

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Kabupaten Karawang merupakan wilayah yang berkembang dengan cepat. Perkembangan yang sedang dan akan terus berlangsung ini berpotensi menimbulkan ketidak teraturan, ketidak nyamanan dan bahkan dapat mengganggu kelestarian lingkungan. Terdapatnya penggunaan lahan yang tidak sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Hal tersebut diindikasikan oleh berkurangnya kawasan yang berfungsi lindung, konversi lahan sawah dan munculnya kerusakan lingkungan.

Dari proses pembangunan yang dilakukan sekarang ini adalah membentuk manusia Indonesia seutuhnya. Apabila tujuan ini dihubungkan dengan ketenagakerjaan maka tujuan tersebut dapat dijabarkan lebih lanjut dengan suatu usaha untuk membina sumber daya manusia Indonesia yang produktif, bersemangat dan penuh inisiatif serta sehat jasmani dan rohani. Dalam kehidupan sehari-hari, manusia senantiasa berhubungan satu dengan yang lain untuk mencari tujuan bersama, tujuan tersebut akan tercapai apabila orang-orang yang terlibat dalam kegiatannya dikelola dengan baik. Untuk mengelola orang-orang yang melakukan kegiatan tadi dengan baik, perlu ilmu yang kita namakan manajemen.

Menyadari akan arti penting lahan pertanian pangan dan untuk mencegah alih fungsi lahan pertanian pangan, telah ditetapkan Undang-Undang Nomor 41 Tahun 2009 tentang perlindungan pertanian pangan berkelanjutan. Pada UU tersebut, yang dimaksud lahan pertanian pangan berkelanjutan adalah bidang lahan pertanian yang ditetapkan untuk dilindungi dan dikembangkan secara konsisten guna menghasilkan pangan pokok bagi kemandirian, ketahanan, dan kedaulatan pangan nasional. Dahulu karawang lebih dikenal dengan julukan sebagai “Kota Pangkal Perjuangan” dan daerah ‘Lumbung Padi Jawa Barat’. Tetapi sekarang Karawang lebih dikenal dengan Kota Industry.

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini manusia akan selalu berusaha.

Beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan system kerja yang efisien.

Kondisi persaingan usaha yang semakin ketat membuat perusahaan berupaya mencari jalan bagaimana mengatasi dan memenangkannya persaingan serta agar tidak memburuk dan bangkrut, diantaranya membuat kebijakan ketenagakerjaan yang mendukung tujuan perusahaan seperti merekrut karyawan sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Dalam menghadapi era perdagangan bebas (globalisasi), persaingan antar perusahaan baik lokal maupun internasional semakin meningkat, sehingga diperlukan Sumber Daya Manusia (SDM) yang memiliki pengetahuan, kemampuan dan keterampilan yang dapat memenuhi tuntutan global tersebut.

SDM merupakan salah satu faktor pendukung sekaligus penentu keberhasilan suatu organisasi, bagaimanapun baiknya suatu organisasi, lengkap sarana dan fasilitas kerja, semuanya tidak akan mempunyai arti tanpa kehadiran sosok manusia yang menjadi pusat dan sumber inspirasi dari gerakan suatu organisasi.

Peranan unsur manusia yang semakin diakui sebagai faktor yang akan menentukan keberhasilan perusahaan dan bukan sekedar peralatan modern atau modal yang benar, namun pelaksanaan tidaklah mudah. Karena manusia sebagai makhluk hidup mempunyai akal sehingga menimbulkan ide bagaimana cara menyelesaikan suatu pekerjaan, maka dengan akalnya manusia dapat menggerakkan orang-orang bawahannya, peralatan dan secara keseluruhan menggerakkan organisasi.

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian penting serta bertanggung jawab penuh dalam pengelolaan sumber daya manusia yang ada di

perusahaan. Selain itu, sumber daya manusia juga merupakan faktor yang sangat mempengaruhi perusahaan dari segi operasionalnya terutama pada saat perekrutan karyawan. Mahalnya biaya pada saat perekrutan mempunyai peran penting oleh perusahaan dalam pemeliharaan sumber daya manusia. Perusahaan mengetahui bahwa biaya perekrutan lebih mahal dari pada pemeliharaan sumber daya manusia. Salah satu untuk memelihara karyawan adalah adanya promosi jabatan di dalam perusahaan atau organisasi. (Nitisemito, 2010:51).

Nilai-nilai pekerjaan merupakan tujuan-tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan tugas pekerjaan. Yang ingin dicapai adalah nilai-nilai pekerjaan yang dianggap penting oleh individu. Nilai-nilai pekerjaan harus sesuai atau membantu pemenuhan kebutuhan-kebutuhan dasar. Kepuasan kerja secara keseluruhan bagi seorang individu adalah jumlah dari kepuasan kerja (dari setiap aspek pekerjaan) dikalikan dengan derajat pentingnya aspek pekerjaan bagi individu.

