

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Kegiatan usaha pertambangan mineral dan batubara mempunyai peranan penting dalam memberikan nilai tambah secara nyata kepada pertumbuhan ekonomi nasional dan pembangunan daerah secara berkelanjutan. Mengingat pentingnya pengelolaan pertambangan mineral dan batubara, maka negara ini harus memiliki sumber daya manusia yang baik dan berkualitas tinggi.

Kualitas sumber daya manusia (SDM) di Indonesia secara umum masih berkualitas rendah. Hal ini dapat dilihat dari perilaku karyawan yang kurang baik dalam menjalankan tugas-tugasnya sehingga sumber daya manusia (SDM) dinilai kurang berperan penting dalam aktivitas atau kegiatan perusahaan. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan sangat ditentukan oleh kemampuan sumber daya manusianya (karyawan) dalam menjalankan tugas-tugas yang telah diberikan perusahaan. Semua tugas yang diberikan hasilnya akan menjadi bahan evaluasi sehingga dapat diketahui seberapa jauh kemampuan yang dimiliki sumber daya manusia (SDM).

Kebutuhan tenaga-tenaga terampil di dalam berbagai bidang sudah merupakan tuntutan dunia global yang tidak dapat ditunda. Dimasa krisis yang melanda seperti saat ini, perusahaan seharusnya lebih menyadari bahwa sumber daya manusianya dituntut untuk memiliki kemampuan sebagai rencana pengembangan SDM yang berkualitas. Pada tingkat persaingan global ini, karyawan yang berkualitas dapat menjadi suatu keuntungan kompetitif bagi

perusahaan, hal ini diperlukan agar perusahaan dapat bertahan dalam persaingan bisnis kedepannya. Perusahaan perlu mengidentifikasi dan mengembangkan karyawan yang berkualitas tinggi sebagai kader pengganti pemegang jabatan pada posisi-posisi kunci yang diperlukan untuk mendukung keberhasilan organisasi saat ini dan yang akan datang. Kemampuan perusahaan dalam menciptakan keuntungan kompetitif ini akan memperkuat posisi persaingan dalam persaingan bisnis dalam jangka panjang. Oleh karena itu, setiap perusahaan perlu memikirkan bagaimana cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan sumber daya manusianya agar dapat mendorong kemajuan bagi perusahaan dan bagaimana caranya agar karyawan tersebut memiliki produktivitas yang tinggi, yang tentunya pemimpin perusahaan perlu memotivasi karyawannya. Salah satu caranya adalah dengan target promosi.

Promosi merupakan kesempatan untuk maju dan berkembang yang dapat mendorong karyawan untuk lebih baik dalam menjalankan pekerjaannya dalam suatu lingkungan organisasi atau perusahaan. Menurut Edwin B. Flipo dalam Hasibuan (2013:108) promosi berarti perpindahan dari satu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Biasanya berpindah ke jabatan yang lebih tinggi disertai dengan peningkatan gaji/upah lainnya, walaupun tidak selalu demikian.

Dengan adanya promosi jabatan, secara tidak langsung karyawan akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya oleh manajemen perusahaan sehingga dapat menghasilkan keluaran (*output*) yang tinggi serta akan mempertinggi loyalitas (kesetiaan) pada perusahaan. Pemimpin perusahaan harus menyadari pentingnya promosi jabatan dalam rangka

meningkatkan kinerja karyawan dan harus dapat dipertimbangkan dengan baik secara objektif. Hal ini dapat mengurangi masalah-masalah yang dapat menghambat peningkatan keluaran dan dapat merugikan perusahaan seperti: tidak adanya semangat kerja, adanya keluhan masalah pekerjaan, menurunnya disiplin kerja, tingkat absensi yang tinggi atau bahkan masalah-masalah pemogokan kerja.

Perusahaan tidak dapat mempromosikan karyawan begitu saja, untuk dapat memutuskan promosi yang diberikan kepada seorang karyawan atas hasil kerjanya, maka perusahaan harus memiliki suatu sistem penilaian dan standar yang tepat. Mekanisme untuk dapat menentukan penilaian yang pantas bagi suatu kinerja adalah dengan penilaian kinerja. Melalui hasil kinerja dapat diketahui seberapa baik ia telah melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, sehingga perusahaan dapat menetapkan balas jasa yang pantas atas kinerja tersebut.

