

MANAJEMEN KARIR KARYAWAN PT. MADUBARU KECAMATAN KASIHAN, KABUPATEN BANTUL, YOGYAKARTA

Dendri Praduana¹, Istiti Purwandari²

¹Mahasiswa Fakultas Pertanian INSTIPER

²Dosen Fakultas Pertanian INSTIPER

ABSTRAK

Eksplorasi ini bermaksud untuk untuk mengetahui manajemen karir di PT. Madubaru dan masalah yang terdapat pada PT. Madubaru. Penelitian dilaksanakan di PT. Madubaru Kecamatan Kasihan, Bantul, Yogyakarta. Penelitian ini dilakukan kurang lebih 1 bulan pada bulan Juni 2022. Metode pokok yang dipakai pada eksplorasi ini yakni metode deskriptive. Eksplorasi ini dikerjakan dengan sengaja (*purposive*) yakni ada kegiatan manajemen panen. metode simple random sampling, ini merupakan suatu teknik penentuan sampel yang mana tiap tahun responden memiliki kesempatan yang tidak berbeda untuk ditetapkan menjadi responden. Berdasarkan hasil penelitian bahwa manajemen karir di PT. Madubaru dalam kategori sangat baik (96,7%). Penilaian manajemen karir berdasarkan aspek-aspeknya menunjukkan rekrutmen karyawan dalam kategori baik (70,0%), perencanaan karir dalam kategori baik (96,7%), pengembangan karir dalam kategori sangat baik (70,0%), dan konseling karir dalam kategori baik (73,3%). Terdapat masalah yang dihadapi karyawan PT. Madubaru seperti pada proses rekrutmen karyawan yang menggunakan metode tertutup dan adanya tuntutan untuk meningkatkan kompetensi agar mempunyai keterampilan dan cara penyelesaian masalah dalam pekerjaannya. Dalam menghadapi permasalahan ini PT. Madubaru memberikan pelatihan untuk jenjang karir karyawan meliputi: pelatihan manajemen, pelatihan spesialis atau kompetensi, pelatihan kompetensi yang berhubungan dengan perundang-undangan.

Kata Kunci: Manajemen Karir, Karyawan, Masalah Perusahaan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang bermutu dan unggul sangat berpengaruh dalam kemajuan sebuah perusahaan. Ketertiban sumber daya sangat dibutuhkan untuk mendapatkan pendapatan yang tinggi. Perusahaan membutuhkan pengelolaan yang baik guna mengembangkan kualitas sumber daya manusia yang ahli dalam setiap bidangnya masing-masing. Pengelolaan yang dimaksud adalah untuk menyatukan sumber daya manusia dari berbagai persepsi, daerah, suku, menjadi satu kesatuaa yang bersinergi dan memberikan dampak positif bagi perusahaan. Fase awal yang menggambarkan sukses tidaknya sebuah badan usaha menggapai intensinya ialah pengadaan tenaga kerja. Sumber daya manusia amatlah esensial bagi kemajuan di badan usaha. Sumber daya manusia lah yang langsung turun tangan ke lapangan sehingga harus mempunyai kualitas yang mempuni untuk merawat dan memanen tanaman. Perusahaan akan melakukan pengadaan tenaga kerja yang baik agar mendapatkan sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan ini akan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas jika benar dilaksanakan. Berdasarkan sudut pandang perusahaan pengadaan tenaga kerja penting dilakukan dikarenakan banyak potensi dari sumberdaya manusia baik dari segi keahlian, kemampuan dan pengetahuan. perusahaan menggunakan pengadaan tenaga kerja untuk memperoleh SDM yang memiliki potensi yang berasaskan dengan keperluan badan usaha.

