

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Penelitian

Dalam kehidupan sehari-hari pendidikan merupakan salah satu segi kehidupan yang penting peranannya dalam menunjang kehidupan manusia. Pendidikan mampu mengantarkan manusia ke tingkat kehidupan yang lebih baik. Dan universitas merupakan salah satu tingkat pendidikan yang ingin dikecap oleh setiap insan, tak terkecuali masyarakat Indonesia.

Universitas Pendidikan Indonesia (UPI) merupakan salah satu universitas besar yang ada di Indonesia. Serta memiliki empat kampus daerah di Provinsi Jawa Barat yaitu : Bandung, Sumedang, Purwakarta dan Tasikmalaya dan satu di daerah Provisinsi Banten, yaitu di Serang. . Dirjen Kelembagaan Ristekdikti, Patdono Suwignjo menjelaskan saat ini di Indonesia terdapat 134 Perguruan Tinggi Negeri (PTN) dan sekitar 4.000 Perguruan Tinggi Swasta (PTS). Dengan banyaknya jumlah universitas yang ada di Indonesia, maka timbulah persaingan yang cukup ketat. Pegawai menjadi salah satu bagian dan memerankan peranan penting dalam persaingan ini. Pegawai memerankan segala bentuk aktivitas organisasi dan pegawai dituntut untuk mampu bekerja secara optimal untuk organisasi. Berikut adalah jumlah pegawai tenaga kependidikan UPI :

**Tabel 1. 1**  
**Jumlah Tenaga Kependidikan UPI**

Kelompok		Jumlah	
Tenaga Kependidikan	PNS	761	<b>1.918</b>
	Non-PNS	720	
	PTT	437	

*Sumber: Laporan Tahunan UPI Tahun 2015*

Bisa dilihat, perbandingan antara jumlah PNS, PT Non PNS dan pegawai tidak tetap hampir sama. Dengan begitu, dapat dilihat bahwa PTT UPI

memerankan peranan yang cukup penting dalam menjalankan proses administrasi dan melayani kebutuhan administrasi para mahasiswa.

Namun dengan menuntut pegawai bekerja secara maksimal, organisasi perlu memperhatikan kepuasan kerja para pegawainya agar tetap dapat bekerja secara maksimal terutama terhadap para pegawai tidak tetap yang notabennya mereka bukanlah PNS yang bisa dibilang pendapatannya tidak seperti PNS. UPI menerapkan sistem pemberian remunerasi guna meningkatkan kepuasan kerja pegawainya. Dengan remunerasi pegawai akan merasa dihargai atas jasa yang telah diberikan. Salah satu faktor terpenting dalam kepuasan kerja adalah kompensasi. Manusia bekerja untuk memenuhi kebutuhannya, sehingga mereka mengharapkan dengan bekerja, manusia akan mendapatkan balas jasa yang adil dan layak yang diterima oleh pegawai, balas jasa pegawai akan dapat memenuhi kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya sehingga ia akan memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya (Hasibuan, 2008).

Begitupun dengan promosi jabatan, pegawai tidak tetap akan merasa dihargai atas segala jasa dan loyalitasnya terhadap organisasi dengan mempromosikan jabatannya. Kedua hal ini, promosi jabatan dan remunerasi jika dilakukan dengan baik dan adil maka kepuasan kerja para pegawainya akan tercapai.

Berdasarkan hasil observasi terkait kepuasan kerja para tenaga kependidikan pegawai tidak tetap Universitas Pendidikan Indonesia. Peneliti melakukan wawancara dengan beberapa tenaga kependidikan pegawai tidak tetap UPI yang masing-masing nya berada di unit berbeda. Ditemukannya kepuasan kerja yang cukup rendah, para pegawai tidak tetap tersebut mengeluhkan sistem remunerasi dan promosi jabatan yang ada di Universitas Pendidikan Indonesia tersebut. Proses pengangkatan menjadi pegawai tetap begitu lama. Bahkan, terdapat pegawai yang sudah mengabdikan begitu lama namun masih tetap tidak diangkat jabatannya . Dalam hasil wawancara terhadap pegawai tidak tetap senior yang sudah lama mengabdikan di Universitas Pendidikan Indonesia mengatakan promosi jabatan terhadap dirinya bersifat stagnan. Tidak ada promosi atau kenaikan strata jabatan. Sehingga menyebabkan kepuasan kerja yang rendah. Ditambah lagi dengan kebijakan remunerasi, mereka menilai remunerasi yang

