BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Kerja Praktek

Saat ini kemampuan sumber daya manusia masih rendah baik dilihat dari kemampuan intelektualnya maupun keterampilan teknis yang dimilikinya. Agar di masyarakat tersedia sumber daya manusia yang handal diperlukan pendidikan yang berkualitas, penyediaan berbagai fasilitas sosial, lapangan kerja yang memadai.

Selain harus mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas, diharapkan setiap perusahaan memiliki sistem manajemen yang baik dalam mengelola perusahaan secara efisien dan efektif. Untuk menghadapi perubahan dan perkembangan PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung 40000 selaku lembaga pemerintah dituntut harus melakukan perubahan-perubahan yang bersifat inovatif, sehingga dalam menyelenggarakan seluruh kegiatannya dapat menghasilkan sebuah hasil yang efektif dan efisien sesuai visi dan misi yang telah ditetapkan.

Tenaga kerja sebagai salah satu pilar penyangga utama bagi tegaknya suatu organisasi perusahaan adalah sangat penting untuk kita perhatikan secara lebih khusus. Oleh karena itu, dibutuhkan suatu pengelolaan tenaga kerja yang baik sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai dengan baik.

Promosi (*promotion*) memberikan peran penting bagi setiap karyawan, bahkan menjadi idaman yang selalu dinanti-nantikan. Dengan promosi berarti ada kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan karyawan bersangkutan untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi. Dengan demikian,

promosi akan memberikan status sosial, wewenang (*authority*), serta penghasilan (*outcomes*) yang semakin besar bagi karyawan.

Jika suatu perusahaan memberikan kesempatan bagi setiap karyawan untuk dipromosikan berdasarkan asas keadilan dan objektifitas, maka karyawan akan terdorong bekerja giat, bersemangat, berdisiplin, dan berprestasi kerja sehingga sasaran perusahaan secara optimal dapat dicapai.

Adanya kesempatan untuk dipromosikan juga akan mendorong penarikan (*recruiting*) pelamar yang semakin banyak memasukan lamaranya sehingga pengadaan (*procurement*) karyawan yang baik bagi perusahaan akan lebih mudah. Sebaliknya, jika kesempatan untuk dipromosikan relatif kecil, maka memungkinkan akan menciptakan tidak gairah kerja, semangat kerja, disiplin kerja, dan prestasi kerja karyawan akan menurun. Penarikan dan pengadaaan karyawan semakin sulit bagi perusahaan bersangkutan.

Begitu besarnya peranan promosi karyawan atau promosi jabatan. Oleh karena itu sebaiknya manajer personalia perlu menetapkan program promosi serta menginformasikan kepada karyawan. Dengan demikian pencapaian tujuan adanya organisasi/perusahaan, yang meliputi pelaksanaan tugas, tanggung jawab, dan wewenang tidak tersentralisasi disatu tangan, mengingat keterbatasan dan kelemahan manusia tidak dapat dihindar. Untuk itu, kesempurnaan penyelesaian tugas perlu diarahkan dengan sumber daya yang baik untuk mencapai hasil terbaik, efektif, dan efisien. Oleh karena itu, setiap perusahaan perlu memikirkan bagaimana cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan SDM agar dapat mendorong kemajuan bagi perusahaan dan bagaimana caranya agar karyawan

tersebut memiliki produktivitas yang tinggi, yang tentunya pimpinan perusahaan perlu memotivasi karyawannya. Salah satu caranya adalah dengan target promosi.

Promosi merupakan kesempatan untuk berkembang dan majunya yang dapat mendorong karyawan untuk lebih baik atau lebih bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan dalam lingkungan organisasi atau perusahaan. Dengan adanya target promosi, pasti karyawan akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya oleh manajemen perusahaan sehingga mereka akan menghasilkan keluaran (output) yang tinggi serta akan mempertinggi loyalitas (kesetiaan) pada perusahaan.

Dengan demikian, pimpinan harus menyadari pentingnya promosi dalam peningkatan produktivitas yang harus dipertimbangkan secara objektif. Jika pimpinan telah menyadari dan mempertimbangkan, maka perusahaan akan terhindar dari masalah-masalah yang akan menghambat peningkatan keluaran dan dapat merugikan perusahaan seperti: ketidakpuasan karyawan, adanya keluhan, tidak adanya semangat kerja, tingkat absensi yang tinggi atau bahkan masalah-masalah pemogokan kerja.