Eksekutif adalah ilmu dan keahlian dalam menangani cara paling umum dalam menggunakan SDM dan berbagai aset secara sukses dan produktif untuk mencapai tujuan tertentu. Administrasi

ini terdiri dari enam komponen (6 M), yaitu: laki-laki, uang tunai, strategi, bahan, mesin, dan pasar. Komponen laki-laki (people) ini telah terbentuk menjadi bidang ilmu eksekutif yang disebut human asset board atau dikontrak sebagai HRM yang merupakan interpretasi dari penyediaan tenaga kerja para eksekutif. Administrasi yang mengarahkan komponen manusia ini disebut tenaga kerja para eksekutif atau fakultas dewan (staff the executives). HRM adalah bidang dewan yang bekerja dalam berkonsentrasi pada hubungan manusia dan pekerjaan di asosiasi perusahaan. Komponen HRM adalah orang yang menjadi tenaga kerja dalam organisasi. Apa yang dipikirkan HRM hanyalah masalah yang berhubungan dengan pekerjaan manusia. HRM penting bagi dewan, dengan demikian, hipotesis administrasi umum adalah alasan untuk percakapan. HRM lebih berpusat pada percakapan tentang pedoman pekerjaan orang dalam mengakui tujuan ideal.

Rucky (2006) mengatakan bahwa aset manusia para eksekutif adalah penggunaan administrasi yang tepat dan layak selama waktu yang dihabiskan untuk memperoleh, menggunakan, meningkatkan dan mendukung fakultas yang diklaim oleh suatu asosiasi benar-benar untuk mencapai tingkat penggunaan SDM yang ideal oleh asosiasi dalam menggapai intensi Objektif.

Managemen karir yakni "Proses pengelolaan karir pegawai yang meliputi kegiatan perencanaan karir, pengembangan dan konseling karir serta pengambilan keputusan karir". Panggilan dewan mencakup semua pertemuan, menggabungkan perwakilan yang khawatir tentang unit tempat pekerja bekerja, dan asosiasi pada umumnya. Dalam pelaksanaan panggilan para eksekutif antar asosiasi bisa menjadi unik, ada pemerintahan yang tegas, tiran, terkonsentrasi, tertutup, tidak demokratis. Ada juga dewan yang secara umum akan terbuka, partisipatif, dan berbasis popularitas.

Dengan asumsi bahwa panggilan para eksekutif dari sebuah asosiasi tidak kaku dan tertutup, kontribusi pekerja dalam peningkatan profesi mereka sendiri pada umumnya akan diabaikan. Lagi pula, dengan asumsi panggilan pengurus dalam perkumpulan itu terbuka, partisipatif, dan berdasarkan suara, maka kontribusi pekerja dalam peningkatan profesi secara umum akan sangat besar. Apalagi profesi seorang wakil tidak hanya mengandalkan dirinya sendiri (variabel internal), tetapi juga dipengaruhi oleh faktor administrasi luar. Karena banyak perwakilan yang fokus, tabah, dan cerdas, namun panggilan mereka buruk karena mereka "terjebak" dalam profesi yang buruk dalam kerangka eksekutif.

Pemanggilan pengurus yang dilakukan oleh suatu organisasi atau perkumpulan yang bersangkutan, akan membuat para pekerja menyadari bahwa organisasi tersebut memiliki janji untuk peningkatan profesi sehingga dengan demikian akan mempengaruhi kelangsungan profesi perwakilan. Menurut Flippo dalam Zavarzadeh (1994) kemajuan profesi harus dimungkinkan dengan berbagai upaya, antara lain dengan membuat keselarasan dan keselarasan dalam bekerja, memberikan status jabatan dan wawasan kerja serta memberikan kekuasaan dan wewenang dalam bekerja. Hirarki profesi dewan memberikan pintu terbuka dalam peningkatan panggilan representatif yang mendorong pekerja untuk memiliki profesi yang bermanfaat.

Menurut Simamora (2004) pengertian pengaturan panggilan tanpa akhir adalah sebagai berikut: Profesi adalah rangkaian latihan yang berhubungan dengan pekerjaan dan cara individu berperilaku, nilai-nilai, dan keinginan selama kehidupan individu yang lemah. Pengaturan profesi adalah siklus di mana perwakilan individu mengenali dan melakukan apa pun yang diperlukan untuk mencapai tujuan panggilan mereka. Di sini pengaturan profesi termasuk mengenali tujuan terkait panggilan dan membuat rencana untuk mencapai tujuan tersebut. Pengaturan panggilan yang masuk akal membuat orang melihat pintu terbuka yang ada sehubungan dengan kapasitas.

