

PERANAN PROMOSI JABATAN DALAM USAHA MENINGKATKAN PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA CV. BINA KARYA LAMPUNG SELATAN

Oleh :

NELSON

Dosen Tetap Pada Fakultas Ekonomi Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai

ABSTRAK

Perusahaan CV. Bina Karya adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang pembuatan tahu. Dalam rangka memenuhi kebutuhan penduduk Lampung Selatan khususnya maka perusahaan berusaha memperluas usahanya dengan jalan meningkatkan prestasi kerja karyawan dalam perusahaan. Dan tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui peranan promosi jabatan dalam usaha meningkatkan prestasi kerja karyawan CV. Bina Karya dan untuk mengidentifikasi kriteria dan syarat-syarat promosi jabatan yang berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan CV. Bina Karya. Sedangkan hipotesis yang diajukan : Promosi jabatan mempunyai peranan yang positif dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan pada CV. Bina Karya di Lampung Selatan. Dari hasil analisis dengan uji hipotesis melalui pendekatan korelasi Product Moment diperoleh nilai $r = 0,351$ berarti terdapat hubungan yang positif antara promosi jabatan terhadap prestasi kerja karyawan. Besarnya peranan itu sendiri sebesar 12,32 % sedangkan 87,62 % dipengaruhi oleh faktor lain. Hal ini menunjukkan bahwa promosi jabatan kurang berperan terhadap aktivitas-aktivitas prestasi kerja, sehingga tujuan dari promosi jabatan kurang dapat dicapai. Dengan demikian hipotesis yang diajukan peneliti bahwa promosi jabatan berperan tidak dapat diterima.

Keywords : Peranan Promosi Jabatan

PENDAHULUAN

Salah satu dorongan seseorang bekerja pada suatu organisasi atau perusahaan adalah adanya kesempatan untuk maju. Sudah menjadi sifat dasar manusia pada umumnya untuk menjadi lebih baik, lebih maju dari posisi yang dimiliki saat ini. Kesempatan untuk maju dalam organisasi atau perusahaan sering disebut promosi. Suatu promosi berarti perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Lain halnya dengan mutasi atau demosi, dimana mutasi perpindahan dari satu jabatan ke jabatan lain yang setingkat sedangkan demosi adalah penurunan jabatan dari jabatan semula.

Menurut Moenir mengatakan bahwa promosi jabatan adalah perubahan kedudukan seorang pegawai dalam rangkaian susunan kepangkatan atau jabatan yang lebih tinggi dari keadaan semula baik ditinjau dari segi tanggung jawab, syarat-syarat kerja atau penghasilan. (A.S. Moenir, 2000 : 174)

Masalah promosi jabatan merupakan hal yang penting dalam mengembangkan karyawan. Melaksanakan promosi jabatan bukan saja memilih dan menetapkan karyawan yang tepat, tetapi juga penting bagi pimpinan untuk merencanakan suatu kebijaksanaan yang matang dalam memotivasi dan mengembangkan diri karyawan. Sebagai salah satu usaha pengembangan, promosi sangat diharapkan oleh setiap karyawan dimanapun berada, karena dengan

promosi itulah ia akan memperoleh hak-hak yang lebih baik dari apa yang diperoleh sebelum promosi. Baik hak yang bersifat material seperti kenaikan pendapatan dan fasilitas, maupun hak yang bukan bersifat material seperti status sosial dan rasa bangga.

Pelaksanaan promosi harus didukung oleh karyawan yang mampu menerima tugas yang lebih berat, agar promosi tersebut dapat berhasil dengan baik bagi karyawan maupun bagi perusahaan. Untuk dapat memenuhi kebutuhan tersebut setiap karyawan berusaha untuk mencapai prestasi kerja yang baik. Oleh karena itu prestasi karyawan dalam perusahaan harus ditingkatkan sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan, dengan demikian perusahaan tersebut dapat maju dan berkembang serta bisa bersaing dengan perusahaan lain yang sejenis.

Prestasi kerja adalah salah satu faktor yang penting dalam menentukan terhadap tingkat produktivitas kerja. Prestasi kerja merupakan syarat bagi tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan dan oleh karena itu prestasi kerja berperan penting bagi peningkatan produktivitas kerja.