diberikan tidak seimbang, sistem remunerasi dinilai tidak adil. Ketidakpuasan begitu terlihat ketika para PTT UPI merasa tidak puas dengan sistem remunerasi saat ini. Sistem yang ada membuat semua pegawai disamakan grade nya atau ‘dipukul rata’ remunerasi yang diterima tanpa melihat tingkat pendidikan dan lama nya mereka bekerja. Dalam kasus ini kepuasan kerja yang rendah begitu terlihat. Sejalan dengan kuesioner pra penelitian yang peneliti lakukan kepada 20 responden. Hasil penelitian tersebut ditunjukkan pada Tabel 1.2 berikut.

**Tabel 1. 2**  
**Hasil Pra Penelitian**

No.	Kepuasan	Sangat puas	(f)	Puas	(f)	Kurang puas	(f)	Tidak puas	(f)	Sangat tidak puas	(f)
1.	Gaji	0%	0	25%	5	45%	9	25%	5	5%	1
2.	Remunerasi	0%	0	10%	2	45%	9	25%	5	20%	4
3.	Promosi Jabatan	0%	0	35%	8	50%	10	5%	1	0%	0

*Sumber hasil pengolahan data pra penelitian 2017*

Hal ini didukung dengan hasil kuesioner pra penelitian yang diberikan. Rendahnya nilai pada poin satu, dua dan tiga. Memperlihatkan bahwa sebesar 45% meresponden kurang puas dengan gaji yang diterima, 45% kurang puas dengan remunerasi yang diterima dan 50% responden menjawab kurang puas atas sistem birokrasi promosi jabatan yang ada saat ini. Dalam kuesioner pra penelitian ini terlihat bahwa kepuasan para PTT tenaga kependidikan UPI bisa disebut cukup rendah. Apabila kepuasan kerja yang dirasakan tenaga kependidikan pegawai tidak tetap Universitas Pendidikan Indonesia selalu rendah, maka akan berdampak pula pada kinerja dan pelayanan terhadap mahasiswa.

Untuk kepuasan kerja para pegawai nya, Universitas Pendidikan Indonesia menerapkan remunerasi. Dalam rangka pelaksanaan sistem remunerasi berjalan dengan baik, Universitas Pendidikan Indonesia melakukan penyusunan analisis dan evaluasi jabatan, standar operating prosedur (SOP), analisis beban kerja dan jobdesk. Serta memberikan honor-honor dalam setiap kegiatan yang dilakukan.

Hasil tersebut dijadikan salah satu pertimbangan untuk kepentingan promosi Pegawai Negeri Sipil ke jenjang jabatan yang lebih tinggi dan perbedaan Grade yang membedakan besaran berbagai grade Pekerja Negeri Sipil.

Diindikasikan bahwa dengan promosi jabatan dan remunerasi dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Sebab dengan promosi jabatan pegawai akan merasa dihargai atas loyalitas dan kerja kerasnya terhadap organisasi. Dan dengan remunerasi pegawai akan merasakan timbal balik atas hasil kerjanya dan dapat memenuhi kebutuhan pegawai. Meskipun dalam prakteknya masih banyak yang perlu di evaluasi.

Melihat observasi langsung di lapangan, bahwa terlihat sekali kepuasan kerja yang rendah pada pegawai. Hal ini didukung dengan peneliti mewawancara langsung, serta hasil dari kuesioner pra penelitian yang dilakukan.

