

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kualitas sumber daya manusia merupakan hal urgen dalam pengembangan pengelolaan instansi, keberhasilan suatu instansi dapat tercapai apabila sumber daya manusia yang dimiliki instansi memiliki kualitas yang dapat diandalkan, instansi mencapai keberhasilan apabila sumber daya manusia yang bekerja didalamnya mampu memenuhi persyaratan yang dibuat oleh instansi Promosi jabatan memungkinkan instansi untuk mendayagunakan pegawai yang tepat pada peran yang tepat, sehingga sistem promosi jabatan yang efektif dapat menyebabkan efisiensi organisasional yang lebih besar. instansi harus mampu memahami para kondisi pegawai karena peran pegawai yang sangat penting dalam mewujudkan kesuksesan instansi, pengembangan dan pemberian penghargaan pada pegawai menjadi hal tepat dalam memahami kebutuhan pegawai. Salah satu bentuk pengembangan yang pegawai harapkan adalah dengan menghargai, mengakui kemampuan pegawai dengan pelaksanaan promosi jabatan.

Urgensi pelaksanaan promosi jabatan adalah untuk memenuhi kebutuhan mendasar instansi akan sumber daya manusia potensial yang mampu menjalankan roda organisasi dengan efektif. Promosi jabatan diharapkan mampu menempatkan pegawai yang potensial untuk peran penting dan strategis agar tidak terjadi distabilisasi organisasi, sehingga

instansi harus mendasarkan pemberian promosi jabatan atas dasar tanggung jawab kerja pegawai, karena tanggung jawab kerja merupakan hasil nyata dari pelaksanaan tugas dan peran pegawai dalam instansi. Dengan memberikan penghargaan berupa promosi jabatan kepada sumber daya yang berprestasi kemungkinan distabilisasi instansi dapat terminimalisir karena pengelolaannya dilaksanakan oleh sumber daya manusia yang tepat. Promosi jabatan harus didasarkan pada prestasi kerja karyawan. Dengan adanya target promosi yang di dasarkan pada tanggung jawab kerja, pegawai akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya, Promosi jabatan memberikan manfaat pula kepada instansi karena dengan adanya promosi diharapkan menjaga kualitas sumber daya manusia yang dimiliki guna mencapai tujuan instansi yang ingin dicapai. Dalam melakukan promosi pegawai terdapat beberapa hal yang perlu dipertimbangan yaitu, keahlian, kecakapan, dan pengalaman yang dimiliki oleh pegawai. Keahlian dan kecakapan tersebut dapat dilihat dari seberapa tinggi prestasi kerja yang dimiliki oleh pegawai. Sedangkan pengalaman seseorang dapat di lihat dari masa kerja pegawai tersebut dalam suatu instansi/instansi. Bila tingkat prestasi tinggi dan telah lama bekerja di suatu bagian atau posisi, maka instansi akan mengutamakan pegawai tersebut untuk dipromosikan. Sedangkan jika prestasi kerja dan masa kerja pegawai tersebut belum lama, maka instansi akan menunda promosi pegawai tersebut.

Untuk memberikan promosi kerja kepada pegawai instansi perlu menempuh beberapa cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian

kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi. Melalui proses-proses tersebut, pegawai diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para pegawai telah terbekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka.

Tanggung jawab merupakan kesadaran manusia atas tingkahlaku atau perbuatannya yang disengaja maupun yang tidak disengaja. Tanggung jawab juga berarti perbuatan sebagai wujud dari kesadaran akan kewajibannya. Tanggung jawab erat kaitannya dengan kewajiban. Kewajiban merupakan sesuatu yang dibebankan terhadap seseorang. Kewajiban merupakan bandingan terhadap hak, dan dapat juga tidak mengacu terhadap hak. Maka tanggung jawab dalam hal ini adalah tanggung jawab terhadap kewajibannya

Pada penelitian ini pertanggungjawaban pada hakekatnya adalah pertanggungjawaban pada kinerja pegawai hal ini dikarenakan pegawai kecamatan adalah pegawai instansi publik yang dalam pengelolaan organisasi publik. Wujud pertanggungjawaban pejabat publik kepada publik tentang kinerja dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi di masing-masing serta keberhasilan capaian saat ini untuk percepatan dalam meningkatkan kualitas capaian kinerja yang diharapkan pada periode yang akan datang. Untuk dapat mewujudkan hal tersebut dibutuhkan adanya sumber daya manusia (SDM) yang memiliki kompetensi yang memadai. Sumberdaya manusia dalam suatu organisasi mempunyai peranan yang sangat penting,

yaitu sebagai pemain yang akan mengelola semua sumberdaya lain yang ada dalam organisasi, dan memanfaatkan untuk mencapai tujuan organisasi.

