

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Di dalam suatu organisasi baik instansi pemerintah maupun swasta, peran Sumber Daya Manusia (SDM) sangat menentukan tercapai atau tidaknya tujuan dari organisasi tersebut. Menghasilkan SDM yang berkualitas dapat dinilai dari berbagai aspek diantaranya adalah pendidikan dan pengalaman. Selain dapat dinilai, untuk menghasilkan SDM yang berkualitas dapat dihasilkan melalui pelatihan dan pengembangan kemampuan dan keterampilannya.

Seperti halnya sebuah instansi pemerintah yakni Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan (Diperta) Provinsi Sumatera Barat (Sumbar) yang terletak di Balai Diklat pertanian yang merupakan tempat pelatihan pertanian yang dapat menghasilkan SDM yang handal dibidang pertanian. Diperta Sumbar memiliki visi “terwujudnya rumah tangga petani yang sejahtera”<sup>2</sup>. Sumbar merupakan provinsi yang rata-rata masyarakatnya bekerja sebagai petani. Oleh karena itu, Diperta Sumbar sangat memperhatikan kesejahteraan petani. Ketika rumah tangga petani tersebut sejahtera tentunya kemiskinan disetiap daerah di Provinsi Sumbar akan berkurang dan pastinya akan berdampak kepada ekonomi yang membaik.

---

<sup>2</sup> Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan, Diakses pada 2 Februari 2018 dari <http://diperta.sumbarprov.go.id>

**Tabel 1.1 Rumah tangga usaha pertanian tahun 2003 dan 2013**

<b>Jenis Usaha</b>	<b>Tahun 2003</b>	<b>Tahun 2013</b>
Tanaman Pangan	476.738	426.135
Hortikultura	366.749	261.298
Perkebunan	413.879	446.287
Peternakan	344.299	280.250
Perikanan	84.940	63.252
Kehutanan	65.771	59.018
Jasa pertanian	37.357	49.377

Sumber: Badan Pusat Statistik<sup>3</sup>

Dari tabel diatas, dapat dianalisis bahwa rumah tangga petani seperti tanaman pangan, hortikultura dan perkebunan menjadi sektor yang paling banyak yang dikelola masyarakat. Dari ketiga sektor tersebut menjadi tanggung jawab Diperta untuk meningkatkan kesejahteraan rumah tangga petani.

Selain itu untuk mewujudkan rumah tangga petani yang sejahtera tentunya Diperta harus memiliki kinerja SDM yang bagus. SDM tersebut mampu melakukan kinerjanya dengan baik, baik dari segi kuantitas dan kualitas kinerjanya. Begitupun dengan disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai tersebut yang akan berdampak kepada kinerjanya. Berdasarkan observasi, masih banyak pegawai Diperta yang masih lalai akan kinerjanya. Banyaknya pegawai yang lambat datang ke kantor padahal jam masuk pegawai sudah ditentukan dan para pegawai sudah memahami hal itu. Ini tentunya akan berdampak kepada kinerja pegawai tersebut, yang

<sup>3</sup> Badan Pusat Statistik, *Sensus pertanian Sumatera Barat tahun 2013*, diakses pada tanggal 2 Februari 2018 dari [www.bps.go.id](http://www.bps.go.id)

seharusnya tugas terselesaikan dengan jumlah semestinya tidak dapat terselesaikan dikarenakan banyak pegawai yang datang terlambat. Tentunya hal ini sangat fatal, ketika ada masyarakat yang datang dalam pengurusan administrasi atau sebagainya tetapi banyak pegawai tidak diruangan, tentu visi Diperta tersebut tidak akan terwujud. Begitu juga dengan disiplin pegawai, banyaknya pegawai yang meninggalkan kantor sebelum jam istirahat siang, juga berdampak kepada tugas yang tidak terselesaikan.