Menurut Mangkunegara (2011:67) definisi kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penilaian kinerja karyawan juga dapat digunakan perusahaan untuk mengetahui kekurangan dan potensi seorang karyawan. Proses penilaian kinerja karyawan dilakukan dengan cara mengisi sasaran kerja pegawai (SKP) dengan unsur penilaian perilaku kerja.

SKP memuat kegiatan tugas jabatan dan target yang harus dicapai. Setiap kegiatan tugas jabatan yang dilakukan harus berdasarkan pada tugas dan fungsi, wewenang, tanggung jawab dan uraian tugas yang telah ditetapkan dalam Struktur Organisasi dan Tata Kerja (SOTK). SKP yang merupakan salah satu unsur

didalam penilaian prestasi kerja PNS yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 46 tahun 2011. SKP wajib disusun oleh seluruh PNS baik Jabatan Fungsional Umum (JFU), Jabatan Fungsional Tertentu (JFT) dan Pejabat Struktural (Eselon I – Eselon V) sesuai dengan rencana kerja instansi/organisasi yang kemudian dinilai oleh atasan/pimpinan langsung penyusun SKP. Untuk Jabatan Fungsional Umum (JFU) penyusunan SKP disesuaikan dengan nama jabatan yang bersangkutan dan uraian kegiatannya yang akan dilakukan selama 1 (satu) tahun dengan mengacu pada SKP atasan langsungnya. Sedangkan bagi Jabatan Fungsional Tertentu (JFT) penyusunan SKP mengacu pada lampiran kegiatan yang ada pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara yang mengatur tentang jabatan tersebut dan Angka Kreditnya (AK) sesuai dengan jenjang jabatan masing-masing. Angka kredit merupakan satuan nilai dari tiap butir kegiatan yang harus dicapai oleh seorang pejabat fungsional dalam rangka pembinaan karier yang bersangkutan ditetapkan dengan jumlah angka kredit yang akan dicapai. Dari hasil tersebut, perusahaan dapat mengembangkan suatu perencanaan sumber daya manusia secara menyeluruh dalam menghadapi perusahaan di masa mendatang.

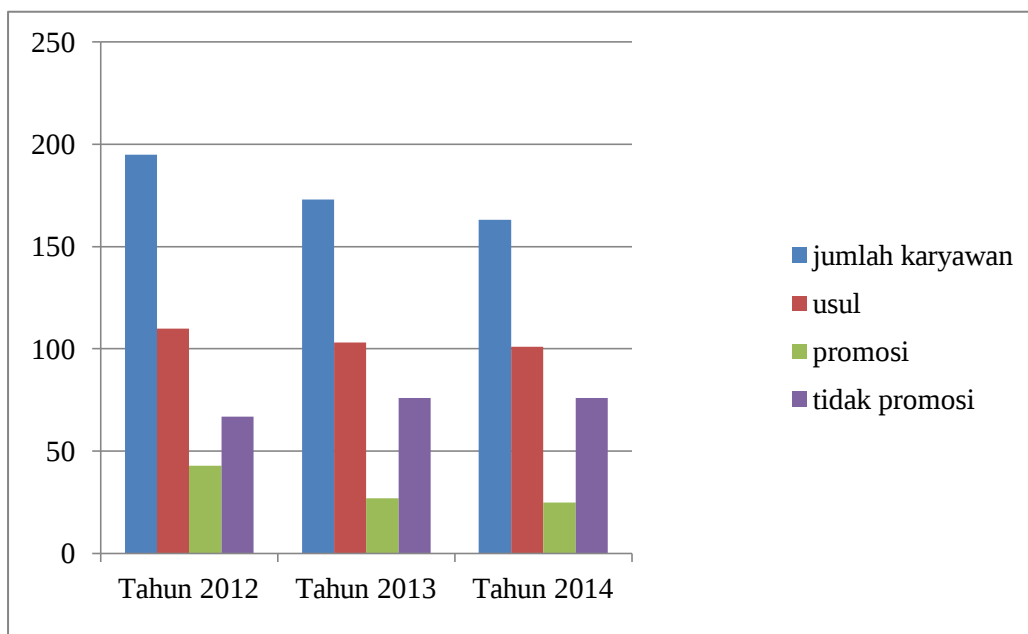
Pusat Penelitian dan Pengembangan Teknologi Mineral dan Batubara atau lebih dikenal dengan sebutan Puslitbang *tekMIRA* adalah institusi pemerintah di bawah Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral yang memfokuskan tugas pokok dan fungsinya melalui kegiatan penelitian dan pengembangan di bidang mineral dan batubara. Peranan Puslitbang *tekMIRA* begitu penting bagi pemanfaatan mineral dan batubara, maka dari itu Puslitbang *tekMIRA* harus mampu memberikan pelayanan yang terbaik agar pemanfaatan mineral dan

