

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Pemilihan Judul**

Suatu perusahaan dalam melakukan aktivitas-aktivitasnya membutuhkan faktor-faktor produksi seperti modal, bahan, metode, mesin dan peralatan-peralatan lainnya serta manusia sebagai potensi perusahaan yang mengelola perusahaan dalam mencapai tujuannya. Semua faktor produksi dan tenaga kerja ini harus dapat dipadukan secara harmonis, sehingga tujuan perusahaan yang telah ditetapkan dapat dicapai dengan efektif dan efisien.

Tenaga kerja sebagai potensi perusahaan merupakan unsur yang penting karena pada hakekatnya merupakan pemikir, perencana, pelaksana dan pengawas dalam perusahaan sehingga jelas tanpa adanya karyawan tujuan perusahaan tidak akan pernah bisa tercapai. Agar tenaga kerja dapat didayagunakan secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan, maka perusahaan perlu mengenal, mengetahui, memperhatikan tingkah laku tenaga kerja tersebut dan harus bisa mengarahkannya sesuai dengan yang telah direncanakan oleh perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu yang mempelajari dan mengembangkan berbagai cara agar tenaga kerja dapat diintegrasikan secara efektif dan efisien kedalam tujuan perusahaan.

Untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, perusahaan dapat melakukan berbagai cara, salah satu cara yang ditempuh adalah dengan adanya promosi jabatan dimana kebutuhan akan adanya pengembangan pegawai dapat terpenuhi. Karyawan yang mempunyai prestasi yang baik akan merasa senang apabila mendapat pengakuan jabatannya dengan baik. Dengan adanya penghargaan dan perhatian yang baik akan menimbulkan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Hal ini ditunjukkan dengan semangat kerja yang baik dan produktivitas kerja yang tinggi pula.

Pengembangan merupakan lingkup kegiatan kedua dari manajemen sumber daya manusia. Kegiatan pengembangan karyawan perlu dilakukan secara

terencana dan berkesinambungan. Agar pengembangan ini dapat dilaksanakan dengan baik, harus lebih dahulu ditetapkan suatu program pengembangan karyawan. Program pengembangan karyawan ini, disusun secara cermat dan didasarkan unsur yang berpedoman kepada keterampilan yang dibutuhkan perusahaan saat ini maupun untuk masa depan, sehingga pengembangan karyawan ini diharapkan mampu mendorong kemampuan kerja karyawan yang pada akhirnya dapat mendukung karir seseorang tenaga kerja, serta dapat memotivasi karyawan dalam melakukan tugasnya, sehingga tujuan yang diinginkan oleh perusahaan tercapai. Pengembangan jabatan fungsional pada PT.INTI (Persero) Bandung yaitu untuk mengimbangi secara proposional dan rasional, operasionalisasi tugas pokok dan fungsi dalam setiap bidang dan sektor, terselenggaranya secara lebih produktif, berdayaguna dan berhasilguna merupakan salah satu jalur pengembangan karir dan profesionalisme pegawai mendukung pelaksanaan otonomi dan perampingan organisasi pemerintah, serta mempunyai arah pengembangan jabatan fungsional di PT.INTI (Persero) Bandung yaitu untuk mendukung pembentukan profesionalisme pegawai memberikan kejelasan peran yang harus dijalankan dan produk yang harus dicapai oleh setiap pegawai yang mendudukinya, memberikan kejelasan dan kepastian karir melalui jenjang yang ada, memberikan ukuran yang jelas terhadap kinerja dengan penetapan bobot angka kreditnya., sehingga promosi yang dilakukan oleh PT.INTI (Persero) Bandung yaitu berdasarkan penilain kecakapan atau *Merit Based Promotions* karena dapat menerima kekuasaan dan tanggung jawab yang lebih besar dari kekuasaan dan tanggung jawab sebelumnya. Penilaian kecakapan setiap karyawan sangat diperlukan karena selain penting bagi perusahaan juga sangat bermanfaat bagi karyawan itu sendiri. Berdasarkan lamanya kerja atau *Seniority Based Promotions* karena sudah berpengalaman dan luas pengetahuan dalam segala bidang dengan itu kestabilan perusahaan dan moral karyawan akan lebih terjamin. Promosi jabatan pada suatu perusahaan dapat memberikan peran yang penting bagi setiap pegawai, karena dengan adanya promosi karyawan akan lebih terjamin. Promosi jabatan pada suatu perusahaan dapat memberikan peran yang penting bagi setiap pegawai, karena dengan adanya promosi karyawan

mendapatkan kepercayaan dan pengakuan serta kecakapan pegawai yang bersangkutan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi. Dengan demikian promosi akan memberikan status sosial dan penghasilan yang lebih besar bagi karyawan. Program promosi harus memberikan informasi tentang dasar-dasar, asas-asas, jenis-jenis dan syarat-syarat karyawan yang dapat di promosikan dalam perusahaan sehingga program promosi dapat diinformasikan secara terbuka. Hal ini dapat menjadi motivasi bagi setiap karyawan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh. Proses pengembangan karyawan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan supaya prestasi kerjanya baik dan mencapai hasil yang optimal. Dengan dilaksanakannya fungsi-fungsi sumber daya manusia dengan baik diharapkan akan menghasilkan tenaga kerja yang tepat, cakap, dan bersemangat dalam bekerja.