Aspek kinerja ini harus diperhatikan oleh pimpinan, dikarenakan kinerja adalah hasil kerja yang dimiliki oleh pegawainya dalam rangka menilai tercapai atau tidaknya tujuan organisasi. Ada beberapa hal yang harus dilakukan pimpinan untuk menunjang kinerja para pegawai yakni dengan cara memotivasi para pegawai. Aspek yang terkait dalam motivasi pegawai ini biasanya dalam bentuk banyak hal, salah satunya adalah promosi dan mutasi jabatan.

Berbicara mengenai promosi dan mutasi pegawai, Diperta pun melakukan hal itu untuk memberikan motivasi kepada para pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Promosi jabatan berarti pemindahan jabatan pegawai ke yang lebih tinggi. Aturan tentang promosi pegawai pada instansi pemerintah termasuk Diperta sudah diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 pasal 72 ayat 1 yang menjelaskan bahwa “Promosi PNS dilakukan berdasarkan perbandingan objektif antara kompetensi, kualifikasi, dan persyaratan yang dibutuhkan

oleh jabatan, penilaian atas prestasi kerja, kepemimpinan, kerja sama, kreativitas, dan pertimbangan dari tim penilaian kinerja PNS pada Instansi Pemerintah, tanpa membedakan jender, suku, agama, ras, dan golongan. Sedangkan mutasi jabatan adalah perubahan tanggung jawab jabatan baik itu pemindahan posisi kerja atau tempat bekerja. Untuk mutasi jabatan diatur pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 pasal 73 ayat 1 yang menjelaskan bahwa “Setiap PNS dapat dimutasi tugas dan/atau lokasi dalam 1 (satu) Instansi Pusat, antar-Instansi Pusat, 1 (satu) Instansi Daerah, antar Instansi Daerah, antar Instansi Pusat dan Daerah, dan Perwakilan Negara Kesatuan Republik Indonesia diluar negeri”.<sup>4</sup>

Menurut hasil wawancara dengan salah seorang pegawai Diperta pada staf kepegawaian, “bahwasanya untuk pegawai bisa dipromosikan berdasarkan penilaian kerjanya. Tidak hanya itu, untuk pegawai bisa dipromosikan memiliki persyaratan, diantaranya adalah pendidikan minimal S1, pagkat minimal III b, serta mengikuti ujian kompetensi”.<sup>5</sup>

“Setiap PNS yang memenuhi syarat mempunyai hak yang sama untuk dipromosikan ke jenjang jabatan yang lebih tinggi. Promosi Pejabat Administrasi dan Pejabat Fungsional PNS dilakukan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian setelah mendapatkan pertimbangan dari tim penilai kinerja

---

<sup>4</sup> Salinan Presiden Republik Indonesia, “UU No 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara”, h. 43-44, diakses pada 2 Februari 2018 dari <https://luk.staff.ugm.ac.id>

<sup>5</sup> Ramli, Staf kepegawaian Dinas Pertanian Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Provinsi Sumatera Barat, wawancara langsung, 31 Januari 2018

PNS pada instansi pemerintah. Tim penilai kinerja PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dibentuk oleh Pejabat yang Berwewenang”.<sup>6</sup>

“Pejabat Pembina Kepegawaian yang disingkat PPK adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN dan pembinaan manajemen ASN di Instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan perundang-undangan”.<sup>7</sup>

**Tabel 1.2**  
**jenjang pangkat, golongan/ruang pegawai adalah:**

No	Eselon	Pangkat	Gol/Ruang
1	I a	Pembina Utama	IV/e
2	I b	Pembina Utama Madya	IV/d
3	II a	Pembina Utama Muda	IV/c
4	II b	Pembina Tingkat 1	IV/b
5	III a	Pembina	IV/a
6	III b	Penata Tingkat 1	III/d
7	IV a	Penata	III/c
8	IV b	Penata Muda Tingkat 1	III/b
9	V	Penata Muda	III/a

Sumber dari Keputusan Kepala BKN Nomor 13 Tahun 2002<sup>8</sup>

Namun banyak promosi masih ada unsur politik atau kedekatan semata karena hubungan keluarga atau sanak familinya, padahal syarat pendidikan minimalnya tidak terpenuhi. Ini tentunya tidak ternilai adil bagi para pegawai. Sementara itu masih banyak pegawai yang tidak bisa

