

ABSTRAK

Program Profesi Magister Psikologi
Fakultas Psikologi Universitas Airlangga
Mayoring Psikologi Industri dan Organisasi

Nurul Sih Widanti, 090315182 M, Promosi Karir Sebagai Penghargaan Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surabaya

xiv · 118 halaman, 4 lampiran

Kinerja pegawai PDAM Kota Surabaya saat ini masih kurang optimal. Hal ini dapat diketahui berdasarkan dari hasil Penilaian Kinerja Pegawai, masih banyaknya keluhan pelanggan yang diterima setiap hari, hasil *survey* sebuah lembaga penelitian di Surabaya serta hasil wawancara dengan Direktur Distribusi dan beberapa Kepala Bagian/Kepala Urusan.

Kurang optimalnya kinerja pegawai ini disebabkan oleh beberapa hal, antara lain meliputi :

- a. Motivasi kerja masih cenderung kurang. Hal ini disebabkan karena belum adanya sistem *reward* yang sistematis dan dapat berfungsi sebagai motivator kerja karyawan.
- b. Kemampuan kerja masih terbatas. Hal ini disebabkan karena kurangnya pemberian pelatihan dari perusahaan kepada para pegawai.
- c. Kondisi lingkungan yang kurang mendukung. Saat ini Uraian Tugas maupun *Standart Operational Procedures* (SOP) yang berlaku dinilai sudah kurang sesuai. Selain itu masih banyak sistem yang belum tertata, seperti Sistem Perekrutan pegawai baru.

Berdasarkan hasil pengumpulan data, dari ketiga hal diatas, faktor kurangnya motivasi kerja pegawai dinilai sebagai faktor yang paling menyebabkan kinerja pegawai kurang optimal. Oleh karena itu untuk meningkatkan motivasi kerja, dinilai perlu ada sistem *reward* yang dapat menjadi motivator kerja bagi pegawai. Sementara itu, berdasarkan hasil pengumpulan data, ternyata *reward* berupa gaji dan karir dinilai sangat perlu untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Desain intervensi yang dipilih dalam penulisan ini adalah desain intervensi berupa Promosi melalui jalur karir. Dalam menyusun promosi melalui jalur karir, pihak Manajemen melalui Urusan Kepegawaian PDAM Kota Surabaya perlu melakukan beberapa tahapan agar sistem promosi ini dapat memenuhi harapan pegawai dan sesuai dengan kebijakan karir yang ditetapkan oleh Manajemen.

Adanya Promosi melalui jalur karir ini diharapkan akan dapat menjadi motivator kepada para pegawai untuk terus meningkatkan kinerja dan mengembangkan kemampuan yang dimilikinya agar dapat mencapai posisi karir tertentu yang diharapkannya.

Daftar Pustaka, 12 (1993 – 2005).