

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya terpenting di sebuah lembaga organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi.¹ Melalui pemanfaatan sumber daya manusia secara optimal diharapkan akan dapat meningkatkan prestasi kerja anggota maupun organisasi.

Agar pelaksanaannya lebih efisien, organisasi yang baik tentu mendasarkan pada pengelolaan manusia secara benar. Maka setiap pemimpin harus mengefektifkan kemampuannya untuk mengelola manusia sebagai sumber dayanya. Pengelolaan jabatan harus sesuai dengan tujuan perusahaan atau organisasi.²

Salah satu lembaga organisasi yang ada di Kota Palembang adalah Polsek Ilir Timur 1 Palembang. Polsek mengemban tugas-tugas kepolisian di area ruang lingkungannya yaitu memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat.

Oleh karena itu, Polsek Ilir Timur 1 Palembang harus tanggap melakukan penanganan terhadap segala bentuk keluhan masyarakat, namun dalam pelaksanaannya Polsek Ilir Timur 1 Palembang belum secara

¹ Mimit Primyastanto, *Evapro (Evaluasi Proyek): Teori dan Aplikasi pada Usaha Pembesaran Ikan Sidat (Anguilla sp)*, (Malang: UB Media, 2016) Hlm 44-45

² Karsidi, *Kerja Bahagia Pensiun Sejahtera*, (Jakarta: Elex Media Komputindo, 2013) Hlm

maksimal dalam menjalankan tugas dan fungsinya, sehingga belum memberikan pelayanan yang maksimal bagi masyarakat, hal tersebut dapat disebabkan karena kurangnya motivasi kerja para anggota.

Polsek Ilir Timur 1 Palembang selalu berusaha meningkatkan motivasi kerja para anggotanya dan mengoptimalkan kemampuannya dalam melakukan pekerjaannya. Dan untuk mencapai tujuan yang efektif, perlu penempatan orang pada posisi atau jabatan yang tepat, bukan asal-asalan sesuai selera pimpinan tetapi harus sesuai dengan tujuan organisasi. Maka sang pemimpin mempunyai andil besar dalam pengelolaan SDM, terutama keputusan dalam Promosi, Mutasi, dan Demosi.³

Tabel 1.1
Data Anggota Polsekta Ilir Timur 1 Palembang

No	Pangkat	Jumlah
1	KOMPOL	1
2	AKP	NIHIL
3	IPTU	1
4	IPDA	7
5	AIPTU	26
6	AIPDA	17
7	BRIPKA	22
8	BRIGADIR	NIHIL
9	BRIPTU	1
10	BRIPDA	4
11	ANS	2
Jumlah		81

Sumber: Data Polsekta Ilir Timur 1 Palembang

³ *Ibid*, Hlm 97

Promosi jabatan merupakan perpindahan dari satu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi, wewenang dan tanggung jawab semakin besar, status serta pendapatan yang semakin tinggi. Mempromosikan anggota membutuhkan pertimbangan yang matang, terutama untuk jabatan menengah ke atas. Bila langkah yang dilakukan salah, maka lembaga organisasi akan terancam bahaya. Konsep utama untuk melaksanakan promosi yang tepat adalah memilih yang terbaik dari mereka yang terbaik. Dengan konsep ini diharapkan promosi tersebut akan berhasil.⁴

Mutasi jabatan adalah perpindahan anggota dari satu jabatan ke jabatan lain dan atau dari satu tempat ke tempat lain dalam sebuah lembaga organisasi.⁵ Perpindahan seorang anggota bisa dilihat dari berbagai segi, antara lain dari segi area, fungsi dan tanggung jawab dalam tugas, dan jabatan yang setingkat karena pertumbuhan kebutuhan perusahaan dan memperkaya pengalamannya. Sepanjang ditempatkan sesuai dengan pangkat atau jabatan tentu tidak ada masalah. Justru jika tidak dilakukan mutasi, maka ada sesuatu yang tidak beres dan pengelolaan manusia. Bagi yang merasa nyaman pada tempat semula, mutasi itu sebuah siksaan. Namun mutasi merupakan sebuah berkah karena ini menjadi tantangan bagi anggota untuk maju dan berubah kariernya.⁶

⁴ Pandi Afandi, *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*, (Yogyakarta: Deepublish, 2016) Hlm 19

⁵ Yusuf Somadinata, *Ilmu Naik Gaji 3 Kali Setahun*, (Jakarta: Elex Media Komputindo, 2010) Hlm 106

⁶ Karsidi, *Kerja Bahagia Pensiun Sejahtera*, (Jakarta: Elex Media Komputindo, 2013) Hlm 98-99