Karir yakni sebuah kepaduan yang mencakup elemen yang dikaitkan berbarengan untuk bekerja dengan perkembangan data, materi atau energi untuk mencapai suatu tujuan. Dalam referensi Kata Besar Bahasa Indonesia, kerangka dicirikan sebagai sekumpulan komponen yang secara konsisten saling terkait untuk membentuk keseluruhan. Menurut Stone, peningkatan vokasi adalah siklus dan gerakan pembentukan perwakilan untuk memiliki situasi dalam suatu asosiasi atau organisasi, yang akan dilakukan mulai sekarang. Kemajuan ini menggabungkan gagasan

bahwa organisasi atau supervisor. Pihak SDM sudah mengatur jauh-jauh hari tentang cara-cara yang harus dilakukan untuk membina vokasi pekerja. Lebih lanjut Handoko mengungkapkan bahwa peningkatan profesi merupakan upaya sendiri seorang wakil untuk mencapai tatanan seumur hidup.

Panggilan dewan sangat penting untuk diteliti mengingat fakta bahwa profesi para eksekutif sangat penting untuk siklus pengaturan yang memungkinkan perwakilan untuk membedakan tujuan panggilan dan cara mendorong mereka. Program pembinaan dan pengembangan profesi memberikan kesempatan yang luar biasa bagi para perwakilan untuk menyelidiki kecenderungan, keinginan, dan keputusan karir mereka di dalam organisasi, karena melalui siklus ini para pekerja dapat menelusuri cara-cara bekerja pada diri mereka sendiri untuk meningkatkan kemampuan dan kapasitas mereka untuk berprestasi. jabatan yang ditentukan (Martoyo, 2008). 1992).

Isu-isu yang dilihat oleh PT. Madubaru terkait dengan vokasi pengurus adalah belum meluaskan persiapan, belum memberikan inspirasi dalam hal informasi dan pemahaman tentang pentingnya peningkatan profesi. PT. Madubaru tidak membuka pintu bagi pekerja untuk mengembangkan kapasitas mereka yang sebenarnya. Juga, tidak ada pintu terbuka atau pintu terbuka potensial bagi perwakilan untuk mendapatkan tujuan profesi yang telah diatur oleh pekerja menjelang awal bekerja di organisasi. Pekerja juga belum terlihat dan dihargai presentasinya, sehingga perwakilan tidak terpacu dan memiliki semangat yang tinggi.

Intensi atau target karir yakni “posisi atau jabatan tertentu yang dapat dicapai oleh seorang pegawai bila yang bersangkutan memenuhi semua persyaratan dan kualifikasi yang dibutuhkan untuk melaksanakan jabatan tersebut” intensi atau target panggilan tidak tergapai secara alami dengan asumsi seorang pekerja mencukupi keperluan yang mesti dicukupi mengingat fakta bahwa untuk memiliki profesi tertentu, dalam beberapa kasus ia harus memenuhi prasyarat yang sebagian besar waktu di luar jangkauannya, khususnya. apakah ada peluang untuk posisi yang diharapkan, apakah ada pilihan dan referensi dari otoritas. , dan kehadiran atau ketidakhadiran pendaftar baru yang berbeda dengan kualitas yang sama, yang semuanya dapat membatasi keberhasilan profesional seorang pekerja.

METODE PENELITIAN

Metode Dasar Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif. Menurut Arikunto (2006), penelitian deskriptif merupakan metode yang bertujuan untuk membuat deskripsi secara sistematis, factual, serta akurat pada fakta dan sifat populasi atau daerah tertentu. Berdasarkan jenis analisis datanya, penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif juga menggunakan desain secara umum dan mendapatkan data berupa deskripsi pendapat dari responden ataupun hasil catatan lapangan.

Metode Penentuan Lokasi Dan Waktu Pelaksanaan

Strategi penentuan wilayah eksplorasi menggunakan teknik analisis kontekstual, yaitu suatu metode penentuan wilayah pengujian secara sengaja dengan alasan SDM merupakan faktor utama dalam menghitung daya dukung organisasi. PT. Madubaru, Kawasan Kasihan, Bantul, Yogyakarta menjadi kawasan eksplorasi sejak PT. Madubaru selesaikan latihan Vocation The executives. Eksplorasi juga diarahkan ke PT. Madubaru karena perlu mengetahui pelaksanaan Profesi Pengurus. Eksplorasi ini dipimpin pada Juni 2022.

