

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Seorang karyawan mempunyai alasan beragam dalam melakukan suatu pekerjaan, pada prinsipnya karyawan melakukan pekerjaan bertujuan untuk menunjang kebutuhan hidupnya, dalam bekerja karyawan dituntut untuk bekerja lebih baik, produktif, efektif, efisien, disiplin, dan sebagainya. Tuntutan organisasi tersebut diarahkan pada peningkatan kinerja seorang karyawan. Hampir semua pekerja memiliki harapan dari organisasi tempat kerjanya yaitu adanya gaji yang layak, pengembangan karir yang baik, penempatan sesuai dengan bidangnya, peningkatan pengetahuan, kesejahteraan keluarga, kesehatan dan sebagainya.

Sumber daya manusia yang ada senantiasa harus diberdayakan agar dapat bekerja dengan baik, mencapai target yang diharapkan sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan efektif dan efisien, sehingga tidak jarang para pimpinan menuntut bawahannya untuk selalu bekerja lebih baik. Berbagai cara dilakukan oleh para pimpinan organisasi agar bawahan memiliki kinerja yang baik, diantaranya pemberian fasilitas tertentu, gaji yang sesuai, dengan jabatan dan tanggung jawab, penghargaan khusus fasilitas kesehatan yang layak, dengan harapan agar bawahan mau diajak bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Karyawan mengharapkan sesuatu yang memberikan keuntungan terhadap dirinya namun juga membutuhkan kepastian akan kelangsungan karir mereka di

perusahaan, maka jalan keluar untuk menumbuhkan semangat kerja karyawan yaitu dengan promosi jabatan tetapi disertai pula dengan pengembangan karir.

Kegiatan promosi kerja perusahaan dapat memberikan harapan kepada karyawan untuk dapat lebih maju dari posisi yang dimilikinya. Manusia bekerja dalam organisasi atau perusahaan akan berusaha memperoleh kedudukan yang diinginkannya dengan harapan dapat meningkatkan taraf hidup yang lebih baik, sehingga memaksimalkan kemampuan kerja karyawan tersebut.

Apabila keinginan seorang karyawan terpenuhi akan timbul suatu kepuasan dalam dirinya. Perasaan puas inilah yang merupakan pendorong semangat kerja bagi setiap karyawan. Manajemen karir yang terstruktur dan terencana dengan baik mengandung makna bahwa pihak manajemen perusahaan sangat memperhatikan pengembangan karir karyawannya. Hal tersebut dapat digunakan untuk menetapkan kebijakan promosi jabatan terhadap karyawannya. Dengan demikian, hal ini merupakan cara untuk memotivasi karyawan dalam peningkatan semangat kerjanya yang pada akhirnya akan meningkatkan prestasi kerja karyawan itu sendiri. Karyawan pada umumnya tidak semata-mata untuk mencari uang sebagai kebutuhan pokok, akan tetapi seorang karyawan ingin mengembangkan diri dan meningkatkan karir agar dapat menduduki jabatan yang lebih tinggi ditempatnya bekerja.

Secara umum perusahaan melihat arti pentingnya pelatihan karyawan yaitu untuk mengimbangi perkembangan perusahaan itu sendiri atau menjawab tantangan teknologi. Dalam dunia usaha dimana persaingan semakin tajam, perusahaan perlu mengelola program pelatihannya agar perusahaan dapat bertahan

atau bahkan berkembang. Pelatihan yang baik akan menghasilkan karyawan yang bekerja secara lebih efektif dan produktif sehingga prestasi kerjanya pun meningkat.

Setelah mengikuti pelatihan biasanya para karyawan lebih termotivasi dan berujung pada semangat kerja yang meningkat dan juga kreatifitas dalam bekerja pun juga berkembang, hal itu berdampak pada kualitas hasil kerja yang memuaskan yang membuat jenjang karir karyawan menjadi lebih meningkat. Dari hal tersebut karyawan pasti mendapat timbal balik yaitu peningkatan jabatan atau kata lain ialah promosi jabatan.

Melalui program pelatihan diharapkan seluruh potensi yang dimiliki karyawan dapat ditingkatkan sesuai dengan keinginan organisasi atau setidaknya mendekati apa yang diharapkan oleh organisasi. Pelatihan merupakan salah satu hal yang mendasari karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Karyawan akan merasa puas akan pekerjaannya bila mereka merasa ada kesempatan untuk dipromosikan terbuka lebar. Dengan sistem pelaksanaan promosi jabatan yang adil dan merata maka karyawan akan mempunyai anggapan bahwa mereka juga memiliki kesempatan untuk dipromosikan. Setiap karyawan mengharapkan adanya promosi jabatan karena promosi dapat berarti adanya kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan dan kecakapan karyawan dalam bekerja untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi.

Jenjang karir dalam pekerjaan suatu keniscayaan bagi perjalanan pekerjaan seseorang dalam sebuah organisasi. Sebab, hampir semua manusia ingin karirnya berkembang, ingin mengalami peningkatan dan merasakan kemajuan dengan

kondisi yang lebih baik dalam berkarir. Sebaliknya, hampir tidak ada manusia yang ingin mengalami kemunduran dari karir terbaiknya apalagi kalau sampai terhenti.

Jenjang karir dalam perusahaan suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi pada jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan. Peningkatan status dapat berupa jabatan atau berupa golongan kepangkatan, mulai dari yang paling bawah atau posisi saat sekarang sampai pada posisi yang paling tinggi.

Ketika karir sumber daya manusia dalam sebuah organisasi tidak berkembang, berarti ada permasalahan serius yang perlu diperhatikan di dalam organisasi tersebut. Permasalahan tersebut berasal dari individu yang bersangkutan atau dari pihak lembaga. Oleh karena itu pihak pimpinan harus menjadikan pengembangan karier sebagai salah satu perhatian serius demi kepentingan dan kemajuan bersama.