batubara dapat berjalan dengan baik. Untuk memberikan pelayanan yang terbaik, Puslitbang *tekMIRA* harus memiliki sumber daya manusia yang baik untuk mendukung agar terus maju di bidangnya. Untuk mengetahui kualitas sumber daya manusia pada perusahaan, perusahaan harus dapat menilai kinerja karyawan.

Permasalahan kinerja karyawan dapat terjadi pada setiap perusahaan begitu juga di Puslitbang *tekMIRA*, jika dikaitkan dengan kegiatan promosi yang ada dalam perusahaan, masing-masing faktor akan memberikan dampak yang berbeda-beda. Berdasarkan wawancara langsung dengan kepala kepegawaian Puslitbang *tekMIRA* kegiatan promosi di perusahaan masih dirasa kurang baik, karena terdapat ketidaksesuaian antara jumlah karyawan dengan jumlah promosi yang dilaksanakan, ketidaksesuaian ini disebabkan adanya karyawan yang tidak menyelesaikan tugas-tugasnya ataupun tidak mengajukan untuk promosi. Karyawan telah memenuhi syarat untuk dipromosikan, maka karyawan bersangkutan dinaikkan pangkatnya meskipun untuk sementara tetap pada jabatannya.

Gambar 1.1

Grafik Usul Penilaian, Hasil, Kenaikan Pangkat/Jabatan Tahun 2014



Sumber: Divisi Kepegawaian Puslitbang *tekMIRA*, 2014

Berdasarkan grafik kenaikan pangkat/jabatan di atas pada tahun 2012 dari jumlah karyawan fungsional 195 orang, yang mengajukan penilaian sebanyak 110 orang, 43 orang mendapatkan kesempatan promosi dan sisanya 67 orang tidak mendapatkan kesempatan promosi. Pada tahun 2013 jumlah karyawan fungsional menurun menjadi 173 orang, yang mengajukan penilaian sebanyak 103 orang, 27 orang mendapatkan kesempatan promosi dan sisanya 76 orang tidak mendapatkan kesempatan promosi. Pada tahun 2014 karyawan fungsional menurun lagi menjadi 163 orang, yang mengajukan penilaian sebanyak 101 orang, 25 orang mendapatkan kesempatan promosi dan sisanya 76 orang tidak mendapatkan kesempatan promosi. Jadi dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan fungsional yang mendapatkan promosi hanyalah karyawan yang memenuhi tugas-tugasnya dan yang mengajukan penilaian kinerjanya kepada penilai atau

atasannya, karyawan yang tidak memenuhi tugas-tugasnya dan tidak dapat mengikuti promosi, dapat diberhentikan sementara. Agar semua karyawan fungsional dapat mengikuti program promosi maka karyawan harus dapat memenuhi tugas-tugas dan mengumpulkan angka kreditnya secara maksimal dan pejabat penilai memberikan kesempatan untuk karyawan tersebut mengikuti program promosi.