Metode Penentuan Sampel

Kepastian contoh dalam penelitian ini menggunakan teknik pengujian purposive (memeriksa dalam melihat tujuan), untuk lebih spesifik ilmuwan sengaja memutuskan atau memilih individu yang akan menjadi responden penelitian dengan pemikiran bahwa orang-orang yang dipilih sebagai kebutuhan mungkin telah muncul oleh spesialis dalam mendukung berbagai informasi. - informasi untuk memasukkan laporan eksplorasi. Pada eksplorasi ini diambil sample sebanyak 30 orang yang terdiri dari kepala bagian tanaman, mandor, dan 28 orang tenaga kerja lapangan.

Metode Pengambilan dan Pengumpulan Data

Data yang dibutuhkan pada eksplorasi ini yakni data skunder dan data primer. Pengambilan data dilakukan dengan metode kuesioner, observasi, dan wawancara.

Metode Analisis

Cara analisis data yang dipakai, yakni metode deskriptive kualitative yang bermaksud untuk mengungkap suatu peristiwa, kondisi, kejadian yang muncul pada saat penelitian berlangsung di PT. Madubaru berdasarkan hasil wawancara dan observasi di lapangan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Manajemen Karir

Hasil analisis manajemen karir disajikan berikut ini:

a. Rekrutmen Karyawan

PT. Madubaru dalam melakukan rekrutmen karyawan menggunakan metode tertutup dan terbuka. Pada metode tertutup PT. Madubaru tidak membuka lowongan tetapi kalau ada yang memasukkan lamaran akan diseleksi dan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan akan diterima. Pada metode terbuka dilakukan melalui kerjasama dengan UGM. PT. Madubaru melakukan rekrutmen mahasiswa berdasarkan rekomendasi dari UGM melalui tahapan tes tertulis dan wawancara.

Selanjutnya dilakukan perhitungan kategorisasi untuk mengetahui penilaian responden terhadap sub variabel rekrutmen karyawan yang disajikan berikut ini:

Tabel 1. Kategorisasi Sub Variabel Rekrutmen Karyawan

Posisi	Rekrutmen_Karyawan						Total	
	Baik		Cukup		Kurang			
	F	%	F	%	F	%	F	%
Asisten Chamiker	0	0,0	1	3,3	0	0,0	1	3,3
Laboran	0	0,0	2	6,7	0	0,0	2	6,7
Personalia	0	0,0	0	0,0	1	3,3	1	3,3
Juru Bayar	0	0,0	0	0,0	1	3,3	1	3,3
Karyawan	18	60,0	4	13,3	0	0,0	22	73,3
Quality Control	2	6,7	0	0,0	0	0,0	2	6,7
Laboratorium SPI	1	3,3	0	0,0	0	0,0	1	3,3
Total	21	70,0	7	23,3	2	6,7	30	100,0

Sumber: Analisis Data Primer 2022

Pada sub variabel rekrutmen karyawan diketahui bahwa responden dengan posisi sebagai karyawan memberikan penilaian dalam kategori baik sebanyak 60,0%, *quality control* menyediakan evaluasi dalam klasifikasi bagus sejumlah 6,7%, dan laboratorium SPI menyediakan evaluasi dalam klasifikasi cukup bagus sejumlah 3,3%. Responden dengan posisi sebagai asisten chamiker menyediakan evaluasi dalam klasifikasi cukup bagus sejumlah 3,3%, laboran memberikan penilaian dalam kategori cukup baik sebanyak 6,7%, dan karyawan memberikan penilaian dalam kategori cukup baik sebanyak 13,3%. Responden dengan posisi sebagai personalia dan juru bayar memberikan penilaian dalam kategori kurang baik masing-masing sebanyak 3,3%.

(Sturges et al., 2002) berpikir tentang profesi itu para eksekutif sangat penting untuk ketahanan asosiasi. Asosiasi yang melengkapi profesi para pengurus akan lebih memperhatikan dan siap membantu para pekerja dalam melaksanakan dan melaksanakan metodologi yang sedang

diupayakan oleh asosiasi. Semakin berwibawa profesi pengurus, semakin banyak hasil panggilan pekerja.

Rekrutmen karyawan mendapatkan penilaian dalam kategori sangat baik (70,0%). PT. Madubaru dalam melakukan rekrutmen karyawan menggunakan metode tertutup dan terbuka. Pada metode tertutup PT. Madubaru tidak membuka lowongan tetapi kalau ada yang memasukkan lamaran akan diseleksi dan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan akan diterima. Pada metode terbuka dilakukan melalui rekrutmen berdasarkan rekomendasi dari UGM melalui tahapan tes tertulis dan wawancara.

