

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Aktivitas suatu perusahaan tidak dapat dipisahkan dari potensi sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan unsur yang paling dominan menentukan berhasil tidaknya pencapaian tujuan perusahaan. Pendapat ini menurut Hasibuan (2008:2) diperkuat dengan ditematkannya tenaga kerja manusia pada urutan pertama unsur-unsur manajemen (*tools of management*) yang terdiri dari men, money, methods, materials, machines and market disingkat 6 M. Melihat peran sumber daya manusia yang sangat penting maka karyawan harus mendapatkan perhatian yang khusus dari perusahaan, karena yang terpenting bagi karyawan adalah merasa dihargai, mendapat penghargaan dan pengakuan dari perusahaannya.

Salah satu bentuk penghargaan yang dapat dilakukan perusahaan untuk karyawan adalah meningkatkan eksistensi dirinya melalui kesempatan memanfaatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan serta pengalaman dalam suatu bidang pekerjaan sehingga menghasilkan prestasi kerja. Atas dasar pertimbangan tersebut, perusahaan bisa memberikan balas jasa berupa materi maupun non materi salah satunya berupa promosi jabatan.

Adanya promosi jabatan dalam perusahaan pada dasarnya bertujuan untuk memotivasi karyawan agar meningkatkan prestasi kerja. Karyawan yang mendapat promosi jabatan harus memenuhi kriteria-kriteria yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Namun adakalanya promosi jabatan kurang direncanakan, dipersiapkan dan diinformasikan dengan baik, sehingga karyawan yang dipromosikan kurang siap akan perubahan yang terjadi di jabatan barunya. Bila hal tersebut terjadi maka, karyawan akan mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas pada jabatan barunya sehingga akan menyebabkan kebiasaan kerja yang kurang efektif.

Apabila promosi jabatan dapat dijalankan dengan baik maka tidak mustahil efektivitas kerja karyawan pun akan meningkat. Untuk menjalankan promosi jabatan perusahaan dapat menilai dari prestasi kerja karyawan. Bagi perusahaan, prestasi kerja karyawan dapat dijadikan tolak ukur produktivitas sedangkan bagi karyawan prestasi kerja dapat menunjukkan kemampuan dari tiap-tiap karyawan dalam melakukan kewajiban yang di bebankan perusahaan.

Setiap pimpinan harus melakukan penilaian prestasi kerja yang dilakukan secara adil dan wajar yang nantinya akan menggambarkan prestasi kerja pada periode waktu tertentu, dari hasil penilaian prestasi kerja tersebut dapat diketahui kekurangan dan kelebihan masing-masing karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Kekurangan yang diketahui akan diupayakan penanggulangannya, sementara kelebihan kemampuan karyawan akan membuka kesempatan bagi mereka untuk mendapat promosi jabatan. Penilaian prestasi kerja karyawan pada dasarnya merupakan upaya untuk mendapatkan orang-orang terpilih yang memiliki prestasi dan potensi sesuai yang diharapkan oleh perusahaan. Hasil penilaian ini memungkinkan penempatan karyawan secara tepat dan bermanfaat.

PT.Jamsostek (Persero) Cabang Bandung 1 secara operasional bertanggung jawab kepada Kepala Kantor Wilayah IV Jawa Barat & Banten sebagai koordinator operasional di Tingkat Propinsi Jawa Barat & Banten. PT. Jamsostek

(Persero) Kantor Cabang Bandung 1 adalah salah satu perusahaan jasa jaminan sosial bagi tenaga kerja yang mempunyai tujuan sebagai lembaga penyelenggara jaminan sosial tenaga kerja yang terpercaya dengan mengutamakan pelayanan prima bagi seluruh peserta. Dengan tuntutan tugas yang berhubungan dengan seluruh peserta tenaga kerja maka, PT.Jamsostek (Persero) Cabang Bandung 1 harus dapat meningkatkan kesejahteraan karyawannya guna meningkatkan prestasi kerja karyawannya. Adapun cara yang efektif untuk dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan adalah dengan mengadakan promosi jabatan untuk kenaikan jenjang jabatan dengan kriteria yang telah ditentukan oleh PT.Jamsostek (Persero) Cabang Bandung 1. Namun Promosi jabatan yang dilaksanakan disana kurang baik, karena dalam proses pelaksanaannya karyawan mengeluhkan ada beberapa karyawan yang seharusnya masuk sesuai dengan kriteria PT.Jamsostek (Persero) tetapi tidak di ajukan untuk seleksi kenaikan jenjang jabatan. adapun kriteria yang di jadikan standard untuk persyaratan karyawan yang di promosikan adalah dengan menggunakan nilai SKI (Sasaran kinerja individu) yang diantaranya karyawan berturut-turut selama 3 tahun mempunyai nilai yang baik dengan terpenuhinya informasi jamsostek, kecepatan penanganan keluhan, rata-rata penerimaan dokumen perhari dan ketepatan laporan.

Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 8 april 2010 dengan Kepala Bidang Umum dan Personalia Ibu Henny Yuhaeni, mengatakan bahwa prestasi kerja karyawan menurun hal tersebut dapat di lihat dari data penyelesaian tugas pada bulan januari sampai dengan bulan mei terdapat penyelesaian tugas lebih dari target waktu yang ditentukan. Adapun data penyelesaian tugas tampak pada Tabel 1.1

Tabel 1. 1
Data Penyelesaian Tugas Tahun 2010

1. Pelayanan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

Bulan	Januari	Februari	Maret	April	Mei
Hari Kerja Aktif	20	20	21	21	21
Jumlah Permintaan/Hari	23	50	45	56	20
Jumlah Permintaan/Bulan	460	1000	945	1176	420
Target Penyelesaian/Hari	23	50	45	56	20
Target Penyelesaian/Bulan	460	1000	945	1176	420
Realisasi / Hari	23	40	45	50	20
Realisasi / Bulan	460	990	945	1170	420
Selisih	0	10	0	6	0

2. Pelayanan Jaminan Hari Tua

Bulan	Januari	Februari	Maret	April	Mei
Hari Kerja Aktif	20	20	21	21	21
Jumlah Permintaan/Hari	200	220	195	200	197
Jumlah Permintaan/Bulan	4000	4400	4095	4200	4137
Target Penyelesaian/Hari	200	220	195	200	197
Target Penyelesaian/Bulan	4000	4400	4095	4200	4137
Realisasi / Hari	200	200	195	150	190
Realisasi / Bulan	4000	4380	4095	4150	4130
Selisih	0	20	0	50	7

3. Pelayanan Jaminan Kesehatan

Bulan	Januari	Februari	Maret	April	Mei
Hari Kerja Aktif	20	20	21	21	21
Jumlah Permintaan/Hari	25	14	20	23	26
Jumlah Permintaan/Bulan	500	280	420	483	546
Target Penyelesaian/Hari	25	14	20	23	26
Target Penyelesaian/Bulan	500	280	420	483	546
Realisasi / Hari	20	14	20	19	25
Realisasi / Bulan	495	280	420	479	545
Selisih	5	0	0	4	1

4. Pelayanan Jaminan Kecelakaan Kerja

Bulan	Januari	Februari	Maret	April	Mei
Hari Kerja Aktif	20	20	21	21	21
Jumlah Permintaan/Hari	100	110	95	98	100
Jumlah Permintaan/Bulan	2000	2200	1995	2058	2100
Target Penyelesaian/Hari	100	110	95	98	100
Target Penyelesaian/Bulan	2000	2200	1995	2058	2100
Realisasi / Hari	100	100	95	90	75
Realisasi / Bulan	2000	2190	1995	2050	2075
Selisih	0	10	0	8	25

Sumber : Bidang Umum dan Personalia PT.Jamsostek (Persero) (data diolah).

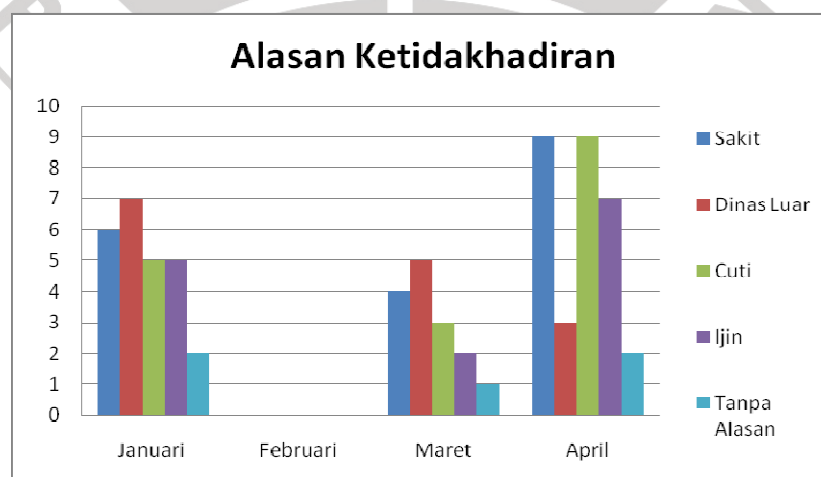
Dari data di atas dapat dilihat bahwa ada beberapa penyelesaian tugas yang telah diberikan oleh perusahaan tidak bisa direalisasikan sesuai dengan target yang telah ditentukan. Hal ini menunjukkan prestasi kerja karyawan menurun, permasalahan ini pun di dukung dengan keluhan karyawan mengenai sistem promosi jabatan yang kurang memuaskan serta di dukung dengan fakta yang terjadi di lapangan, penulis mengadakan wawancara dengan Bapak Taufan pada tanggal 8 april 2010 salah satu peserta PT.Jamsostek (Persero) Cabang Bandung 1 beliau mengatakan bahwa pencairan pengurusan jaminan hari tuanya lambat dalam pencairannya. Ini menunjukkan pelayanan yang diberikan PT.Jamsostek (Persero) Cabang Bandung 1 kurang memuaskan. Fenomena menurunnya prestasi kerja karyawan yang dihadapi oleh PT. Jamsostek (Persero) Cabang Bandung 1 tentunya harus segera ditanggulangi, sebab jika hal ini dibiarkan terus menerus akan menghambat tujuan perusahaan. Selain masalah penyelesaian tugas yang tidak tepat pada waktunya hingga berdampak kepada keluhan peserta dalam penyelesaian tugasnya, peningkatan absensi karyawan pun menjadi salah satu faktor turunnya prestasi kerja. Terlihat tampak pada Tabel 1.2