Salah satu sistem pembinaan karier anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia dilaksanakan melalui mutasi pada setiap jenjang kepangkatan secara rutin dan insidental berdasarkan kebutuhan organisasi atau pertimbangan kepentingan individu anggota sesuai persyaratan yang telah ditetapkan. Mutasi bagi anggota Polri maupun PNS Polri diatur dalam peraturan Kapolri nomor 16 tahun 2012 tentang Mutasi Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia, peraturan ini yang dijadikan sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas guna penyamaan pola pikir dan pola tindak dalam penyelenggaraan mutasi anggota.⁷

Sedangkan demosi terjadi apabila seorang anggota dipindahkan keposisi lain yang lebih rendah, baik dari segi gaji, tanggung jawab dan lainnya, umumnya demosi merupakan sanksi hukuman yang biasanya banyak berkaitan dengan masalah disiplin kerja.⁸

Melakukan demosi terhadap seorang anggota bukanlah merupakan perkara yang mudah, sebab anggota yang akan didemosi tentu memiliki pandangan tersendiri dan menganggap bahwa kesalahan atau ketidakmampuannya bukan sepenuhnya merupakan kesalahannya. Oleh karena itu, sebelum melakukan demosi, harus terlebih dahulu dipersiapkan data-data dan bukti-bukti yang valid atas segala kegiatan dari anggota yang bersangkutan agar tidak terjadi perselisihan yang dapat menimbulkan sengketa antara lembaga organisasi dan anggota.⁹

⁷ <http://pusdikbinmas.lemdiklat.polri.go.id> diakses pada 16 September 2019

⁸ Sri Larasati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Deepublish, 2018) Hlm 78

⁹ Jimmy Joses Sembiring, *Smart HRD: Perusahaan Tenang, Karyawan Senang*, (Jakarta: Visimedia, 2010) Hlm 64

Selain itu, didalam organisasi harus memastikan bahwa anggota termotivasi, motivasi yang tinggi berasal dari praktik manajemen yang efektif. Motivasi (*motivation*) sebagai proses individual internal yang memberi energi, mengarahkan, dan memelihara perilaku. Ini adalah “kekuatan” pribadi yang menyebabkan untuk bertindak dengan cara tertentu.¹⁰

Motivasi sering diartikan dengan istilah dorongan, yang berarti tenaga yang menggerakkan jiwa dan jasmani untuk melakukan sesuatu, sehingga motif merupakan “*driving force*” seseorang, untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Setiap orang mempunyai motivasi diri yang tentu bisa berbeda antara orang satu dengan yang lainnya. Motivasi diperlukan bagi anggota yang mengalami penempatan seperti demosi, mutasi dan promosi jabatan.¹¹

Berdasarkan penelitian terdahulu, mengindikasikan adanya *research gap* dari variabel demosi, mutasi, dan promosi jabatan terhadap motivasi kerja. Beberapa peneliti melakukan kajian mengenai hubungan maupun pengaruhnya antara satu sama lain, baik yang mempengaruhi variabel motivasi kerja maupun yang tidak berpengaruh, yaitu sebagai berikut:

¹⁰ Pride Hughes Kapoor, *Pengantar Bisnis Edisi 11*, (Jakarta: Salemba Empat, 2014), Hlm 390

¹¹ Priyono Marnis, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Surabaya: Zifatama Publisher, 2008), Hlm 265

Tabel 1.2***Research gap* pengaruh promosi jabatan terhadap motivasi kerja**

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh promosi jabatan terhadap motivasi kerja	Terdapat pengaruh positif antara promosi jabatan terhadap motivasi kerja	Bastian Prabowo (2016) Abram Kharisma Nugroho (2017)
	Tidak terdapat pengaruh antara promosi jabatan terhadap motivasi kerja	Tyara Rizki Zanaria (2018)

Sumber: Dikumpulkan dari berbagai sumber 2019

Pengaruh promosi jabatan terhadap motivasi kerja yang diteliti oleh Bastian Prabowo menunjukkan bahwa promosi jabatan berpengaruh terhadap motivasi kerja. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tyara Rizki Zanaria yang menunjukkan bahwa promosi jabatan tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Tabel 1.3***Research gap* pengaruh mutasi jabatan terhadap motivasi kerja**

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh mutasi jabatan terhadap motivasi kerja	Terdapat pengaruh positif antara mutasi jabatan terhadap motivasi kerja	Isna Farianda (2013) Arief Yudho Prasetyo (2018)
	Tidak terdapat pengaruh antara mutasi jabatan terhadap motivasi kerja	Safrina Hafifatur Rochmah (2017)

Sumber: Dikumpulkan dari berbagai sumber 2019

Pengaruh mutasi jabatan terhadap motivasi kerja yang diteliti oleh Isna Farianda menunjukkan bahwa mutasi jabatan berpengaruh terhadap

motivasi kerja. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Safrina Hafifatur Rochmah yang menunjukkan bahwa mutasi jabatan tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Tabel 1.4
***Research gap* pengaruh demosi jabatan terhadap motivasi kerja**

