

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam perkembangan organisasi diperlukan adanya proses administrasi dan manajemen. Administrasi dan manajemen dalam suatu organisasi memegang peranan yang sangat penting, karena dengan administrasi dan manajemen yang baik organisasi akan lebih dinamis.

Administrasi menurut **Leonard D white** yang dikutip oleh **Inu Kencana Syafie dan kawan-kawan (1999 : 13)** yang mengatakan administrasi merupakan suatu proses yang umum ada pada setiap usaha kelompok-kelompok, baik pemerintah maupun swasta, baik sipil maupun militer, baik dalam ukuran besar maupun ukuran kecil.

Sedangkan menurut **Luther Gulick** yang dikutip oleh **Inu Kencana Syafie dan kawan-kawan (1999 : 14)** yang mengatakan bahwa administrasi berkenaan dengan penyelesaian hal apa yang hendak dikerjakan, dengan tercapainya tujuan-tujuan yang telah ditetapkan.

Selanjutnya apabila orang-orang berkumpul menjadi satu, dan kemudian mereka secara formal mencapai persetujuan untuk mengkombinasi upaya mereka untuk mencapai tujuan bersama, maka hasilnya sebuah organisasi. **Barnard** yang dikutip oleh **Winardi (2003 : 27)**.

Adapun organisasi menurut **Prof. Dr. J. Winardi, Se. (2003 : 15)** adalah merupakan sebuah system yang terdiri dari aneka macam elemen atau subsistem, diantara mana subsistem manusia mungkin merupakan subsistem terpenting, dan dimana terlihat bahwa masing-masing subsistem saling berinteraksi dalam upaya mencapai sasaran-sasaran atau tujuan organisasi yang bersangkutan.

Selanjutnya **Herbert G. Hicks** yang dikutip oleh **Winardi** yang menyajikan rumusan untuk sebuah organisasi yakni : An organization is a structured process in which persons

interact for objectives dengan berlandaskan sejumlah fakta yang merupakan ciri semua organisasi yakni :

1. Sebuah organisasi senantiasa mencakup sejumlah orang.
2. Orang-orang tersebut terlibat satu sama lain dengan satu atau lain cara maksudnya mereka semua berinteraksi.
3. Interaksi tersebut selalu dapat diatur atau diterangkan dengan jenis struktur tertentu.
4. Masing-masing orang di dalam suatu organisasi memiliki sasaran pribadi, dimana beberapa diantaranya merupakan alasan bagi tindakan-tindakan yang dilakukannya ia mengekspektasi bahwa keterlibatannya di dalam organisasi tersebut akan membantunya mencapai sasaran.

Selanjutnya **Amitai Etziomi** yang dikutip oleh **Miftah Thohah (2003 : 129)** mengemukakan konsepsi organisasi sebagai pengelompokan orang-orang yang sengaja disusun untuk mencapai tujuan tertentu. Kelompok semacam ini mempunyai karakteristik sebagai berikut :

1. Mempunyai pembagian kerja, dan pertanggung jawaban yang dikomunikasikan. Pembagian ini tidaklah dilakukan secara acak melainkan sengaja direncanakan untuk meningkatkan usaha mencapai tujuan tertentu.
2. Adanya satu atau lebih pusat kekuasaan yang dapat dipergunakan untuk mengendalikan usaha-usaha organisasi yang telah direncanakan dan yang dapat diarahkan untuk mencapai tujuan.
3. Adanya penggantian kepegawaian. misalnya seseorang yang cara kerjanya tidak memuaskan dapat dipindah atau diganti oleh orang lain. Dalam organisasi juga dapat dilakukan usaha memadukan kegiatan kepegawaian dengan cara pemindahan dan promosi.

Promosi sangat perlu untuk dilaksanakan pada setiap organisasi dengan tujuan

pengembangan organisasi. Dalam penelitian ini penulis mengemukakan beberapa konsep teori yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti, sebagai berikut :

Menurut **H. Hadari Nawawi (1999 : 130)** mutasi adalah upaya mendaya gunakan personil dengan mengalihkan tugasnya dari satu unit ke unit lain dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja dan semangat kerja. Dari defenisi tersebut dapat diartikan bahwa mutasi merupakan penempatan pada bidang tugas yang baru dengan tujuan dapat meningkatkan semangat kerja pegawai. Mutasi yang dilakukan disini ialah mutasi promosi.

Menurut **Marihot AMH Manulang : (153 :2006)** promosi berarti kenaikan jabatan, yakni menerima kekuasaan dan tanggung jawab lebih besar dari kekuasaan dan tanggung jawab sebelumnya. Pemberian promosi kepada pegawai berarti bahwa pegawai tersebut baik ke posisi yang lebih tinggi dalam suatu sturuktur organisasi.

Sedangkan menurut **DR. B. Siswanto Sastrohadiwiryono (2001 : 265)** promosi dapat diartikan sebagai suatu proses perubahan dari satu pekerjaan ke suatu pekerjaan lain dalam hirarki wewenang dan tanggung jawab yang lebih tinggi daripada dengan wewenang dan tanggung jawab yang telah diberikan kepada tenaga kerja sebelumnya.

Adapun sebab perlunya melaksanakan kegiatan promosi yakni :

1. Untuk mempertinggi sernangat kerja pegawai.
2. Untuk menjamin stabilitas kepegawaian.

Selanjutnya promosi merupakan perpindahan yang memperbesar authority dan responbility karyawan ke jabatan yang lebih tinggi didalam satu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar. **Drs. H. Malayu S.P. Hasibuan : (108 :2002).**

Menurut **Malayu Hasibuan : (2002 :108)** Promosi yang dilakukan harus sesuai dengan asas-asas atau prinsi-prinsip tertentu. Adapun asas promosi diantaranya ialah :

1. Asas kepercayaan

Promosi hendaknya berasarkan pada kepercayaan atau keyakinan mengenai kejujuran, kemampuan, dan kecakapan karyawan ataupun pegawai bersangkutan dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik pada jabatan tersebut.

