BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pada saat ini banyak sekali permasalahan yang timbul dalam instansi pemerintahan terutama dalam masalah manajemen kepegawaian sipil, apalagi setelah pengelolaannya didesentralisasi, maka banyak terjadi kebingungan dan ketidakefektifan pengelolaan kewenangan kepegawaian sipil di Indonesia, yang berdampak pada pencapaian target keberhasilan suatu instansi pemerintahan untuk menciptakan suatu kebijakan demi masyarakat banyak. Hal ini menjadi dorongan untuk instansi-instansi pemerintahan dalam memperbaiki sistem manajemen kepegawaiannya serta meningkatkan kinerja para pegawai agar semua tujuan awal instansi yang telah ditetapkan dalam PERDA dan PERGUB bisa tercapai dengan baik.

Berbicara mengenai kinerja, kaitannya tidak terlepas dari seorang atau lebih pegawai yang bekerja dan melakukan pekerjaan dalam suatu perusahaan, instansi/ organisasi swasta atau pemerintah. Kinerja adalah kemampuan dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang telah ditetapkan oleh instansi kepada pegawai sesuai dengan job / tugas yang telah diberikan kepada masing-masing pegawai.

Keberhasilan suatu instansi pemerintahan dalam menjalankan tugas-tugasnya secara umum ditentukan oleh semua orang/ pegawai yang terlibat dalam struktur organisasi tersebut. Maka dari itu setiap instansi memerlukan

ketersediaan tenaga kerja yang terus bertambah dengan tingkat pengetahuan dan keterampilan yang memadai, dan juga kinerja yang baik.

Instansi Dinas Sosial Provinsi Riau merupakan salah satu instansi yang berada dibawah wewenang atau bertanggung jawab kepada Gubernur Riau. Berdasarkan PERDA No 9 tahun 2008 tanggal 5 Desember 2008 tentang Uraian Tugas Dinas Sosial Provinsi Riau yaitu untuk mendukung pelaksanaan kegiatan pembangunan kesejahteraan sosial. Dalam hal ini intansi Dinas Sosial Provinsi Riau telah ditanggug jawabkan atas kesejahteraan sosial masyarakat Riau. Oleh karena itu faktor utama yang termasuk kedalam penentu keberhasilan kinerja dinas sosial provinsi riau dalam mensejahterakan masyarakat riau adalah pegawai.

TUPOKSI (Tugas Pokok dan Fungsi) Dinas Sosial Prov. Riau merupakan standar kinerja Instansi dan juga merupakan standar kinerja pegawai di Dinas Sosial Prov. Riau. Dalam hal itu agar stabilitas kinerja pegawai itu tetap baik dan berkualitas atau makin lebih baik maka kepala dinas atau bidang kepegawaian harus selalu memperhatikan tingkat kinerja pegawai, memperhatikan keefektivan pemberian promosi jabatan, dan juga memperhatikan hubungan antara pegawai yang ada di Dinas Sosial Prov. Riau. Karena promosi jabatan memberikan pengaruh yang kuat pada kinerja pegawai serta lingkungan kerja yang berada disekitar pegawai, yang mana didalam lingkungan kerja tersebut terdapat faktor hubungan rekan sekerja yang juga mempengaruhi kinerja pegawai.

Maka dari itu hubungan antara promosi jabatan dan rekan sekerja sangat penting dalam hal menentukan kesuksesan pelaksanaan TUPOKSI yang diberikan kepada Dinas Sosial Prov. Riau.

Salah satu cara yang ditempuh oleh manajemen untuk meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai adalah dengan promosi jabatan. Promosi jabatan merupakan hal yang sangat penting dan sangat dinantikan oleh setiap pegawai. Karena dengan promosi berarti ada kepercayaan dan pengakuan kepada pegawai mengenai kemampuan serta kecakapannya. Dengan demikian, promosi akan memberikan status sosial, wewenang, tanggung jawab, serta penghasilan yang semakin besar bagi pegawai tersebut.

Dalam membuat keputusan promosi dibutuhkan berbagai pertimbangan, apabila terdapat keputusan yang salah dalam melaksanakan promosi jabatan maka akan menimbulkan efek samping yang tidak baik bagi pegawai dan instansi, yang semuanya akan mengakibatkan motivasi kerja menurun sehingga harapan dinas untuk mencapai tujuan dalam pelayanan meningkatkan kesejahteraan sosial masyarakat tidak akan tercapai. Pada tabel 1.1 dapat kita lihat perkembangan promosi jabatan pada Dinas Sosial Provinsi Riau.

Table 1.1 : Perkembangan Promosi Jabatan pada Dinas Sosial Provinsi Riau.

