeglang.

F. Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini manfaat yang mungkin diperoleh antara lain:

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadikan sebagai referensi, informasi tambahan serta gagasan pemikiran dalam penggunaan masalah khususnya dalam hal penilaian prestasi kerja pegawai serta pengaruhnya dalam promosi jabatan di PDAM Kab. Pandeglang.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan referensi studi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) khususnya terkait dengan pembahasan variable dan objek penelitian pada instansi pemerintah daerah.

3. Untuk menambah pengetahuan penulis dalam praktek serta tinjauan teori pada PDAM Kab. Pandeglang yang berguna sebagai proses belajar dan pemahaman terkait langsung dengan objek penelitian serta dapat menambah wawasan pengetahuan tentang variabel penelitian dengan fakta kerja di lapangan.
4. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi atau bahan perbandingan bagi pihak lain dalam penelitian selanjutnya sehingga dapat berguna dan di manfaatkan sesuai tujuan yang diinginkan.

G. Kerangka Pemikiran

Penilaian prestasi pegawai dikenal dengan istilah “performance rating, performance appraisal, personnel assessment, employee evaluation, merit rating, efficiency rating, servis rating.

Penilaian prestasi pegawai adalah suatu proses penilaian prestasi kerja pegawai yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.⁵

Penilaian prestasi kerja (performance appraisal) merupakan salah satu faktor dalam mengembangkan suatu organisasi atau instansi pemerintah secara efektif dan efisien. Dengan dilakukannya penilaian prestasi kerja berarti telah

⁵ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2009), 69.

memanfaatkan secara baik sumber daya manusia yang ada dalam organisasi.

Informasi yang relevan tentang prestasi kerja akan mempermudah perumusan kebijakan lebih lanjut. Informasi yang akurat dari prestasi kerja pegawai akan memungkinkan dilaksanakannya perencanaan karir bagi mereka. Penilaian prestasi kerja secara individual akan sangat bermanfaat bagi kemajuan organisasi atau instansi secara keseluruhan.

Permasalahan yang perlu dikemukakan disini adalah bagaimana suatu objektivitas penilaian dapat dicapai dengan baik. Untuk mencapainya, perlu dihindari adanya like and dislike dari tim penilai prestasi kerja. Didalam penilaian prestasi kerja pegawai dengan baik perlu mempertimbangkan ruang lingkup pada obyek penilain, seperti kapan penilaian dilakukan, siapa yang akan dinilai dan menilai, bagaimana menilainya dan dalam hal apa seorang pegawai dinilai.

Jadi, penilaian prestasi kerja pegawai sangat penting bagi setiap pegawai dan manajemen perusahaan, karena dengan adanya penilaian prestasi kerja seorang karyawan akan memperoleh umpan balik dari hasil pekerjaannya, sehingga karyawan dapat mengetahui kelemahan-keunggulan yang dihadapi di dalam pekerjaannya. Apabila hasil penilaian prestasi kerja pegawai dianggap positif dan baik oleh manajemen, maka hasil tersebut akan dijadikan sebagai dasar pengambilan

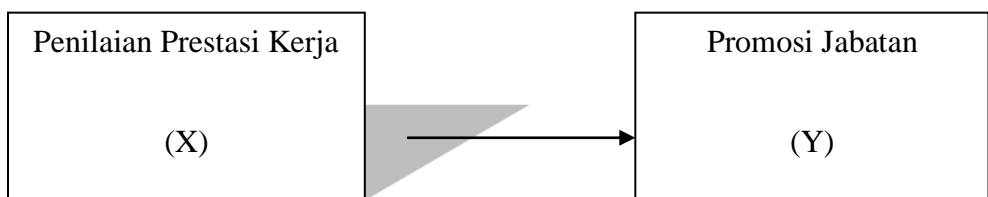
keputusan untuk promosi selanjutnya demi pencapaian tujuan karir yang diinginkan pegawai.⁶

Promosi jabatan adalah perpindahan yang memperbesar authority dan responsibility karyawan ke jabatan yang lebih tinggi didalam suatu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar. Promosi jabatan juga dapat diartikan sebagai perpindahan dari satu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi, wewenang dan tanggung jawab semakin besar, status serta pendapatan juga semakin tinggi.

Promosi jabatan merupakan sebuah unsur penting yang tidak dapat diabaikan di dalam sebuah perusahaan. Perusahaan perlu menetapkan indikator atau karakteristik tertentu yang dapat dijadikan pedoman pelaksana promosi jabatan pegawai. Adapun dalam pelaksanaan promosi jabatan dapat ditinjau dari syarat-syarat promosi jabatan.⁷

Berdasarkan uraian tersebut, maka dibuat kerangka konseptual sebagai berikut:

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran



⁶ Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2009), 106.

⁷ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia ...*, 108.

H. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan terdiri atas beberapa bab, yaitu sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan, Pada bab ini menjelaskan tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, batasan masalah, maksud dan tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II Landasan Teori Dan Tinjauan Kepustakaan, Pada bab ini menguraikan tentang teori tinjauan pustaka yang relevan dengan variabel penelitian, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian.

BAB III Objek Dan Metodologi Penelitian, Pada bab ini menjelaskan tentang objek penelitian, metode penelitian, desain penelitian, definisi operasional variabel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, metode analisis, dan uji hipotesa penelitian.

BAB IV Analisis Data Dan Pembahasan, Pada bab ini, penulis menguraikan tentang gambaran umum objek penelitian, analisis data, dan pemaparan hasil penelitian.

BAB V Penutup, Dalam bab ini, penulis menyimpulkan dari inti bahasan hasil penelitian dan memberikan saran-saran.