Tabel 1. 2
Data Absensi Karyawan PT. Jamsostek (Persero)
Periode Tahun 2010

No	Jumlah Karyawan	Bulan	Jumlah Hari kerja	Total Kehadiran	Jumlah Kehadiran	Jumlah Ketidak hadiran	Persen Kehadiran	Persen Ketidak hadiran
1	30	Januari	20	600	575	25	96 %	4%
2	30	Februari	19	570	570	0	100 %	0%
3	30	Maret	22	660	645	15	98 %	2%
4	30	April	21	630	600	30	95%	5%

Sumber : Bidang Umum dan Personalia PT.Jamsostek (Persero) (data diolah).

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa tingkat kehadiran karyawan yang belum optimal, hal tersebut dapat dilihat dari data absensi yang mengalami fluktuasi setiap bulannya, yaitu pada bulan Januari persentasi ketidakhadiran karyawan sebesar 4%, kemudian bulan Februari menunjukkan penurunan absensi sebesar 0% dan pada bulan Maret persentasi ketidakhadiran karyawan kembali meningkat menjadi 2%. Lalu pada bulan April mengalami peningkatan menjadi 5%. Dengan adanya peningkatan ketidakhadiran karyawan dapat mengakibatkan penyelesaian tugas perusahaan tidak terselesaikan dengan baik. Ketidakhadiran karyawan disebabkan oleh beberapa alasan, hal tersebut dapat dilihat dari grafik berikut :



Gambar 1.1
Rekapitulasi Data Absensi PerBulan

Berdasarkan permasalahan di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan suatu penelitian mengenai promosi jabatan dan prestasi kerja dengan mengambil judul mengenai **”Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja di PT.Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Bandung 1”**.

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

Adapun permasalahan yang penulis ingin teliti adalah mengenai pengaruh promosi jabatan terhadap prestasi kerja karyawan yang bekerja di PT.Jamsostek (Persero) Cabang Bandung 1. Dimana nantinya akan ditemukan suatu solusi yang dapat dijadikan tolak ukur bagi perusahaan yang bersangkutan untuk meningkatkan kualitas dan prestasi kerja karyawan di perusahaan.

Bertitik tolak latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas untuk memperoleh kejelasan terhadap masalah yang akan di teliti, serta agar tidak menimbulkan perbedaan penafsiran terhadap masalah yang di teliti, maka perlu adanya perumusan masalah sebagai berikut :

- 1) Bagaimana gambaran prestasi kerja karyawan di kantor PT.Jamsostek (Persero) Cabang Bandung 1?
- 2) Bagaimana gambaran promosi jabatan di kantor PT.Jamsostek (Persero) Cabang Bandung 1?
- 3) Adakah pengaruh antara prestasi kerja terhadap promosi jabatan di kantor PT.Jamsostek (Persero) Cabang Bandung 1?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang telah dipaparkan di atas, maka tujuan yang ingin dicapai penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk memperoleh gambaran mengenai prestasi kerja karyawan di kantor PT.Jamsostek (Persero) Cabang Bandung 1?
- 2) Untuk memperoleh gambaran mengenai promosi jabatan di kantor PT.Jamsostek (Persero) Cabang Bandung 1?
- 3) Untuk mengetahui adakah pengaruh prestasi kerja karyawan antara terhadap promosi jabatan di kantor PT.Jamsostek (Persero) Cabang Bandung 1?

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Diharapkan dapat memberikan masukan dalam pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia serta memperluas wawasan yang berkaitan dengan pengaruh promosi jabatan terhadap prestasi kerja di PT.Jamsostek (Persero) Cabang Bandung 1.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada berbagai pihak, yaitu :

- 1) Perusahaan atau instansi terkait untuk dapat dijadikan bahan masukan terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan dalam bentuk promosi jabatan, sehingga karyawan dapat memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan di masa mendatang.
- 2) Bagi peneliti sebagai tambahan pengetahuan dan pengalaman sehingga dapat mengoptimalkan teori yang dimiliki untuk mencoba menganalisis data fakta dan peristiwa yang terjadi.