<sup>6</sup> UU RI Nomor 5 Tahun 2014, *Tentang Aparatur Sipil Negara*, diakses pada 2 Februari 2018

<sup>7</sup> Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2017, *Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara*, diakses pada 3 Februari 2018

<sup>8</sup> Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 13 Tahun 2002, *Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 Tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural Sebagaimana Telah Diubah Dengan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002*, diakses pada 2 Februari 2018

dipromosikan lantaran pendidikan minimal para pegawai hanya menempuh sampai Sekolah Dasar (SD) atau Sekolah Menengah Pertama (SMP) atau Sekolah Menengah Atas (SMA). Ini akan berdampak kepada kinerjanya, minimnya pengetahuan mengakibatkan kinerja tidak efektif dan efisien. Tentu ketika mereka mengetahui persyaratan minimal untuk dipromosikan adalah S1, mereka mengerjakan kinerja dengan lalai baik kualitas maupun kuantitasnya padahal disisi lain mereka sudah lama bekerja atau dikenal dengan senior.

“Sementara untuk mutasi jabatan pegawai antara staf ke staf harus ada persetujuan surat dari kepala dinas dan Badan Kepegawaian Daerah (BKD). Sedangkan mutasi dari kabupaten ke provinsi harus mengikuti tes kompetensi dan memenuhi syarat baru bisa dilakukan. Pelaksanaan mutasi pada Diperta tidak jauh berbeda hanya saja ini dilakukan untuk pengembangan, pembinaan, dan pengayaan pengalaman pegawai”<sup>9</sup>. Hal ini perlu dipertimbangkan dengan keputusan yang matang oleh pimpinan.

Hanya saja untuk pegawai tersebut dimutasikan baik itu perintah atasan atau bahkan permintaan sendiri harus didasarkan dengan alasan yang bisa diterima dan memperhatikan kompetensi yang dimiliki.

“Mutasi PNS dalam Instansi Pusat atau Instansi Daerah dilakukan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian. Mutasi PNS antar kabupaten/kota dalam satu provinsi ditetapkan oleh Gubernur setelah memperoleh pertimbangan dari kepala BKN. Mutasi PNS antar kabupaten/kota antar

---

<sup>9</sup> Ramli, *op.cit*

provinsi, dan antar provinsi ditetapkan oleh menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintah dalam negeri setelah memperoleh pertimbangan kepala BKN. Mutasi provinsi/kabupaten/kota ke Instansi Pusat atau sebaliknya dan Mutasi PNS antar instansi pusat ditetapkan oleh BKN. Mutasi PNS dilakukan dengan memperhatikan prinsip larangan konflik kepentingan.”<sup>10</sup>

Oleh karena itu, dengan adanya promosi dan mutasi jabatan dapat memotivasi para pegawai untuk bersemangat dalam bekerja. Sehingga dengan hal itu dapat berdampak kepada kinerjanya, dengan artian kinerjanya dari tahun ke tahun dapat meningkat baik kuantitas maupun kualitas. Ketika kinerja tersebut dapat ditingkatkan dengan baik, visi dan misi instansi tersebut dapat tercapai. Untuk itu, peneliti tertarik membahas hal tersebut.

Adapun yang peneliti bahas berjudul **“Pengaruh Promosi dan Mutasi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, dan Perkebunan Provinsi Sumatera Barat”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan judul yang diambil, maka dapat diidentifikasi masalah penelitian ini, yaitu:

1. Masih banyaknya para pegawai yang lalai dalam pekerjaannya serta masih banyak pegawai yang tidak disiplin dalam bekerja.