Seorang karyawan dapat dipromosikan selama karyawan tersebut memiliki prestasi kerja yang baik didalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu prestasi kerja syarat utama untuk promosi.

Di dalam meningkatkan prestasi karyawan, hendaknya CV. Bina Karya menjaga kedisiplinan kerja dengan menyediakan daftar absen yang harus ditandatangani

pada saat datang dan pada waktu akan pulang.

Kegiatan CV. Probolinggo dalam menjalankan usahanya yang bergerak dalam bidang sewa beli atau tunai atau kredit yang diberikan kepada masyarakat berupa kredit sewa beli dengan jangka waktu 5 bulan sampai dengan 10 bulan atau satu tahun.

Promosi menurut Alex S. Nitisemito promosi adalah proses kegiatan pemindahan karyawan, dari jabatan satu ke jabatan lain yang lebih tinggi (Nitisemito, Alex S, 1998 : 81).

Promosi mempunyai arti penting bagi setiap perusahaan sebab dengan promosi berarti kesetabilan perusahaan dan moral karyawan akan dapat lebih terjamin, kedua hal ini merupakan yang harus ditimbulkan bilamana perusahaan tersebut mengadakan promosi.

Promosi jabatan pada CV. Bina Karya dilakukan dengan melihat, dedikasi, loyalitas, kecakapan, disiplin dan prestasi yang tinggi serta kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan adanya kesempatan untuk dipromosikan maka akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat, bersemangat, berdisiplin dan berprestasi kerja yang semakin besar sehingga sasaran perusahaan yang optimal akan dicapai. Untuk saat ini perusahaan sangat menyadari akan pentingnya promosi jabatan ini sehingga dalam pelaksanaannya perusahaan telah merencanakan hal ini termasuk memperhatikan syarat-syarat promosi jabatan yang turut menunjang promosi jabatan tersebut.

Suatu perusahaan agar dapat merealisasikan target penjualan yang direncanakan dan dapat memotivasi peningkatan prestasi karyawan dalam bekerja, perusahaan hendaknya melaksanakan promosi yang tepat, yang mengacu pada kriteria dan syarat-syarat yang telah ditetapkan.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilaksanakan dengan menggunakan metode analisis, yaitu dengan cara menganalisis permasalahan-permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan berdasarkan data-data yang ada, kemudian mengulasnya dengan pendekatan teori-teori yang ada hubungannya dengan permasalahan. Didalam mendapatkan data peneliti menggunakan metode yang digunakan adalah Metode Analisis Deskriptif yaitu menggambarkan secara menyeluruh fenomena atau hal-hal yang terjadi pada objek yang akan diteliti, yang selanjutnya akan dianalisis melalui analisis kualitatif maupun analisis kuantitatif.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam suatu perusahaan tenaga kerja memegang peranan yang sangat penting sekali. Untuk menjamin kesediaannya tenaga kerja, maka diperlukan adanya perkiraan kebutuhan tenaga kerja selanjutnya mengadakan jabatan. Promosi jabatan di CV. Bina Karya dilakukan pada saat-saat perusahaan memerlukan tenaga kerja yang berprestasi seperti pada pengembangan atau perluasan

jaringan usaha ke daerah-daerah lain.

Prosedur promosi jabatan yang dijalankan CV. Bina Karya adalah yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditetapkan sebelumnya dip perusahaan, sudah menjadi keinginan manusia umumnya untuk lebih baik, lebih maju dari yang dipunyai saat ini. Kesempatan untuk maju didalam perusahaan sering disebut promosi jabatan. Promosi jabatan berarti perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi, perpindahan ini biasanya diimbangi dengan peningkatan gaji wewenang dan tanggung jawab yang semakin besar.

Seorang karyawan beranggapan dengan diadakan promosi jabatan ada kemungkinan status social dari karyawan yang bersangkutan akan meningkat. Bagi perusahaan sendiri dengan adanya kebijaksanaan diharapkan adanya peningkatan prestasi kerja karyawan baik jangka pendek maupun jangka panjang yang akan menguntungkan perusahaan, misalnya adanya peningkatan volume penjualan.