Penelitian di Kecamatan Pagelaran Kabupaten Pringsewu Lampung pegawai akan mendapatkan kesempatan untuk dipromosikan terbuka lebar, sistem pelaksanaan promosi pegawai yang adil dan merata maka pegawai akan mempunyai anggapan bahwa mereka juga memiliki kesempatan untuk dipromosikan. Setiap pegawai mengharapkan adanya promosi pegawai karena promosi dapat berarti adanya kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan dan kecakapan pegawai dalam bekerja untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi. Berikut ini data promosi pegawai Kantor Kecamatan Pagelaran tahun 2016-2020 adalah :

Tabel 1.1
Data Promosi Pegawai Periode Tahun 2018-2020

No	Tahun	Jabatan sekarang	Promosi
1	2018	Kepala Seksi Pemerintahan	Kasubbag Program dan Keuangan
2	2018	Kepala Seksi Pelayanan	Kepala Seksi Pemerintahan
	2018	Staf Kecamatan	Kepala Seksi Pelayanan
3	2019	Kepala Seksi Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat	Kasubbag Umum, Perlengkapan dan Kepegawaian
4	2019	Staf Kecamatan	Kepala Seksi Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat
5	2020	Kepala Seksi Ketentraman dan Ketertiban	Kasubbag Program dan Keuangan

Sumber : Laporan tahunan 2018-2020 Kecamatan Pagelaran

Berdasarkan tabel 1.1 Terkait pelaksanaan promosi pegawai dimaksud untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan agar mau bekerja dengan

perilaku kerja yang baik sesuai dengan yang dikehendaki oleh perusahaan guna meningkatkan produktivitas kerja perusahaan dan menjamin keberhasilan perusahaan tersebut di dalam mencapai sasarannya, dimana harus terdapat kesimbangan antara faktor individu dan faktor organisasi yang menjadi tempat bagi pegawai tersebut bernaung dan bekerja. Apabila kinerja pegawai tinggi, maka dengan sendirinya akan berpengaruh pada kinerja perusahaan atau organisasi. Berdasarkan data laporan tahunan Kecamatan Pagelaran dari tahun 2018-2020 seorang pemimpin dapat memberikan penghargaan untuk pelaksanaan kerja yang baik bahkan lebih baik dari sebelumnya dengan kenaikan jabatan, karena dengan adanya promosi pegawai yang di berikan seorang pimpinan atau atasan berhubungan erat dengan keberhasilan seseorang, organisasi atau masyarakat dalam mencapai tujuannya.

Dengan adanya promosi pegawai diharapkan dapat berjalan sesuai dengan paradigma kepangkatan dalam kedinasan serta menghindari adanya status kekerabatan yang mengaruhi pada kesenjangan kerja dan jabatan yang ditempati bukan pada pegawai yang dipromosikan tetapi pada orang yang memiliki kepentingan individual.

Untuk dapat dipromosikan seorang pegawai harus mempunyai nilai-nilai yang lebih baik dari pegawai lainnya diantaranya dedikasi, loyalitas yang tinggi, pengalaman kerja yang cukup, tingkat pendidikan yang tinggi, pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia yang terstruktur, serta tanggung jawab dalam pekerjaan yang baik terhadap sebuah organisasi tempat

pegawai tersebut bekerja, untuk itu organisasi harus mampu menempatkan pegawainya yang tepat untuk menduduki jabatan yang tepat pula.

Promosi pegawai merupakan suatu unsur yang dapat meningkatkan pertanggungjawaban dalam bekerja. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan peranannya dalam instansi. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang penting dalam upaya mencapai tujuan instansi, kinerja pegawai dapat dilihat dari penilaian kinerja. Apabila hasil dari penilaian kinerja pegawai tinggi maka kinerja pegawai untuk bekerja juga tinggi. Hal ini akan berdampak baik pada kinerja instansi, sebab baik atau tidaknya kinerja suatu instansi dapat dilihat dari kinerja pegawainya yang berdampak baik pada pencapaian sasaran dan tujuan instansi, sehingga adanya peluang promosi dan pegawai akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya oleh instansi sehingga mereka akan menghasilkan keluaran (output) yang tinggi serta akan mempertinggi loyalitas (kesetiaan) pada instansi.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah; “Apakah tanggung jawab kerja berpengaruh terhadap promosi pegawai Kantor Kecamatan Pagelaran”

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka penulis dalam penyusunan skripsi ini memilih judul “**PENGARUH TANGGUNG JAWAB KERJA TERHADAP PROMOSI JABATAN KANTOR KECAMATAN PAGELARAN**”.

C. Ruang Lingkup Penelitian

Agar tidak menyimpang dari permasalahan dan lebih terarah, maka dalam penulisan skripsi ini penulis membatasi ruang lingkup yakni :

1. Objek penelitian : Tanggung jawab kerja dan promosi jabatan
2. Subjek penelitian : Pegawai Kecamatan
3. Tempat : Kecamatan pagelaran
4. Waktu : 2020

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh tanggung jawab kerja terhadap promosi jabatan Kantor Kecamatan Pagelaran.

2. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai referensi bagi beberapa pihak yaitu :

- a. Secara teoritis

- 1) Hasil penelitian ini sebagai sumbang ilmu bagi pengembangan keilmuan terkait promosi jabatan di Kecamatan Pagelaran melalui tanggung jawab kerja.
- 2) Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan pemikiran bagi para peneliti lain yang berminat dalam masalah yang penulis teliti.

b. Secara Praktis

- 1) Dengan penelitian ini diharapkan peneliti dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan dan menambah pengalaman kerja, wawasan serta belajar sebagai praktisi dalam menganalisis suatu masalah, kemudian mengambil keputusan dan kesimpulan, serta untuk menyelesaikan perkuliahan dalam menempuh tugas akhir (Skripsi) untuk mendapatkan Strata-1 (SI)
- 2) Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang berguna bagi pihak-pihak lain yang bersangkutan dan dapat dijadikan sebagai bahan kajian informasi tambahan dan bahan perbandingan tentang penerapan teori yang ada pada praktek yang sesungguhnya.