Dalam era modern ini Promosi Jabatan sangat diinginkan oleh karyawan, dalam perusahaan ada masa karyawan yang periodenya sudah lama dan baru setiap tahun atau setiap bulan karyawan dalam perusahaan harus menjalani masa kontrak dan dalam masa kontrak ada yang mendapatkan promosi jabatan dengan cepat dan ada juga yang mendapatkan promosi jabatan dengan periode atau masa kerja yang lama. Pada dasarnya karyawan yang lama maupun yang baru sangat menginginkan Promosi Jabatan.

Promosi jabatan merupakan wujud dari perhatian, usaha serta dorongan yang dapat dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawannya, salah satunya adalah melaksanakan promosi jabatan yang objektif dan adil serta penempatan yang tepat. Dan pada suatu perusahaan pasti di adakannya Promosi Jabatan karena setiap perusahaan membutuhkan karyawan tetap.

Pelaksanaan promosi jabatan dimaksud untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan agar mau bekerja dengan perilaku yang baik sesuai dengan yang dikehendaki oleh perusahaan guna meningkatkan produktivitas kerja perusahaan dan menjamin keberhasilan perusahaan tersebut di dalam mencapai sasaran.

Promosi jabatan merupakan sarana yang dapat mendorong karyawan untuk lebih baik atau lebih bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan dalam suatu lingkungan

perusahaan. Pihak-pihak yang berkepentingan terhadap promosi jabatan adalah karyawan, manajer, perusahaan. Dengan adanya promosi jabatan, karyawan akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya oleh manajer sehingga mereka akan menghasilkan keluaran (output) yang tinggi. (Veitzal, 2011:112).

Bagi manajer, promosi jabatan yang diberikan kepada karyawan sebagai reward atas kinerja yang dilakukan oleh karyawan dalam melaksanakan tanggungjawabnya. Bagi perusahaan, promosi jabatan bertujuan untuk meregenerasi sumber daya manusia yang dimiliki demi kelangsungan perusahaan tersebut. (Nawawi, 2010:47).

Kondisi promosi jabatan secara umum di beberapa perusahaan masih berdasarkan senioritas, dimana karyawan yang sudah berumur akan lebih mudah di prioritaskan dalam promosi jabatan. Demi menunjang keberhasilan dari program promosi jabatan pada suatu perusahaan tersebut perlu adanya penilaian dari beberapa aspek, diantaranya disiplin kerja. Kesuksesan suatu perusahaan atau organisasi salah satunya dapat terlihat dari disiplin kerja karyawannya.

Disiplin Kerja merupakan salah satu indikator keberhasilan operasional organisasi dalam mencapai tujuan tentang promosi jabatan. Disiplin kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dan bisa memicu adanya promosi jabatan kepada karyawan yang mengaplikasikan kerja mereka misalnya dengan adanya disiplin kerja dan loyalitas karyawan. Karyawan dapat dikatakan memiliki prestasi kerja yang baik apabila dapat memberikan hasil terbaik untuk pekerjaannya artinya karyawan tersebut dapat mencapai atau melebihi standar atau kriteria tertentu yang ditetapkan organisasi.

Disiplin kerja dan loyalitas kerja yang mendorong semua keberhasilan dalam pencapaian promosi jabatan. Disiplin kerja yang buruk akan berdampak menjadi buruk terhadap promosi jabatan. Loyalitas dan disiplin alat mendorong yang menyebabkan seseorang merasa terdorong agar lebih ditingkatkan lagi kegiatannya dan dengan tindakan yang ditingkatkan akan berdampak kepada promosi jabatan. Dalam dunia kerja sangat diperlukan gerakan karena ada rasa keterkaitan terhadap pekerjaan itu. Oleh

sebab itu mengapa Promosi jabatan nyata-nyata sangat dibutuhkan oleh setiap karyawannya demi kelangsungan karyawannya.

Kondisi promosi jabatan secara umum di beberapa perusahaan masih berdasarkan senioritas, dimana karyawan yang sudah berumur akan lebih mudah di prioritaskan dalam promosi jabatan. Demi menunjang keberhasilan dari program promosi jabatan pada suatu perusahaan tersebut perlu adanya penilaian dari beberapa aspek, diantaranya disiplin kerja. Kesuksesan suatu perusahaan atau organisasi salah satunya dapat terlihat dari disiplin kerja karyawannya.