Berdasarkan observasi dan uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Promosi Jabatan dan Remunerasi terhadap Kepuasan Kerja pada Tenaga Kependidikan Pegawai tida Tetap di Universitas Pendidikan Indonesia”**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja para pegawai, memang tidaklah mudah. Hal ini terlihat masih banyak sekali pekerjaan rumah yang harus dilakukan manajemen UPI. dimana universitas masih terkendala dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai nya, yaitu berkaitan dengan :

1. Belum lama ini Universitas Pendidikan Indonesia menjalankan sistem penyesuaian gaji. Sistem penggajian ini didasarkan kepada kinerja, yang memungkinkan pegawai pada level yang sama dapat mendapat gaji yang berbeda. Remunerasi ini yang dirasa pegawai belum adil pada penerapannya dan tidak sesuai dengan yang diharapkan. Sistem remunerasi yang dinilai tidak adil. Kettidakpuasan begitu terlihat ketika Para PTT UPI merasa sangat tidak puas dengan sistem remunerasi saat ini. Sistem yang ada membuat semua pegawai disamakan grade nya atau

‘dipukul rata’ remunerasi yang diterima tanpa melihat tingkat pendidikan dan lama nya mereka bekerja.

2. Persoalan selanjutnya mengenai hasil pra penelitian yang dilakukan peneliti. Memperlihatkan bahwa sebesar 45% mresponden menjawab kurang puas dengan gaji yang diterima, 45% kurang puas dengan remunerasi yang diterima dan 50% responden kurang puas dengan sistem promosi yang ada. Dalam kuesioner pra penelitian ini terlihat bahwa kepuasan para PTT tenaga kependidikan UPI bisa disebut rendah
3. Belum lagi persoalan para pegawai tidak tetap ini yang tidak kunjung dinaikan jabatannya menjadi pegawai tetap, yang dapat mengurangi kepuasan mereka dalam bekerja. Tidak jarang banyak Pegawai tidak tetap yang sudah mengabdikan lama, namun tidak kunjung mendapatkan promosi jabatan atau kenaikan jabatan.

### 1.3 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana gambaran promosi jabatan di Universitas Pendidikan Indonesia?
2. Bagaimana gambaran remunerasi di Universitas Pendidikan Indonesia?
3. Bagaimana gambaran kepuasan kerja di Universitas Pendidikan Indonesia?
4. Bagaimana pengaruh promosi jabatan terhadap kepuasan kerja di Universitas Pendidikan Indonesia?
5. Bagaimana pengaruh remunerasi terhadap kepuasan kerja di Universitas Pendidikan Indonesia?
6. Bagaimana pengaruh promosi jabatan dan remunerasi di Universitas Pendidikan Indonesia?

### 1.4 Tujuan Penelitian

Adapun beberapa tujuan yang ingin dicapai adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran promosi jabatan di Universitas Pendidikan Indonesia.

Irfan Arifandi, 2017

*Pengaruh Promosi Jabatan dan Remunerasi terhadap Kepuasan Kerja ( studi pada pegawai tidak tetap Tenaga Kependidikan Universitas Pendidikan Indonesia )*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

2. Untuk mengetahui gambaran remunerasi di Universitas Pendidikan Indonesia.
3. Untuk mengetahui gambaran kepuasan kerja di Universitas Pendidikan Indonesia.
4. Untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan terhadap kepuasan kerja di Universitas Pendidikan Indonesia
5. Untuk mengetahui pengaruh remunerasi terhadap kepuasan kerja di Universitas Pendidikan Indonesia
6. Untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan dan remunerasi terhadap kepuasan kerja di Universitas Pendidikan Indonesia

## **1.5 Kegunaan Penelitian**

Kegunaan yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia yang terkait promosi jabatan, remunerasi dan kepuasan kerja pada instansi pendidikan

### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

- a. Sebagai bahan masukan bagi Universitas Pendidikan Indonesia dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja pegawai melalui promosi jabatan dan remunerasi
- b. Bagi siapa saja yang tertarik untuk mengkaji tema terkait pengaruh promosi jabatan dan remunerasi terhadap kepuasan kerja