Adanya promosi jabatan yang baik, memungkinkan kepuasan kerja akan meningkat karena karyawan merasa diperhatikan oleh supervisornya. Jadi, ada pengaruh antara karyawan dengan supervisornya yaitu karyawan akan merasakan adanya kepercayaan, kebanggaan, loyalitas dan rasa hormat kepada atasan, dan mereka termotivasi untuk melakukan melebihi apa yang diharapkan sehingga karyawan merasa puas dengan pekerjaannya.

Seorang karyawan akan giat dalam suatu pekerjaannya bilamana karyawan tersebut merasa nyaman akan pekerjaannya didasari oleh pimpinan atau supervisornya baik kepada karyawan tesebut dan bilamana supervisornya kurang memperhatikan karyawannya atau bawahannya maka bawahannya tersebut mengalami penurunan dalam semangat kerjanya dan kinerjanya akan sia-sia. Sehingga produktivitas dari karyawan itu menjadi menurun. Oleh karena itu tingkat kepuasan kerja karyawan akan mengalami peningkatan seandainya karyawan tersebut merasakan kenyamanan didukung oleh faktor promosi jabatan dan kompensasi yang sangat berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerjanya

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis mengadakan kerja praktek untuk mengetahui bagaimana Prosedur Promosi Jabatan Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung 40000 yang kemudian disusun dalam laporan kerja praktek dengan mengambil judul **"Prosedur Promosi Jabatan Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung 40000".**

1.2 Tujuan Kerja Praktek

Adapun tujuan dari kerja praktek ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Pengertian Promosi Jabatan.
2. Untuk mengetahui Dokumen-dokumen apa saja yang ada dalam Prosedur Promosi Jabatan Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung 40000.
3. Untuk mengetahui Prosedur Promosi Jabatan Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung 40000.

1.3 Kegunaan Kerja Praktek

- **Bagi Penulis**
  a) Menambah ilmu, pengetahuan, serta pengalaman, terutama dalam penyusunan dan pelaksanaan Promosi Jabatan Karyawan.
  b) Memantapkan mahasiswa untuk berdisiplin dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan mempraktekkan keterampilan yang sudah diperoleh di bangku kuliah.
- **Bagi Perusahaan**
  a) Sebagai suatu masukan yang dapat dipertimbangkan dalam hal mengevaluasi dan menyempurnakan kegiatan dalam Promosi Jabatan Karyawan.
  b) Membantu karyawan karena mahasiswa dapat mengerjakan sebagian tugas-tugas mereka.
  c) Membina hubungan kemitraan antara perusahaan dengan perguruan tinggi.
- **Bagi Perguruan Tinggi**
  a) Membekali kemampuan dasar yang memberikan kemampuan kepada mahasiswa untuk menyesuaikan diri dengan perubahan dalam dunia pekerjaan.
  b) Meningkatkan kualitas program praktek kerja lapangan mahasiswa. Meningkatkan kemampuan tenaga pengajar agar memberikan kuliah yang relevan dengan dunia kerja disamping itu mutu akademisnya.

- **Bagi Pihak Lain**

  a) Menjadikan sumbangan pemikiran perkembangan ilmu pengetahuan yang dapat dijadikan pelajaran serta pengalaman.

  b) Diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan, dan tidak menutup kemungkinan untuk mengadakan penyempurnaan terhadap laporan kerja praktek ini.

1.4 Lokasi dan Waktu Kerja Praktek

Adapun lokasi untuk melaksanakan kerja praktek ini adalah di PT. Pos Indonesia (Persero) yang beralamat di Jl.Asia Afrika No.49 Bandung 40111. Telp (022) 4207081 - (022) 4207082. http : //Bandung. Wasantara.net.id.

Kerja praktek yang dilakukan oleh penulis dimulai dari tanggal 5 Juli 2010 sampai dengan 7 Agustus 2010. Dimana hari kerja dimulai pada hari Senin sampai dengan Sabtu dengan jam kerja dari pukul 07.30 WIB sampai dengan pukul 16.00 WIB, khusus hari Sabtu Berakhir pukul 15.00 WIB.