Tabel 1.1

Daftar Tenaga Kerja Menurut Tempat

Daerah Tempat Tinggal	Persentase Tenaga Kerja Formal Menurut Daerah Tempat Tinggal (Persen)	
	2017	2018
Perkotaan	57,28	56,71
Perdesaan	26,95	27,61

Sumber Data BPS Karawang

Tabel 1.2

Daftar Tenaga Kerja Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Persentase Tenaga Kerja Formal Menurut Jenis Kelamin (Persen)	
	2017	2018
Laki-Laki	45,66	46,29
Perempuan	38,63	38,20

Sumber Data BPS Karawang

Sementara loyalitas atau kesetiaan adalah yang mempengaruhi kelangsungan Promosi Jabatan, yaitu sesuatu hal yang dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari gangguan pihak yang tidak bertanggung jawab, Hasibuan (2012:95). Dalam rangka menjamin penyelenggaraan pemerintahan yang baik, maka mutlak diperlukan aparatur pemerintahan yang memiliki loyalitas yang tinggi terhadap kemajuan sebuah organisasi.

Loyalitas akan membentuk seseorang untuk selalu berusaha lebih baik dalam meningkatkan kualitas organisasi dan adanya promosi jabatan terhadap karyawan.

Dalam Promosi Jabatan ada Standar penilaian disiplin kerja dan loyalitas tersebut dibuat oleh perusahaan dengan memperhatikan kebijaksanaan-kebijaksanaan yang ada. Penilaian tersebut meliputi kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu, dan kerjasama dengan rekan kerja. Penilaian prestasi kerja sangat bermanfaat baik bagi perusahaan maupun karyawan. Manfaat penilaian disiplin kerja dan loyalitas tersebut adalah untuk mendorong peningkatan prestasi kerja, sebagai bahan pengambilan keputusan dalam pemberian upah atau imbalan, untuk menyusun program pendidikan dan pelatihan serta membantu para karyawan menentukan rencana karirnya.

Promosi jabatan memberikan peranan penting bagi setiap karyawan, bahkan menjadi idaman yang selalu dinanti-nantikan oleh karyawan. Karena dengan promosi ini berarti adanya kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan, serta kecakapan karyawan bersangkutan untuk menjabat suatu jabatan yang lebih tinggi. dengan demikian promosi akan memberikan status sosial, wewenang, dan tanggung jawab, serta kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat.

PT. Cardo Lestari Indonesia (Borobudur) Karawang. merupakan bagian dari PT. Cardo Lestari Indonesia (Borobudur) Karawang. Borobudur pertama didirikan di Sabang Yang didirikannya pada tahun 1989 disebut ruko berdiri di tiga lantai dan lantai dasar dan lantai satu dipakai untuk toko dan lantai dua dipakai untuk *office* dan didirikan oleh **Bp EDY TUMEWU**, Dan sampai sekarang terus berkembang *retail-retail* diberbagai kota dan daerah dan kebetulan toko yang akan saya teliti itu di PT. Cardo Lestari Indonesia yaitu (Borobudur) Karawang yang berdiri di KARAWANG CENTRAL PLAZA pada Tahun 2014. Dan tidak hanya memiliki peran sebagai *retail*, namun juga menjual bermacam-macam *fashion* baju dan alas kaki. Sebagai perusahaan yang bergerak dibidang *Retail* penjualan produk yang berlogo Borobudur, PT. Cardo Lestari Indonesia (Borobudur) Karawang. memberikan beragam pilihan kepada calon konsumen atas produk yang yang ditawarkan sesuai dengan kebutuhan. Dalam penelitian ini yang diteliti adalah karyawan Borobudurnya itu sendiri sebanyak 5 responden atau 5 informant. Dari pembahasan umum dari Promosi Jabatan itu dinilai dari seberapa mereka taat pada pekerjaan dan penilaian saat bekerja.

Metode penelitian kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah fenomenologi karena peneliti ingin memotret pengalaman seorang yang mengalami *promosi jabatan* dalam berkomunikasi dengan orang yang bersangkutan dan makna mereka rasakan dan mendapatkan *Promosi jabatan*. Fenomenologi mempelajari struktur pengalaman dan kesadaran. Fenomenologi fokus memperhatikan pengalaman sadar dari sudut pandang orang pertama (yang mengalaminya secara langsung). Jadi fenomenologi berusaha dari lapisan sosial rendah menjadi lapisan sosial yang lebih tinggi, karena adanya peningkatan prestasi kerja yang dilakukan oleh seseorang (Habib, 2012).

