

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) sangat penting untuk keberlangsungan hidup perusahaan karena keberhasilan dan kegagalan suatu perusahaan dalam mewujudkan *goals* yang telah ditetapkan sangat bergantung pada kemampuan SDM untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Qomariah (2020) menyatakan bahwa manajemen SDM adalah kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan serta pemanfaatan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. SDM sebagai penggerak pada suatu perusahaan atau instansi maka harus dilatih dan dikembangkan potensinya. Setiap perusahaan harus mempertimbangkan cara-cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan dan mengembangkan kualitas SDM, agar dapat mendorong keberhasilan bagi perusahaan.

Promosi jabatan menjadi salah satu cara untuk mengembangkan SDM, dengan melakukannya karyawan akan merasa diperhatikan, diperlukan, dihargai dan diapresiasi pekerjaannya oleh pimpinan, sehingga mendapat *output* yang lebih maksimal. Promosi jabatan juga dapat meregenerasi SDM yang sudah ada.

Hasibuan (2019) mengungkapkan bahwa promosi jabatan merupakan peralihan posisi karyawan yang mengakibatkan bertambahnya wewenang dan tanggungjawab serta diiringi dengan meningkatnya kewajiban, status, hak dan penghasilan. Syarat untuk melakukan promosi jabatan karyawan bisa berdasarkan pengalaman, loyalitas, pendidikan, tanggung jawab dan prestasi kerja. Agar bisa mendapatkan karyawan

yang tepat untuk dilakukan promosi jabatan atasan harus mengetahui prestasi kerja dan kompetensi seorang karyawan selama bekerja di perusahaan.

Sutrisno (2020) menyatakan bahwa kompetensi ialah kemampuan yang didasari oleh pengetahuan dan keterampilan diiringi dengan sikap kerja keras serta penerapan dalam melaksanakan tugas di tempat kerja dan mengarah pada persyaratan kerja yang ditentukan. Melalui kompetensi perusahaan dapat mengetahui kemampuan seorang karyawan, apakah sudah sesuai dengan kualifikasi yang diinginkan untuk dapat melakukan promosi jabatan.

Selain kompetensi terdapat faktor lain yang dapat memberikan pengaruh terhadap promosi jabatan seorang karyawan, yaitu penilaian prestasi kerja karyawan (PPKK). Sedarmayanti (2019) menyatakan bahwa PPKK merupakan sistem formal yang digunakan untuk menilai dan mengevaluasi kinerja seseorang. PPKK menunjukkan seberapa baik seorang karyawan melakukan tugas yang diberikan, dengan menggunakan penilaian ini, perusahaan dapat memberikan kompensasi sesuai dengan kinerja dan kontribusi karyawannya.

Pada penelitian ini, PT. Bukit Energi Servis Terpadu (PT BEST) yang menjadi objek penelitian. Perusahaan ini berfokus pada bidang jasa operasi dan perawatan pembangkit listrik dan tergabung dalam PT Bukit Asam Tbk Grup.

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan PT. Bukit Energi Servis Terpadu
April 2023

No.	Unit Perusahaan	Jumlah Karyawan
1.	Direksi	-
2.	Korporat TE	31
3.	PLTU TE	116
4.	PLTU Tarahan	101
5.	PLTU SBA	86
	Jumlah	335

Sumber: PT. Bukit Energi Servis Terpadu (BEST) 2023

Jumlah karyawan PT. Bukit Energi Servis Terpadu per April 2023 sebanyak 335 karyawan yang tersebar di korporat Tanjung Enim, PLTU Tanjung Enim, PLTU Tarahan dan PLTU SBA.

Human Resources Development (HRD) PT. Bukit Energi Servis Terpadu, menyatakan bahwa pada saat melakukan promosi jabatan sering kali ditemui kompetensi karyawan belum sesuai dengan kualifikasi yang dipersyaratkan serta *background* pendidikan karyawan yang tidak sesuai dengan *requirement*.

Menurut Hasibuan (2019) salah satu syarat promosi jabatan ialah prestasi kerja. Setelah membaca Surat Keputusan Direksi PT. Bukit Energi Servis Terpadu Nomor 040/KEP/Int-BEST/X/2020 mengenai Promosi, Demosi, Mutasi dan Rotasi Karyawan di Lingkungan PT. Bukit Energi Servis Terpadu diketahui bahwa PPKK sudah menjadi dasar promosi jabatan namun pada realisasinya belum dilaksanakan secara optimal.

Penelitian sebelumnya oleh Prasetyo dan Suharini (2018) menemukan bahwa kompetensi karyawan berdampak signifikan pada promosi jabatan di PT. Bank CIMB Niaga Tbk Bintaro Gria Niaga. Penelitian lain oleh Nurlina (2020) menemukan bahwa penilaian prestasi kerja karyawan berdampak positif dan signifikan pada promosi jabatan di PT. Bank Danamon Indonesia di Kota Makassar. Penelitian sebelumnya oleh Hasibuan dkk. (2021) menyatakan bahwa Prestasi kerja dan kompetensi pegawai berdampak signifikan terhadap promosi jabatan pada Kantor Pelayanan Pembendaharaan Negara (KPPN) Pematangsiantar.

Sehingga berdasarkan penjelasan di atas serta hasil riset sebelumnya, peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian tentang:

“Pengaruh Kompetensi dan Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada PT. Bukit Energi Servis Terpadu”

1.2 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas maka batasan masalah dalam penelitian ini hanya pada kajian pengaruh kompetensi dan penilaian prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan pada PT. Bukit Energi Servis Terpadu unit kerja lokasi Tanjung Enim.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang di atas maka rumusan masalah dari penelitian ini sebagai berikut:

- a. Apakah terdapat pengaruh kompetensi terhadap promosi jabatan pada PT. Bukit Energi Servis Terpadu ?
- b. Apakah terdapat pengaruh penilaian prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan pada PT. Bukit Energi Servis Terpadu ?
- c. Apakah terdapat pengaruh kompetensi dan penilaian prestasi kerja karyawan secara bersama-sama terhadap promosi jabatan pada PT. Bukit Energi Servis Terpadu ?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel kompetensi terhadap promosi jabatan pada PT. Bukit Energi Servis Terpadu ?

- b. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan pada PT. Bukit Energi Servis Terpadu ?
- c. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel kompetensi dan penilaian prestasi kerja karyawan secara bersama pada promosi jabatan pada PT. Bukit Energi Servis Terpadu ?

1.5 Manfaat Penelitian

- a. Bagi lembaga

Diharapkan penelitian dapat memperkaya hasil-hasil penelitian yang ada pada lembaga Universitas PGRI Palembang.

- b. Bagi objek penelitian

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi masukan bagi PT. Bukit Energi Servis Terpadu baik secara praktik maupun teoritis.