BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang masalah

Dalam masyarakat modern di era globalisasi ini, setiap organisasi dituntut untuk meningkatkan efisiensi dalam kegiatan organisasinya. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah melalui pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang lebih terampil dan berkualitas. Setiap organisasi dalam beraktivitas mempunyai sumber daya yang dalam setiap kegiatan organisasi. SDM dalam bidang organisasi berperan sebagai perencana dan pelaksanaandalam mencapai tujuan sekaligus menentukan maju mundurnya suatu organisasi.

Sumber daya manusia berbeda dengan sumber daya lain yang dimiliki oleh organisasi, karena manusia mempunyai perasaan, pikiran, keinginan dan latar belakang yang heterongen. Manusia tidak dapat di atur dan dikuasai seperti mesin, modal, ataupun gedung, maka masalah pengelolaan SDM menjadi masalah yang rumit dan kompleks.

SDM dalam hal ini pegawai dalam suatu organisasi selalu berusaha memperoleh kedudukan yang diinginkan dengan cara memaksimumkan keahlian, keterampilan, kemampuan dan tenaganya dalam bekerja. Langkah ini dilakukan dengan harapan agar dapat meningkatkan kesejahteraan hidup pegawai dalam suatu organisasi.Organisasi harus mampu mempersiapkan, menempatkan secara tepat dan berusaha mengambangkan karir bagi pegawai, sehingga dapat memberikan dorongan kepada pegawai dalam bekerja sehingga tercipta suatu aktivitas organisasi ya 1 nonis dan membuat pegawai merasa puas atas pekerjaannya.

Salah satu cara pengembangan karir pegawai adalah dengan menerapkan sistem perencanaan dan pelaksanaan promosi jabatan. Sistem perencanaan dan promosi jabatan ini dimaksudkan untuk memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengisi lowongan pekerjaan yang tersedia,meningkatkan moral dan partisipasi pegawai serta membantu

kegiatan pemeliharaan pegawai yang berpotensi. Pengelolaan pengembangan pegawai seperti promosi jabatan ini harus dilaksanakan dengan baik sehingga dapat memberikan kontribusi bagi organisasi.Setiap pegawai dipromosikan untuk naik ke jabatan yang lebih tinggi, yang dapatmemberikan dampak pada kepuasan kerja pegawai tersebut. Dengan kepuasan kerja tersebut maka pegawai akan bekerja dengan baik sehingga organisasi dapat terdorong dalam mencapai tujuannya.

Setiap pegawai mengharapkan adanya promosi jabatan, karena promosi dapat berarti suatu kepercayaan dan pengakuan dari organisasi tentang kemampuan serta kecakapan pegawai dalam bekerja untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi. Promosi jabatan juga diartikan sebagai penghargaan atas keberhasilan pegawai menunjukkan prestasi kerja yang tinggi pada pelaksanaan tugas-tugas yang dilimpahkan oleh organisasi kepadanya. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Hasibuan (2003 : 108) yaitu Secara teknik promosi jabatan adalah suatu perpindahan didalam suatu organisasi dari satu posisi ke posisi lainnya yang melibatkan baik peningkatan upah maupun status. Pegawai yang dipromosikan harus memiliki kualitas sumber daya yang baik. Pegawai yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi sudah pastinya pegawai tersebut memiliki kualitas kerja yang baik. Sehingga perlu diberikan promosi jabatan ke tingkat yang lebih tinggi.

Dengan adanya sistem dan perencanaan promosi jabatan pada suatu organisasi akan membuat pegawai menjadi lebih giat bekerja, bersemangat dan berdisiplin sehingga menciptakan suatu kepuasan kerja bagi masing-masing pegawai dan tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal. Hal ini relevan dengan pendapat Hasibuan (2003:202) yang menyatakan bahwa“Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya”.Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan

peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Pegawai lebih suka mengutamakan pekerjaannya dari pada balas jasa, walaupun balas jasa itu penting.

Kantor Kementrian Agama Kota Gorontalo merupakan instansi vertikal yang ada di daerah yang tidak diotonomkan tetapi tetap menjadi perpanjangan tangan dari Kementrian Agama Republik Indonesia, memiliki fungsi penting dalam hal memberikan kebijakan teknis di bidang pelayanan dan bimbingan kehidupan beragama di kota Gorontalo dengan pegawai berjumlah 60 orang. Adapun fenomena yang terlihat pada pra penelitian yang dilakukan oleh peneliti yakni, kurangnya kepuasan kerja pegawai terlihat dari rendahnya prestasi yang ditunjukkan oleh pegawai. Beberapa fenomena yang muncul di kalangan pegawai antara lain rendahnya tanggung jawab para pegawai dalam menjalankan tupoksinya hal ini disebabkan masih kurangnya pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada pegawai, pekerjaan pegawai yang sering tertunda-tunda yang diakibatkan kurang bersemangatnya pegawai dalam bekerja karena kurangnya keterampilan dan pemahaman terhadap tugas yang diberikan. Dari fenomena yang peneliti temukan tersebut, di duga bahwa hal ini disebabkan oleh kurangnya kepuasan kerja pegawai yang diakibatkan oleh promosi jabatan yang tidak dilakukan pada waktunya.

Dengan promosi jabatan kepada pegawai diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai, sehingga pegawai akan berlomba-lomba memaksimalkan pekerjaan dan terdorong untuk dapat meningkatkan prestasi kerjanya sehingga berpeluang untuk dapat dipromosikan jabatannya.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti merasa tertarik untuk mengkaji masalah ini dan ingin mengetahui bagaimana “Hubungan Promosi Jabatan Dengan Tingkat Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kota Gorontalo”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas maka peneliti mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

a. Kurangnya kepuasan kerja pegawai terlihat dari rendahnya prestasi oleh setiap pegawai, hal ini dapat dilihat dari fenomena yang muncul di kalangan pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Gorontalo diantaranya rendahnya tanggung jawab para pegawai dalam menjalankan tupoksinya hal ini disebabkan masih kuranya pendidikan dan pelatihan yang diberikan pada pegawai.
b. Pekerjaan pegawai yang sering tertunda-tunda yang diakibatkan oleh kurang bersemangatnya pegawai dalam bekerja, hal ini disebabkan karena pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Gorontalo kuranya keterampilan dan pemahaman terhadap tugas yang diberikan taupun yang didelegasikan kepada yang bersangkutan.
c. Masih adanya pegawai yang sering terlambat dan tidak disiplin dalam melaksanakan pekerjaan, hal ini disebabkan kurangnya kepuasan kerja pegawai yang diakibatkan oleh promosi jabatan yang tidak dilakukan pada waktunya, karena terdapat beberapa pejabat yang belum memenuhi syarat telah dipromosikan untuk menduduki jabatan struktural yang tentunya sangat bertentangan dengan PP. No. 101/2000 tentang promosi jabatan melalui Diklat Pim.

1.3 Rumusan Masalah

Dari identifikasi di atas maka peneliti merumuskan masalah yaitu : seberapa besar hubungan antara promosi jabatan dengan tingkat kepuasan kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Gorontalo ?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan promosi jabatan dengan tingkat kepuasan kerja pada Kantor Kementerian Agama Kota Gorontalo.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh dalam penelitian ini sebagai berikut :

a. Manfaat teoritis

   Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dalam bidang ilmu sumber daya manusia khususnya tentang promosi jabatan dan kepuasan kerja.

b. Manfaat praktis

   Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai salah satu bahan masukan dan sumbangan pemikiran yang berarti bagi Kantor Kementerian Agama Kota Gorontalo khususnya tentang promosi jabatan dan tingkat kepuasan kerja pegawai.