Perbedaan dari *promosi jabatan* adalah suatu kenaikan jabatan yang dialami oleh seorang pegawai disertai dengan kekuasaan yang lebih tinggi dan tanggung jawab yang lebih luas pula. Promosi sangat penting dalam rangka pembinaan dan pengembangan pegawai seperti promosi merupakan motivasi bagi pegawai untuk lebih maju dan lebih mengembang bakat dan karirnya, bagi pegawai promosi lebih penting dari pada kenaikan gaji, promosi dapat menjamin keyakinan para pegawai bahwa setiap pegawai selalu diberi kesempatan untuk maju dan mengembangkan karirnya.

Berdasarkan hal tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian ilmiah tentang “**Analisis Promosi Jabatan di PT Cardo Lestari Indonesia (Borobudur) Karawang**”.

Berdasarkan data tabel 1.3. dibawah dapat dilihat bahwa ketidakhadiran karyawan PT Cardo Lestari Indonesia (Borobudur) Karawang masih cukup tinggi dan perlu ada peningkatan lagi untuk kehadiran. Sehingga dengan kehadiran yang lebih meningkat dapat memberikan hasil yang memuaskan. Dari data tersebut juga menunjukkan bahwa promosi jabatan yang masih rendah. Salah satu penyebabnya kurangnya disiplin kerja yang masih rendah.

Tabel 1.3
Absensi Karyawan Tahun 2018-2019

NO	BULAN		JUMLAH (ORANG)				%
			S	I	A	Totl	
1	November	150	15	4	-	19	12,67
2	Desember	150	19	4	-	23	15,34
3	Januari	150	20	5	-	25	16,67

Sumber Data PT Cardo Lestari Indonesia 2018-2019

1.2 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan rumusan diatas maka pertanyaan peneliti adalah sebagai berikut

1. Bagaimana Promosi Jabatan di PT Cardo Lestari Indonesia Borobudur Karawang?
2. Bagaimana Pengaruh Promosi Jabatan di PT Cardo Lestari Indonesia Borobudur Karawang?
3. Bagaimana Pengalaman Mendapatkan Promosi Jabatan di PT Cardo Lestari Indonesia Borobudur Karawang?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan Peneliti dalam meneliti ini

1. Untuk mengetahui Promosi Jabatan di PT Cardo Lestari Indonesia Borobudur Karawang
 2. Untuk mengetahui Pengaruh Promosi Jabatan di PT Cardo Lestari Indonesia Borobudur Karawang
- Untuk Mengetahui Pengalaman Promosi Jabatan di PT Cardo Lestari Indonesia Borobudur Karawang



1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis.

1.4.1 Manfaat Teoritis

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian ilmu teori Manajemen khususnya teori studi Sumber Daya Manusia. Selain itu untuk menerapkan ilmu Manajemen yang diterima penulis selama menjadi mahasiswi Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Buana Perjuangan Karawang.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat membuat masyarakat untuk menambah pengetahuan dan informasi mengenai Promosi Jabatan . Serta dapat menjadi

referensi dan masukan bagi pembaca dalam memahami arti dari Promosi Jabatan itu sendiri.

1.5 Sistematika Penulisan

Tugas akhir skripsi disusun dengan sistematika sebagai berikut :

1. Bagian awal, meliputi sampul, halaman judul, halaman persetujuan, halaman pernyataan, halaman pengesahan, abstrak, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar, daftar lampiran.
2. Bagian tengah memuat isi skripsi yang disajikan dalam bentuk bab, sub-bab, dengan uraian sebagai berikut :
 - a. Pendahuluan. Bab ini berisi:
 - 1) Latar belakang masalah, 2) Identifikasi masalah, 3) Pembatasan masalah, 4) Perumusan masalah, 5) Tujuan penelitian, 6) Kegunaan penelitian
 - b. Bab ini berisi Kerangka teori atau kajian pustaka:
 - 1) Deskripsi teori dan penelitian yang relevan Bagian ini berisi kajian berbagai teori dan hasil penelitian
 - 2) Kerangka berpikir berisi gambaran pola hubungan antarvariabel atau kerangka konsep
 - 3) Hipotesis penelitian atau alternatifnya Hipotesis atau alternatifnya dirumuskan secara singkat, lugas dan jelas yang dinyatakan dalam kalimat pernyataan
 - c. Metode penelitian bab ini berisi:
 - 1) Desain penelitian, Definisi operasional variabel penelitian, Populasi dan sampel penelitian, Instrumentasi dan teknik pengumpulan data, Teknik analisis data.
 - d. Hasil penelitian dan pembahasan Hasil penelitian berisi deskripsi dan pemaknaan terhadap semua data hasil penelitian yang ada
 - e. Simpulan berisi simpulan hasil penelitian yang merupakan jawaban secara tegas dan lugas atas rumusan masalah.