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh demosi jabatan terhadap motivasi kerja	Terdapat pengaruh positif antara demosi jabatan terhadap motivasi kerja	Muhammad Yusuf Qordowi (2017)
Pengaruh demosi jabatan terhadap motivasi kerja	Tidak terdapat pengaruh antara demosi jabatan terhadap motivasi kerja	Safrina Hafifatur Rochmah (2017)

Sumber: Dikumpulkan dari berbagai sumber 2019

Pengaruh demosi jabatan terhadap motivasi kerja yang diteliti oleh Muhammad Yusuf Qordowi menunjukkan bahwa demosi jabatan berpengaruh terhadap motivasi kerja. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Safrina Hafifatur Rochmah yang menunjukkan bahwa demosi jabatan tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Dari *research gap* data tersebut, dapat disimpulkan bahwa tidak setiap kejadian empiris sesuai dengan teori yang ada. Hal ini diperkuat dengan adanya *research gap* dari penelitian-penelitian terdahulu. Berbagai penelitian yang diatas menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang berbeda-beda dari variabel demosi, mutasi, dan promosi jabatan.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan tersebut, penulis tertarik untuk meneliti dengan judul **Pengaruh Demosi, Mutasi, dan Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Anggota Pada Polsekta Ilir Timur 1 Palembang.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, yang menjadi permasalahan pada penelitian ini adalah :

1. Apakah Demosi berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Anggota pada Polsekta Ilir Timur 1 Palembang?
2. Apakah Mutasi berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Anggota pada Polsekta Ilir Timur 1 Palembang?
3. Apakah Promosi Jabatan berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Anggota pada Polsekta Ilir Timur 1 Palembang?
4. Apakah Demosi, Mutasi, dan Promosi Jabatan berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Anggota pada Polsekta Ilir Timur 1 Palembang?

C. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini perlu dibatasi ruang lingkup penelitian agar tidak terjadi penyimpangan sasaran. Maka penelitian ini dibatasi pada pembahasan tentang demosi, mutasi, dan promosi jabatan yang ada pada Kantor Polsekta Ilir Timur 1 Palembang dan pengaruhnya terhadap motivasi kerja anggota.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah demosi berpengaruh terhadap motivasi kerja anggota pada Polsekta Ilir Timur 1 Palembang
2. Untuk mengetahui apakah mutasi jabatan berpengaruh terhadap motivasi kerja anggota pada Polsekta Ilir Timur 1 Palembang
3. Untuk mengetahui apakah promosi jabatan berpengaruh terhadap motivasi kerja anggota pada Polsekta Ilir Timur 1 Palembang

E. Manfaat Penelitian

1. Secara teoritis

Menginformasikan kepada Polsekta tersebut tentang demosi, mutasi dan promosi jabatan dari manajemen SDM yang mereka kelola, sehingga mereka dapat meningkatkan dan memberikan motivasi kerja kepada anggota.

2. Secara praktis

1. Bagi penulis

Memberikan wawasan pengetahuan dan menjadi pembanding antara ilmu yang diperoleh di bangku kuliah. Penelitian ini diharapkan mampu menjadi media penerapan ilmu yang didapatkan penulis di bangku kuliah ke dalam kehidupan praktis.

2. Bagi Lembaga Kantor Polsekta Ilir Timur 1 Palembang.

Bagi Kantor Polsekta Ilir Timur 1 Palembang dapat dijadikan sebagai catatan bahwa dengan memperhatikan pengaruh demosi, mutasi dan promosi jabatan terhadap motivasi kerja anggota pada Polsekta Ilir Timur 1 Palembang

3. Bagi Pengembangan Keilmuan

Hasil penelitian ini dapat menjadi tambahan referensi bagi mahasiswa ataupun penelitian lebih lanjut yang melakukan penelitian serupa.

F. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah mengetahui tentang pembahasan serta memahami isi skripsi, maka penulis menyusun sistematika pembahasan yang sedemikian rupa sehingga dapat memberikan hasil penelitian yang baik serta mudah dipahami. Adapun sistematika penulisan tersebut adalah sebagai berikut :

BAB I Pendahuluan

Pada bab ini menguraikan latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II Landasan Teori Dan Pengembangan Hipotesis

Pada bab ini landasan teori uraian teori-teori yang akan digunakan sebagai dasar untuk mendukung penelitian dari

masalah yang dibahas, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan pengembangan hipotesis.

BAB III Metode Penelitian

Pada bab ini berisi tentang definisi operasional variabel, jenis dan sumber data, populasi dan sampel penulisan, teknik pengumpulan data, variabel-variabel penulisan dan instrumen penulisan.

BAB IV Pembahasan

Pada bab ini berisi tentang hasil penelitian, yaitu pengaruh demosi, mutasi, dan promosi jabatan terhadap motivasi kerja.

BAB V Penutup

Pada bab ini berisi kesimpulan dari hasil penelitian, keterbatasan penelitian dan saran yang diharapkan adanya manfaat bagi pihak yang bersangkutan dan bagi pembaca.