NO	BAGIAN / SUB BAGIAN	2010		2011		2012		2013	
		T	R	T	R	T	R	T	R
1	Sub Bagian Bina Program	-	-	-	-	-	-	-	-
2	Sub Bagian Umum dan Kepegawaiaan	-	-	-	-	-	-	-	-
3	Sub Bagian Keuangan dan Perlengkapan	-	-	-	-	-	-	-	-
4	Bidang Bantuan dan Jaminan Sosial	-	-	-	-	-	-	2	2
5	Bidang Pelayanan dan Rehabilitas Sosial	-	-	-	-	-	-	1	1
6	Bidang Pemberdayaan Sosial	-	-	-	-	-	-	1	1
7	Bidang Kelembagaan dan Penyuluhan Sosial	-	-	-	-	-	-	-	-
8	UPT Pelayanan Sosial Tresna Werdha Khusnul Khatimah	-	-	-	-	-	-	-	-
9	UPT Pelayanan Sosial Marsudi Putra Tengku Yuk	-	-	-	-	1	1	-	-
10	UPT Pelayanan Sosial Bina Remaja	-	-	-	-	1	1	-	-
11	UPT Pelayanan Karya Wanita	-	-	-	-	-	-	-	-
Jumlah		0	0	0	0	2	2	4	4

Sumber : Dinas Sosial Provinsi Riau

Keterangan : T = Target

R = Realisasi

Dari data diatas dapat dilihat target dan realisasi promosi jabatan di Dinas Sosial Provinsi Riau pada tahun 2010-2013 telah terialisasi sepenuhnya, tapi masih bisa dikatakan tingkat pemberian promosinya masih di golongkan rendah dimana pada tahun 2012 target yang akan dipromosikan hanya sebanyak 2 orang dan terealisasi 2 orang dan pada tahun 2013 target yang akan dipromosikan hanya sebanyak 4 orang dan yang terealisasi adalah 4 orang. Promosi jabatan ini

dilakukan untuk menempati jabatan yang kosong didalam Dinas Sosial Provinsi Riau.

Dengan melihat tingkat kinerja Dinas Sosial Provinsi Riau dan kinerja pegawai disana maka dalam menentukan keputusan-keputusan yang berkaitan tentang pengangkatan (promosi), pemindahan, dan pemberhentian dari dan dalam jabatan akan lebih mudah dan bisa meminimalisir kesalahan dalam proses pempromosikan pegawai.

Untuk melihat tingkat kinerja pegawai dapat juga dilihat dari kemampuan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan oleh instansi, hal ini dapat dilihat pada tabel 1.2.

Tabel 1.2 : Target Kinerja dan Realisasi Ketercapaian Pegawai di Dinas Sosial Provinsi Riau pada Tahun 2010-2013.

No	Target Kinerja	Persentase yang Terealisasi											
		2010			2011			2012			2013		
		T	R	%	T	R	%	T	R	%	T	R	%
1	Fakir Miskin (KUBE)	210	210	100	240	240	100	370	370	100	360	360	100
2	Komunitas Adat Terpencil (KAT)	62	62	100	33	20	60,60	20	15	75	40	31	77,5
3	Orang Telantar	1000	1000	100	1000	895	89,5	1000	758	75,8	1000	984	98,4
4	Penyandang Cacat	23	20	86,96	103	20	19,42	20	12	60	92	25	27,17
5	Anak Telantar	70	50	71,43	35	28	80	40	30	75	20	20	100
6	Tagana	60	60	100	60	60	100	60	60	100	60	60	100
	Jumlah	1425	1402	93,06	1471	1263	74,92	1510	1245	80,97	1572	1480	83,84

Sumber : Dinas Sosial Provinsi Riau

T = Target

R = Realisasi

Dari tabel 1.2 diatas dapat kita lihat tingkat ketercapaian pegawai terhadap target kinerja yang telah ditetapkan oleh dinas sosial provinsi riau yaitu tidak sampai pada 100% dari target yang telah ditetapkan. Pada tahun 2010 terealisasi 1402 orang sebesar 93,06% dengan target 1425 orang dan masih kurang 23 orang, di tahun 2011 terealisasi 1263 orang sebesar 74,92% dengan target 1471 orang dan masih kurang 208 orang, pada tahun 2012 tercapai 1245 orang sebesar 80.97% dengan target 1510 orang dan masih kurang 265 orang, dan pada tahun 2013 target tercapai 1480 orang sebesar 83,84% dengan target 1572 orang dan masih kurang 92 orang.

Demi terwujudnya kinerja yang diharapakan maka dalam pelaksanaanya harus dilakukan suatu pengawasan terhadap aspek-aspek yang menjadi faktor pendukung dari terwujudnya kinerja dan tujuan instansi / dinas sehingga apa yang telah dilaksanakan tidak lari dari apa yang telah direncanakan sebelumnya.

Pelaksanaan disiplin kerja dan mentaati ketentuan jam kerja para pegawai sangat berpengaruh terhadapa tercapainya hasil kerja yang telah ditetapkan. Disiplin yang terkait dalam absensi yaitu tidak bekerja seseorang pegawai pada saat hari kerja karena sakit, izin, alfa, cuti, terlambat masuk, dan cepat pulang. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 1.3.