Kinerja seorang karyawan dapat tercipta bila organisasi tersebut mampu memberikan penghargaan terhadap individu karyawannya sebagai bentuk pengharagaan tersebut suatu organisasi telah menetapkan jenjang karir yang terencana, yaitu suatu perencanaan karir karyawan dengan tujuan agar karyawan dapat menduduki suatu jenjang yang lebih baik sepanjang pekerjaannya. Selain perencanaan karir perusahaan melakukan promosi jabatan, promosi jabatan yang jelas dalam organisasi akan memberikan pengharapan kepada karyawan untuk bekerja lebih baik. Sistem pendidikan dan latihan (Diklat) yang tepat, sesuai dengan jenis pekerjaan yang ada dalam suatu organisasi dapat meningkatkan ketrampilan dan kemampuan kerja karyawan, sehingga dengan adanya sistem pendidikan dan

latihan yang sesuai diharapkan karyawan suatu organisasi dapat melaksanakan pekerjaan lebih baik.

Salah satu perusahaan yang dikelola daerah adalah Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM). Sebagai perusahaan yang mengelola potensi daerah dalam bidang penyediaan air minum bagi masyarakat, PDAM diharapkan dapat memperbaiki kinerjanya agar dapat memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat dan memberikan daya guna dan hasil yang sebaik-baiknya untuk menunjang tercapainya kemajuan bagi daerah.

PDAM Tirtanadi Sumatera Utara sebagai sebuah perusahaan yang berfungsi melayani kebutuhan publik, harus memperhatikan tingkat kepuasan konsumen akan mutu pelayanan, sehingga PDAM Tirtanadi Sumatera Utara dapat menjalankan fungsi tersebut, maka PDAM Tirtanadi Sumatera Utara harus selalu meningkatkan kinerjanya dengan melibatkan seluruh komponen dalam perusahaan, terutama kinerja dari para pegawai karena pegawai bertindak sebagai perencana dan pelaku aktif dalam setiap aktivitas perusahaan, serta berusaha bersama-sama untuk mencapai tujuan perusahaan.

Apabila PDAM Tirtanadi Sumatera Utara tidak segera melakukan pembenahan dalam berbagai hal maka bukan tidak mungkin akan menyebabkan ketertinggalan dengan perusahaan sejenis lain maupun dengan badan usaha milik daerah yang lain. Maka dari itu perlunya meningkatkan kualitas baik infrastruktur maupun suprastruktur, baik sumber daya fisik maupun non fisik, keahlian (*skill*) maupun mentalitas. Dalam urusan *skill* maupun sumberdaya fisik mungkin penangannya dapat secara langsung diberikan lewat pelatihan. Berbeda dengan

mentalitas yang tidak serta merta dapat dirubah dengan cara-cara biasa. Manajemen harus memiliki penanganan khusus untuk mengatasi permasalahan yang berhubungan dengan promosi kerja.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian karya ilmiah berupa skripsi dengan judul **“Pengaruh Promosi Kerja dan Pelatihan Terhadap Jenjang Karir Pegawai Pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka dapat diidentifikasi masalah yang berkenaan dengan penelitian ini, sebagai berikut:

1. Promosi kerja yang diterapkan PDAM Tirtanadi Sumatera Utara belum memuaskan bagi pegawai.
2. Pelatihan yang diberikan kepada pegawai PDAM Tirtanadi Sumatera Utara masih minim.
3. Jenjang karir pegawai pegawai PDAM Tirtanadi Sumatera Utara belum sesuai dengan harapan perusahaan.

1.3. Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Seberapa besar pengaruh promosi kerja terhadap jenjang karir pegawai pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara.
2. Seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap jenjang karir pegawai pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara.

3. Seberapa besar pengaruh promosi kerja dan pelatihan terhadap jenjang karir pegawai pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara.

1.4. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Apakah promosi kerja memiliki pengaruh terhadap jenjang karir pegawai pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara?
2. Apakah pelatihan memiliki pengaruh terhadap jenjang karir pegawai pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara?
3. Apakah promosi kerja dan pelatihan memiliki pengaruh terhadap jenjang karir pegawai pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara?

1.5. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yang penulis kemukakan adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh promosi kerja terhadap jenjang karir pegawai pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan memiliki terhadap jenjang karir pegawai pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara.
3. Untuk mengetahui pengaruh promosi kerja dan pelatihan terhadap jenjang karir pegawai pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara.

1.6. Manfaat Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti mengharapkan ada manfaat yang dapat diambil baik bagi perusahaan, diri peneliti sendiri maupun bagi masyarakat pada umumnya, yaitu:

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan yang bermanfaat bagi perusahaan untuk mengetahui pengaruh promosi kerja dan pelatihan terhadap jenjang karir pegawai pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara.

2. Bagi peneliti

Penelitian ini dapat memberikan pengetahuan dan pembelajaran tentang promosi kerja dan pelatihan terhadap jenjang karir. Selain itu, dapat dijadikan pengetahuan pada saat berada di dunia kerja nantinya.

3. Bagi pembaca

Penelitian diharapkan dapat bermanfaat sebagai pembelajaran dan referensi terutama pada topik-topik tentang manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan promosi kerja dan pelatihan terhadap jenjang karir. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan memberikan sumbangan konseptual bagi peneliti sejenis maupun civitas akademika lainnya dalam rangka untuk mengembangkan ilmu pengetahuan untuk perkembangan dan kemajuan dunia pendidikan.