Dari penjabaran diatas telah dikatakan bahwa perusahaan harus ada suatu kebijaksanaan manajemen, dalam hal ini dimaksudkan perusahaan cenderung untuk melakukan promosi dari dalam perusahaan dan dari luar perusahaan. Sedangkan CV. Bina Karya cenderung melakukan promosi jabatan dari dalam perusahaan, karena moral karyawan akan lebih baik, pengetahuan tentang lingkungan pekerjaan lebih luas, loyalitas lebih dapat diharapkan daripada promosi jabatan dari luar perusahaan. Promosi jabatan dari dalam

perusahaan ini dimaksudkan adalah promosi jabatan yang dilaksanakan diantara karyawan dalam perusahaan, walaupun demikian perusahaan tidak mengesampingkan promosi dari luar perusahaan.

Hal ini dilaksanakan bilamana diantara karyawan tersebut belum memenuhi syarat yang telah ditetapkan perusahaan. Sebaliknya ada perusahaan yang menetapkan suatu jabatan tertentu cenderung untuk melaksanakan promosi jabatan melakukan promosi dari luar perusahaan. Jabatan yang diisi dari pihak luar ini adalah dengan asumsi bahwa orang luar akan membawa ide-ide baru bagi perkembangan perusahaan. Sebagaimana CV. Bina Karya sendiri dengan adanya kebijakan tersebut, khususnya menejer perusahaan menyadari akan adanya kelebihan dan kelemahan dengan diterapkannya kebijaksanaan tersebut. Dengan demikian dalam menerapkan kebijaksanaan promosi jabatan tersebut baik dari dalam maupun luar perusahaan, dalam prakteknya cara yang paling tepat tergantung pada situasi dan kondisi serta tujuan perusahaan.

Sebelum karyawan dipromosikan perlu diadakan penilaian prestasi kerja karyawan untuk mengetahui prestasi kerja yang dicapai oleh setiap karyawan sebelum dipromosikan. Penilaian prestasi kerja karyawan ini penting bagi setiap karyawan guna menentukan kebijaksanaan selanjutnya. Penilaian prestasi kerja ini merupakan kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku dan prestasi kerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan yang

akan dilaksanakan terhadap karyawan. Hal-hal yang dinilai adalah kesetiaan, prestasi kerja, kejujuran, kedisiplinan, kreativitas, kerjasama, kepemimpinan, kepribadian, kecakapan, tanggung jawab. Dengan adanya promosi jabatan yang dilakukan pada karyawan akan mendorong karyawan untuk memperbaiki diri.

CV. Bina Karya dalam menetapkan promosi jabatan karyawan belum sepenuhnya memenuhi kriteria yang telah ditetapkan perusahaan yang mengakibatkan prestasi kerja karyawan rendah dan oada akhirnya mengalami penurunan volume penjualan. Agar dapat kesinambungan peranan promosi jabatan dengan prestasi kerja karyawan perusahaan dalam menetapkan karyawan hendaknya sesuai dengan keahliannya. Penetapan promosi jabatan pada CV. Bina Karya belum memenuhi syarat karena :

1. Disiplin pegawai masih rendah adapun penyebabnya adalah perusahaan belum memperhatikan disiplin karyawan dengan baik, dan pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan bidangnya.
2. Prestasi kerja yang masih rendah sehingga karyawan tidak mampu mencapai hasil kerja yang dapat dipertanggungjawabkan, baik kualitas maupun kuantitasnya secara efektif dan efisien.
3. Kecakapan kerja karyawan rendah, hal ini disebabkan rendahnya pengetahuan atau keahlian karyawan dalam bidang pekerjaannya atau tidak sesuai dengan keahlian yang dimiliki.

4. Kerjasama kurang baik, perlu adanya dukungan dari pihak manajer dalam melakukan pendekatan diantara sesama karyawan guna meningkatkan kerja sama yang baik.
5. Pendidikan yang rendah, umumnya pendidikan karyawan yang rendah karena didominasi tingkat pendidikan SLTP dan SLTA, perlu adanya motivasi dari pimpinan terhadap karyawannya guna meningkatkan pendidikan.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan dalam upaya meningkatkan prestasi kerja karyawan Perusahaan CV. Bina Karya yaitu dengan jalan meningkatkan disiplin, prestasi kerja, kecakapan, kerjasama dan pendidikan para karyawan.