2. Keadilan

Promosi berasarkan keadilan, terhadap penilaian kejujuran, kemampuan, dan kecakapan semua karyawan Penilaian harus objektif tidak pilih kasih atau like and dislike. Karyawan yang mempunyai peringkat terbaik hendaknya mendapat kesempatan pertama untuk dipromosikan tanpa melihat suku, golongan, dan keturunannya.

3. Formasi

Promosi harus berasarkan kepada formasi yang ada, karena promosi hanya mungkin dilakukan jika ada formasi jabatan yang lowong.

Selain berasarkan pada hal tersebut diatas promosi harus memenuhi persyaratan sebagai berikut diantaranya :

1. Kejujuran.
2. Disiplin.
3. Prestasi kerja.
4. Kerja sama.
5. Kecakapan.
6. Loyalitas.
7. Kepemimpinan.
8. Kornunikatif
9. Pendidikan. **Malayu Hasibuan : (2002 :111)**

Selanjutnya menurut **Drs. Moekijat : (1991 :157)** promosi yang baik harus mengandung syarat-syarat sebagai berikut :

1. Promosi didasarkan atas kecakapan diantara pegawai-pegawai yang cakap,

kernudian diadakan penyaringan.

2. Promosi hanya diselenggarakan berdasarkan rencana-rencana promosi organisasi yang bersangkutan dan disesuaikan dengan kebijaksanaan promosi pemerintah.
3. Semua pegawai diberitahu tentang perkembangan dan penempatan rencana promosi.
4. Memelihara dan melindungi pegawai dengan memberikan segala keterangan tentang kebijaksanaan dan prosedur menyusun rencana promosi.
5. Tiap rencana promosi menggunakan lapang saingan yang seluas-luasnya dan menggunakan metode penilaian kecakapan yang sebaik-baiknya.
6. Catatan-catatan kepegawaian dari tiap promosi menunjukkan bahwa promosi dilaksanakan sesuai dengan rencana promosi yang resmi dari organisasi yang bersangkutan.

Adapun tujuan mengadakan promosi menurut **Drs. Moekijat : (1991 : 154)** ialah :

1. Bagi organisasi

Promosi merupakan suatu metode untuk menyesuaikan tenaga kerjanya dengan kebutuhan-kebutuhan yang berubah.

2. Bagi pegawai

Promosi merupakan suatu alat pembentukan moril yang sangat berguna.

Suatu ikhtisar tentang tujuan promosi dipandang dari sudut hubungan antar manusia yang dikemukakan oleh Watkins, Dood, McNaughton dan Praswow adalah sebagai berikut :

1. Memberikan insentif yang efektif kepada prakarsa, usaha dan cita-cita.
2. Untuk mengawetkan kecakapan, pelatihan dan kemampuan yang telah dibuktikan.
3. Dapat merupakan suatu cara untuk mengurangi ketidakpuasan dan kegelisahan.

Selanjutnya tujuan promosi menurut **Malayu Hasibuan : (2002 :113)** yakni diantaranya :

1. Untuk memberikan pengakuan jabatan, dan imbalan jasa yang semakin besar kepada pegawai yang berprestasi tinggi.
2. Dapat menimbulkan kepuasan dan kebanggaan pribadi, status sosial yang semakin tinggi, dan penghasilan yang semakin besar.
3. Untuk merangsang agar pegawai lebih bergairah bekerja, berdisiplin tinggi, dan memperbesar produktivitas kerja.
4. Pegawai yang dipromosikan kepada jabatan yang tepat, semangat, kesenangan, dan ketenangannya dalam bekerja semakin meningkat sehingga produktivitasnya juga meningkat.

Selanjutnya tujuan promosi menurut **DR. B. Siswanto Sastrohadwiryo (2001 : 265)**

yakni :

1. Meningkatkan moral kerja.
2. Meningkatkan disiplin kerja.
3. Terwujudnya iklim organisasi yang menginspirasi.
4. Meningkatnya produktivitas kerja.

Menurut **UU RI No. 43 Tahun 1999** (tentang pokok-pokok kepegawaian) pegawai negeri sipil adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri, atau diserahi tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dari pengertian di atas yang berarti bahwa pegawai negeri sipil mempunyai peranan yang penting dalam penyelenggaraan pemerintah sebagai unsur aparatur negara dan abdi masyarakat yang senantiasa dituntut berbuat baik, sebagai pelayan masyarakat dan taat kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, dan Negara guna tercapainya tujuan pembangunan nasional secara efektif dan efisien.

Konsep suatu organisasi ataupun perusahaan sangat tergantung kepada tepat atau tidaknya penyusunan personalia dengan tenaga kerja yang bermutu, maka ia ditempatkan pada jabatan atau kedudukan yang tepat memberikan pengembangan dan penggunaan bakat dengan sepenuhnya sehingga tujuan dari pada organisasi atau karyawan akan tercapai (Richard. M. Steers, 1985 :213).

Selanjutnya pengertian jabatan menurut **Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 (2003 : 76)** yang dimaksud dengan jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seseorang pegawai negeri sipil dalam suatu organisasi negara.

Menurut **Dame Munthe (1993 : 61)** mengatakan bahwa gambaran jabatan adalah gambaran tertulis mengenai suatu jabatan yang di dalamnya terkandung kewajiban dan tanggung jawab maupun wewenang meliputi tugas-tugas yang dilakukan, bagaimana melakukan tugas tersebut serta persyaratan-persyaratan pemangku tanggung jawab jabatan.