Tabel 1.3 : Jumlah Pegawai dan Tingkat Absensi pada Dinas Sosial Provisi Riau Tahun 2011-2013.

Tahun	Jumlah Pegawai	Hari Efektif Kerja/Thn	Alfa		Cuti		Izin	
			Org/thn	%	Org/thn	%	Org/thn	%
2011	196	245	3	1,53	53	27,04	101	51,53
2012	191	245	8	4,19	77	40,31	120	62,82
2013	181	244	8	4,41	58	32,04	95	52,49
Total	568	734	19	10,13	188	99,39	316	166,84

Sumber : Dinas Sosial Provinsi Riau

Dari tabel diatas dapat kita lihat tingkat absensi pegawai pada tahun 2011-2013. Pegawai yang alfa atau tidak hadir tanpa keterangan sebanyak 19 orang sebesar 10,13 %, Pegawai yang cuti sebanyak 188 orang sebesar 99,39 %, pegawai yang izin sebanyak 316 orang sebesar 166,84 %. Tingkat absensi pegawai di Dinas Sosial Provinsi Riau masih belum penuh 100%.

Dan begitu juga dengan lingkungan kerja, yang diduga sangat berpengaruh terhadap tingkah dan perilaku pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Ini disebabkan oleh jiwa psikologis manusia yang sangat rentan dengan lingkungan kerjanya. Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam instansi/organisasi yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya.

Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, pegawai sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja.

Menurut **Bambang (1991:122)**, lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Salah satu faktor yang mempengaruhi hasil kinerja pegawai yang berkaitan dengan lingkungan kerja adalah faktor hubungan rekan sekerja baik itu hubungan antara atasan dengan

bawahan atau antara bawahan sesama bawahan. Hubungan rekan sekerja merupakan faktor lingkungan nonfisik yang terdapat di dalam lingkungan kerja yang berpengaruh pada kinerja pegawai.

Dalam suatu instansi hubungan antara rekan kerja sangat butuh diperhatikan. Melalui hubungan rekan kerja yang baik akan menciptakan kondisi lingkungan kerja yang kondusif, aman dan nyaman yang secara otomatis akan meningkatkan semangat dan motivasi kerja pegawai.

Promosi jabatan tidak hanya diperlukan untuk merumuskan kebijakan manajemen kepegawaian sipil saja dalam meningkatkan pekerjaan dimasa yang akan datang tetapi juga untuk kepentingan pegawai itu sendiri sebagai informasi umpan balik tentang kemapuan dan keterampilan periode yang akan dipergunakan untuk menentukan langkah, pembinaan serta sasaran untuk memberikan apresiasi kepada pegawai berupa pengembangan karir bagi setiap pegawai.

Kemudian begitu juga dengan rekan sekerja yang memiliki peran cukup penting bagi pegawai dalam keberhasilan untuk mencapai atau menyelesaikan pekerjaanya dengan kualitas yang sangat baik.

Maka dari itu penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian pada salah satu instansi pemerintah yang ada di Kota Pekanbaru, yaitu Kantor Dinas Sosial Provinsi Riau, dengan judul : ***"Pengaruh Promosi Jabatan dan Rekan Sekerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Riau".***

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis merumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Riau?
2. Bagaimana pengaruh rekan sekerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Riau?
3. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara promosi jabatan dan rekan sekerja terhadap kinerja pegawai?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang penulis lakukan pada Dinas Sosial Provinsi Riau adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Riau.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh rekan sekerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Riau.
3. Untuk mengetahui apakan ada pengaruh yang signifikan antara promosi jabatan dan rekan sekerja terhadap kinerja pegawai.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang penulis akan lakukan pada Dinas Sosial Provinsi Riau adalah:

1. Sebagai bahan masukan bagi instansi terkait untuk meningkatkan kinerja para pegawainya.

2. Sebagai penambahan wawasan dan pengetahuan serta sumbangan pikiran dalam rangka pengembangan dan penerapan ilmu administrasi negara khususnya masalah manajemen kepegawaian.

1.5. Batasan Penelitian

Adapun batasan penelitian yang dilakukan oleh penulis, hanya terbatas pada pengaruh promosi jabatan dan rekan sekerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Provinsi Riau.

1.6. Sistematika Penulisan

Secara garis besar penyusunan proposal ini, penulis bagi dalam enam bab seperti yang diuraikan dalam sistematika penulisan sebagai berikut.

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini merupakan bab pendahuluan yang menguraikan masalah penelitian secara umum yaitu melalui latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini merupakan alur logika atau penalaran, atau seperangkat konsep, defenisi, dan proposi yang disusun secara sistematika.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data dan analisi data.

BAB IV **: GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN**

Pada bab ini akan membahas tentang sejarah singkat objek penelitian, struktur organisasi, dan aktivitas objek penelitian.

BAB V **: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini membahas mengenai hasil penelitian dan evaluasi terhadap hasil penelitian.

BAB VI **: PENUTUP**

Bab ini adalah bab penutup yang berisi tentang kesimpulan dan saran.