Kebijakan perusahaan dalam melaksanakan sistem promosi jabatan adalah dengan menetapkan syarat promosi jabatan yang jelas dan pelaksanaan promosi jabatan yang berdasarkan pada pertimbangan dan penilaian yang objektif yang pada akhirnya dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Dengan promosi jabatan di PT.INTI (Persero) Bandung, karyawan merasa dirinya diperhatikan dan dihargai oleh perusahaan. Hal Ini dimaksudkan untuk memotivasi karyawan agar bersemangat dalam bekerja, sehingga karyawan dapat membantu pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Bertitik tolak dari uraian di atas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dan menyusunnya dalam bentuk Tugas Akhir dengan judul : **”Tinjauan Tentang Pelaksanaan Promosi Jabatan Pada PT.INTI (Persero) Bandung”**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian diatas, untuk lebih memfokuskan pembahasan maka permasalahannya dibatasi sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan promosi jabatan pada PT.INTI (Persero) Bandung?
2. Jenis-jenis promosi jabatan pada PT.INTI (Persero) Bandung?

3. Hambatan-hambatan dan bagaimana cara penyelesaian masalah yang terjadi dalam pelaksanaan promosi jabatan pada PT.INTI (Persero) Bandung?

### **1.3 Maksud dan Tujuan Kerja Praktek**

Maksud dari kerja praktek ini adalah untuk mengumpulkan data, informasi dan menganalisis data tersebut sampai ditarik suatu kesimpulan tentang pelaksanaan promosi jabatan pada PT.INTI (Persero) Bandung. Sedangkan tujuan dilakukan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pelaksanaan promosi jabatan pada PT.INTI (Persero) Bandung.
2. Untuk mengetahui jenis-jenis promosi jabatan pada PT.INTI (Persero) Bandung.
3. Untuk mengetahui hambatan-hambatan dan cara penyelesaian masalah yang terjadi dalam pelaksanaan promosi jabatan pada PT.INTI (Persero) Bandung.

### **1.4 Kegunaan Laporan Tugas Akhir**

Dengan dibuatnya laporan tugas akhir ini penulis berharap bahwa laporan tugas akhir ini dapat memberi manfaat:

1. Bagi perusahaan yang bersangkutan  
Dapat menjadi bahan pertimbangan dalam mengambil langkah-langkah yang akan diambil selanjutnya dalam hal yang berhubungan dengan sistem informasi jabatan, sehingga diharapkan dapat mengurangi hambatan-hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaan promosi jabatan.
2. Bagi Penulis  
Sebagai bahan perbandingan antara materi atau teori yang didapat selama masa perkuliahan dengan situasi nyata di perusahaan tempat kerja praktek diadakan. Selain itu juga dapat menambah pengetahuan praktis penulis di bidang personalia terutama tentang promosi jabatan.

### 3. Bagi Mahasiswa

Dapat menjadi bahan rujukan atau referensi untuk penulisan laporan tugas akhir yang sejenis.

### 4. Bagi Pihak Lain

Diharapkan dapat memberi manfaat dan pengetahuan tentang pelaksanaan promosi jabatan.

## 1.5 Metodologi Laporan Tugas Akhir

Untuk metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif yang bertujuan untuk meneliti suatu perusahaan pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang ada. Dalam penelitian ini data yang digunakan adalah:

1. Data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dimana penulis melakukan praktek kerja lapangan.
2. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari buku-buku yang berhubungan dengan permasalahan.

Dalam penyusunan laporan tugas akhir ini penulis memperoleh bahan dan data dengan cara melakukan penelitian langsung ke perusahaan dengan cara sebagai berikut:

### 1. Riset lapangan (Field Research)

Untuk mendapatkan data yang akurat, penulis mengadakan penelitian langsung ke perusahaan dengan cara sebagai berikut:

#### a. Observasi

Adalah teknik pengumpulan data dengan cara mengamati secara langsung ke perusahaan untuk melakukan penelitian dan mengadakan pengamatan-pengamatan secara langsung terhadap objek yang diteliti.

#### b. Interview

Adalah proses tanya jawab langsung mengenai objek yang diteliti dengan pihak-pihak yang terkait berhubungan langsung dengan objek yang diteliti.

## **2. Riset Keperustakaan (Library Research)**

Riset kepastakaan merupakan teknik pengumpulan data dengan cara mempelajari, meneliti dan menelaah dari berbagai bahan bacaan dan data yang meliputi buku-buku yang menunjang dalam membandingkan antara teori dengan kenyataan di lapangan.

### **1.6 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penulis mengadakan penelitian serta melakukan kerja praktek di PT.INTI (Persero) yang berlokasi di Jalan Moch.Toha 77 Bandung, kerja praktek dilaksanakan mulai bulan Agustus sampai dengan selesai.