---

<sup>10</sup> UU RI Nomor 5 Tahun 2014, *op.cit*

2. Masih adanya aspek politik atau kedekatan hubungan saudara dengan pimpinan untuk dipromosikan jabatan dan masih belum matangnya keputusan yang diambil untuk dimutasikan para pegawainya.
3. Para pegawai yang tidak memenuhi syarat untuk dipromosikan atau dimutasikan jabatan, tentunya mereka akan bekerja seperti tidak adanya gairah atau semangat, sehingga pekerjaan mereka terbengkalai. Serta kurangnya pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki juga berdampak kepada kinerja yang buruk.

### **C. Pembatasan Masalah**

Banyaknya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai atau karyawan disebuah instansi membuat peneliti tertarik membahas hal tersebut. Hanya saja peneliti mengambil salah satu dari faktor tersebut yakni motivasi, adapun bentuk motivasi yang dimaksud peneliti ini dalam bentuk jenjang karir. Dalam artian jenjang karir ini menjadi motivasi untuk meningkatkan kinerja para pegawai dengan cara promosi dan mutasi jabatan.

Penelitian ini memiliki 2 (dua) variabel X, yaitu promosi jabatan sebagai variabel X1, dan mutasi jabatan sebagai variabel X2. Dan memiliki 1 (satu) variabel Y yaitu kinerja pegawai. Oleh karena itu peneliti hanya membahas mengenai pengaruh promosi dan mutasi jabatan terhadap kinerja pegawai Dinas tanaman pangan, hortikultura, dan



perkebunan Provinsi Sumatera Barat. PNS yang diteliti adalah PNS yang berada pada Diperta yang terletak di Balai Diklat Pertanian Sumbar.

#### **D. Perumusan Masalah**

Dari latar belakang masalah, maka penulis atau peneliti menemukan perumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas tanaman pangan, hortikultura dan perkebunan Provinsi Sumatera Barat?
2. Apakah mutasi jabatan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas tanaman pangan, hortikultura dan perkebunan Provinsi Sumatera Barat?
3. Apakah promosi dan mutasi jabatan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas tanaman pangan, hortikultura dan perkebunan Provinsi Sumatera Barat?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui promosi jabatan berpengaruh atau tidak terhadap kinerja pegawai Dinas tanaman pangan, hortikultura dan perkebunan Provinsi Sumatera Barat.

2. Untuk mengetahui mutasi jabatan berpengaruh atau tidak terhadap kinerja pegawai Dinas tanaman pangan, hortikultura dan perkebunan Provinsi Sumatera Barat.
3. Untuk mengetahui promosi dan mutasi jabatan berpengaruh atau tidak terhadap kinerja pegawai Dinas tanaman pangan, hortikultura dan perkebunan Provinsi Sumatera Barat.

#### **F. Kegunaan Penelitian**

Adapun kegunaan atau manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Bagi instansi terkait

Dapat memberikan informasi dan masukan yang berharga bagi Diperta terkait dengan kinerja pegawai, promosi dan mutasi jabatan.

2. Bagi Penulis

Sebagai sarana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan serta pembelajaran dalam menambah ilmu dan wawasan mengenai ilmu manajemen, khususnya mengenai kinerja, promosi dan mutasi jabatan. Serta sebagai syarat untuk mendapatkan gelar SE di jurusan ekonomi syariah fakultas ekonomi dan bisnis islam UIN Imam Bonjol Padang.

### 3. Bagi peneliti Selanjutnya

Sebagai bahan referensi untuk menambah ilmu dan wawasan serta menambah informasi dalam melakukan penelitian-penelitian selanjutnya pada pembahasan yang sama.

## G. Sistematika Penelitian

### BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan Latar Belakang, Rumusan Masalah, Tujuan Penulisan, Manfaat Penulisan dan Sistematika.

### BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bab ini menguraikan landasan teori penelitian, penelitian terdahulu dan kerangka pemikiran penelitian.

### BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan metode yang berkaitan dalam melakukan penelitian yang dikemukakan.

### BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada Bab ini menerangkan hasil penelitian, yang meliputi deskripsi data dan hasil analisis.

### BAB V : PENUTUP

Bab yang memberikan kesimpulan dan saran terkait penelitian.