Dari uraian di atas, penulis tertarik untuk meneliti mengenai pengaruh kinerja karyawan pada Pusat Penelitian dan Pengembangan Teknologi Mineral dan Batu Bara (Puslitbang *tekMIRA*) terhadap promosi, ke dalam skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Promosi pada Pusat Penelitian dan Pengembangan Teknologi Mineral dan Batu Bara (Puslitbang *tekMIRA*) Bandung”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berkaitan dengan latar belakang penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, maka penelitian ini berupaya untuk mengamati keterkaitan antara kinerja karyawan yang akan berdampak pada promosi di Pusat Penelitian dan Pengembangan Teknologi Mineral dan Batu Bara (Puslitbang *tekMIRA*).

Adapun beberapa identifikasi masalah yang berkaitan dengan latar belakang yang akan dikaji dalam penelitian ini, sebagai berikut :

1. Bagaimana Kinerja Karyawan pada Pusat Penelitian dan Pengembangan Teknologi Mineral dan Batu Bara (Puslitbang *tekMIRA*).
2. Bagaimana Promosi pada Pusat Penelitian dan Pengembangan Teknologi Mineral dan Batu Bara (Puslitbang *tekMIRA*).

3. Bagaimana pengaruh Kinerja Karyawan terhadap Promosi pada Pusat Penelitian dan Pengembangan Teknologi Mineral dan Batu Bara (Puslitbang *tekMIRA*).

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi yang sesuai dengan penelitian yang diambil oleh penulis. Data yang diperoleh merupakan bahan dalam penyusunan skripsi guna memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan studi dan memperoleh gelar Sarjana.

1.3.2 Tujuan

Tujuan penelitian ini secara umum dilakukan untuk memberikan data dan informasi mengenai bagaimana pengaruh kinerja karyawan terhadap promosi di Pusat Penelitian dan Pengembangan Teknologi Mineral dan Batu Bara (Puslitbang *tekMIRA*).

Adapun tujuan khusus dari penelitian yang dilakukan, sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui kinerja karyawan pada Pusat Penelitian dan Pengembangan Teknologi Mineral dan Batu Bara (Puslitbang *tekMIRA*).
2. Untuk mengetahui proses Promosi pada Pusat Penelitian dan Pengembangan Teknologi Mineral dan Batu Bara (Puslitbang *tekMIRA*).
3. Untuk mengetahui pengaruh Kinerja Karyawan terhadap Promosi Pada Pusat Penelitian dan Pengembangan Teknologi Mineral dan Batu Bara (Puslitbang *tekMIRA*).

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan masukan yang dapat dipertimbangkan bagi Pusat Penelitian dan Pengembangan Teknologi Mineral dan Batu Bara (Puslitbang *tekMIRA*) dalam proses promosi para karyawan dan ketepatan dalam mengambil keputusan terhadap berbagai masalah yang muncul di Pusat Penelitian dan Pengembangan Teknologi Mineral dan Batu Bara (Puslitbang *tekMIRA*) yang disebabkan karena kinerja karyawan, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan terhadap suatu pekerjaan di Pusat Penelitian dan Pengembangan Teknologi Mineral dan Batu Bara (Puslitbang *tekMIRA*) yang berpengaruh terhadap promosi.

1.4.2 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis yang dapat diambil dari penelitian ini, antara lain sebagai berikut :

- 1) Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan serta wawasan bagi penulis mengenai kinerja karyawan terhadap promosi di Pusat Penelitian dan Pengembangan Teknologi Mineral dan Batu Bara (Puslitbang *tekMIRA*).
- 2) Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan dalam pembuatan karya tulis selanjutnya dan sebagai bahan referensi yang dapat dipergunakan untuk menambah pengetahuan bagi penulis lain yang mengangkat topik permasalahan yang sama.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

Dalam proses penyusunan skripsi ini penulis melakukan penelitian pada Pusat Penelitian dan Pengembangan Teknologi Mineral dan Batu Bara (Puslitbang *tekMIRA*) yang beralamat di Jalan Jendral Sudirman No 623 Bandung, Indonesia, Phone (022) 6076756, Fax (022) 6035506 . Waktu penelitian di mulai dari Bulan Februari 2015 sampai dengan Agustus 2015.