Analisis kualitatif yang digunakan guna mengetahui hubungan promosi jabatan guna meningkatkan prestasi kerja karyawan adalah dengan menggunakan rumus Product Moment yang tujuannya adalah membuktikan hipotesis untuk mengetahui sejauhmana peranan promosi jabatan (Variabel X) terhadap prestasi kerja (Variabel Y). untuk menganalisis ini diperlukan alat Bantu tabel dan rumus Korelasi Produk Moment.

Dari hasil penelitian diperoleh data tentang promosi jabatan (X) dan prestasi kerja (Y) dari perhitungan hasil angket yang diisi oleh responden dalam penelitian yaitu sebanyak 40 orang karyawan CV. Bina Karya, maka dari sini akan terlihat apakah ada peranan yang positif antara kedua variabel tersebut.

$$\Sigma n = 40, \Sigma X = 996, \Sigma Y = 983, \Sigma XY = 24.516, \Sigma X^2 = 24.884, \Sigma Y^2 = 24.307$$

Data tersebut diatas kemudian dimasukkan kedalam rumus Korelasi Product Moment sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \Sigma x.y - (\Sigma x)(\Sigma y)}{\sqrt{\{n \Sigma x^2 - (\Sigma x)^2\} \{n \Sigma y^2 - (\Sigma y)^2\}}}$$

$$= \frac{40(24516) - (966)(983)}{\sqrt{\{40(24884) - (992016)\} \{40(24307) - (996284)\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{980640 - 979068}{\sqrt{3344 \cdot 59664}} = \frac{1572}{4474,79} = 0,351$$

Perhitungan analisis data tersebut diperoleh analisis $r = 0,351$ yang artinya terdapat peranan antara promosi jabatan terhadap prestasi dengan kata lain jika promosi jabatan berjalan dengan baik, maka prestasi kerja akan meningkat. Sebaliknya jika promosi jabatan tidak berjalan dengan baik, maka prestasi kerja akan menurun. Selanjutnya dari hasil uji hipotesis hasil perhitungan nilai $r = 0,351$ ini menunjukkan bahwa variabel promosi jabatan kecil sekali perannya terhadap prestasi kerja. Dengan demikian berdasarkan hasil perhitungan diatas, maka hipotesis yang telah dirumuskan terlebih dahulu "Promosi jabatan mempunyai peranan positif dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan pada CV. Bina Karya". Perananannya kecil sekali sehingga tidak dapat diterima atau kurang berperan.

Dengan demikian hipotesis yang diajukan peneliti bahwa promosi jabatan berperan tidak dapat diterima, karena pada perusahaan CV. Bina Karya hasil perhitungan lebih kecil dari pada r

tabel baik dalam taraf signifikan 5% pada taraf signifikan 1% maka kesimpulannya adalah tidak adanya hubungan yang signifikan antara promosi jabatan dengan prestasi kerja karyawan pada CV. Bina Karya.

Untuk mengetahui kadar prosentase peranan promosi jabatan terhadap prestasi kerja pada CV. Bina Karya dipergunakan rumus sebagai berikut :

$$KP = r^2 \times 100 \%$$

Setelah perhitungan dari korelasi $r = 0,351$ maka kadar prosentase peranan promosi jabatan terhadap prestasi kerja pada CV. Bina Karya sebagai berikut :

$$KP = r^2$$

$$KP = 0,351 \times 100 \%$$

$$KP = 0,123201 \times 100 \% = 12,32 \%$$

Dari perhitungan diatas dapat disimpulkan bahwa 12,32% prestasi kerja dipengaruhi oleh promosi jabatan sedangkan faktor-faktor lainnya yang berperan terhadap tingkat prestasi kerja adalah : $100\% - 12,32\% = 87,68\%$.

Jadi 87,68% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain dengan demikian promosi jabatan kurang berperan terhadap prestasi kerja karyawan pada CV. Bina Karya.

Untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan pada perusahaan CV. Bina Karya pihak perusahaan hendaknya memperhatikan faktor-faktor lain yang mempengaruhi rendah prestasi kerja karyawan dapat disebabkan adanya ketidakpuasan pada diri karyawan seperti hal-hal yang bersifat material misalnya tingkat upah yang terlalu rendah, insentif yang kurang terarah, dan fasilitas materi yang minim dan juga yang bersifat non material misalnya penghargaan

sebagai manusiawi, kebutuhan untuk berpartisipasi, menciptakan suasana lingkungan kerja yang baik, memperhatikan kebutuhan rohani dan lain sebagainya.

Dari hasil perhitungan t hitung diperoleh hasil sebesar 3,23 sedangkan t table sebesar 2,68, karena t hitung > dari t table maka H_0 diterima dan H_a ditolak, jadi promosi jabatan kurang berperan terhadap prestasi kerja karyawan pada CV. Bina Karya.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa peranan promosi jabatan dalam usaha meningkatkan prestasi kerja karyawan pada CV. Bina Karya adalah sebagai berikut :

1. Prestasi kerja karyawan pada CV. Bina Karya bukan karena promosi jabatan yang diterapkan belum memenuhi syarat-syarat yang telah ditetapkan perusahaan tetapi lebih banyak dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang mempengaruhi tingkat prestasi kerja karyawan seperti : Kesejahteraan karyawan, Kondisi lingkungan kerja, Perbaikan tingkat gaji yang diberikan dan Pemberian penghargaan
2. Dari hasil analisis dengan uji hipotesis melalui pendekatan korelasi Product Moment diperoleh nilai $r = 0,351$ berarti terdapat hubungan yang positif antara jabatan terhadap prestasi kerja karyawan. Besarnya peranan itu sendiri sebesar 12,32 % sedangkan 87,62 % dipengaruhi oleh faktor lain. Hal ini menunjukkan bahwa promosi

jabatan kurang berperan terhadap aktivitas-aktivitas prestasi kerja, sehingga tujuan dari promosi jabatan kurang dapat dicapai. Dengan demikian hipotesis yang diajukan peneliti bahwa promosi jabatan berperan tidak dapat diterima.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian serta kesimpulan yang telah diuraikan diatas, maka peneliti kemukakan saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan CV. Bina Karya sebagai berikut :

1. Hedaknya dalam melaksanakan promosi jabatan agar tidak terjadi kesahan yang pada akhirnya akan merugikan perusahaan, evaluasi harus dilakukan secara rutin, lengkap, obyektif serta syarat-syarat yang jelas perlu ditetapkan. Dengan demikian dapat diharapkan promosi jabatan tersebut dapat berperan dalam usaha meningkatkan prestasi kerja karyawan.
2. Dalam melaksanakan promosi jabatan hendaknya perusahaan tidak hanya sekedar menetapkan syarat-syarat untuk promosi dengan tegas dan jelas, tetapi prinsip *the right man in the right job* bagi karyawan harus benar-benar diterapkan. Dengan demikian setiap jabatan yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan keahlian dan keterampilan jabatan yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan keahlian dan keterampilan yang dimilikinya.

3. Untuk meningkatkan prestasi kerja maka perusahaan harus meningkatkan pelaksanaan syarat-syarat promosi jabatan karyawan dalam perusahaan. Disamping itu harus benar-benar memperhatikan kesejahteraan karyawan, pemberian balas jasa dan penghargaan yang sesuai dengan prestasi yang dicapai oleh karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 1998, *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta : Rineka Cipta.
- Buchari Zainun, 1999, *Manajemen*, Jakarta : Balai Aksara
- Buchari Zainun, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia dan manajemen Personalial (Jilid I dan II)*, Jakarta
- Handoko Hani T, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE
- Hasibuan Malayu S.P, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta PT. Toko Gunung Agung
- Simomora Hendry, 1999, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, STIE YKPN
- Supranto, J, *Statistik*, Bandung Tarsito
- Nazir, Moh, 1985. *Metode Penelitian*, Jakarta Timur: Ghalia Indonesia.
- Umar Husein, 2000, *Riset Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT. Gramedia Pustaka Utama