Eksplorasi yang dipimpin oleh (Cahyani dan Utama, 2019) menyatakan bahwa pendaftaran pekerja memiliki hubungan positif dengan eksekusi perwakilan, dengan alasan bahwa semakin baik pendaftaran yang diselesaikan oleh organisasi, maka akan semakin banyak pula eksekusi pekerja. Pemeriksaan komparatif oleh (Afriyie dan Blankson, 2013; Ekwoaba et al., 2015; Lukiyana dan Sriyanto, 2017; Zulianti, 2015) menemukan bahwa pendaftaran secara signifikan mempengaruhi pelaksanaan kerja. Artinya, semakin spesifik organisasi dalam menyeleksi tenaga kerja, maka pelaksanaan pekerjaan yang disampaikan oleh perwakilan nantinya makin bertambah.

b. Perencanaan Karir

Berdasarkan hasil wawancara karyawan PT. Madubaru yang masih muda lebih antusias dalam jenjang karir dibandingkan karyawan yang sudah tua.

Selanjutnya dilakukan perhitungan kategorisasi untuk mengetahui penilaian responden terhadap sub variabel perencanaan karir yang disajikan berikut ini:

Tabel 2. Kategorisasi Sub Variabel Perencanaan Karir

Posisi	Perencanaan Karir						Total	
	Baik		Cukup		Kurang			
	F	%	F	%	F	%	F	%
Asisten Chamiker	1	3,3	0	0,0	0	0,0	1	3,3
Laboran	2	6,7	0	0,0	0	0,0	2	6,7
Personalia	1	3,3	0	0,0	0	0,0	1	3,3
Juru Bayar	1	3,3	0	0,0	0	0,0	1	3,3
Karyawan	21	70,0	1	3,3	0	0,0	22	73,3
<i>Quality Control</i>	2	6,7	0	0,0	0	0,0	2	6,7
Laboratorium SPI	1	3,3	0	0,0	0	0,0	1	3,3
Total	29	96,7	1	3,3	0	0,0	30	100,0

Sumber: Analisis Data Primer 2022

Pada sub variabel perencanaan karir diketahui bahwa responden dengan posisi sebagai asisten chamiker, personalia, juru bayar, Laboratorium SPI menyediakan evaluasi dalam klasifikasi bagus masing-masing sejumlah 3,3%, laboran dan *quality control* menyediakan evaluasi dalam klasifikasi bagus masing-masing sejumlah 6,7%, dan karyawan menyediakan evaluasi dalam klasifikasi bagus sejumlah 70,0%. Responden dengan posisi sebagai karyawan memberikan penilaian dalam klasifikasi cukup bagus sejumlah 3,3% dan tak ada informan yang memberikan penilaian dalam klasifikasi kurang bagus (0,0%).

PT. Madubaru dalam perencanaan karir atau jenjang karir bagi karyawan berdasarkan matriks karyawan melalui training sesuai jalurnya masing-masing per divisi. Menurut Juliani (2012) perencanaan karir ditujukan untuk menilai sendiri siklus profesi, kekecewaan atau kemenangan yang telah dicapai, mengevaluasi kapasitas mereka, kemampuan apa yang mereka miliki atau tidak miliki sehingga mereka ingin mencapai posisi sesuai dengan kemampuan mereka, dan mengevaluasi "hadiah" mereka. Dengan cara ini alasan untuk membuat pengaturan panggilan bagi seorang pekerja adalah untuk mencari tahu sesegera mungkin kemungkinan profesi perwakilan di kemudian hari dan memutuskan cara yang harus diambil sehingga tujuan panggilan dapat dicapai secara aktual dan produktif. Menurut (Juliani, 2019) ada lima syarat yang harus dipenuhi agar

penyelenggaraan vokasi dapat berjalan dengan baik, yaitu adanya wacana, arahan, kontribusi individu dalam pergaulan, kritik dan kejelasan sistem penataan profesi yang pasti, formal dan tersusun. Pengaturan pekerjaan tidak hanya berguna untuk menilai kinerja pekerja tetapi juga bermanfaat untuk kemajuan profesi perwakilan, menentukan hadiah, dan mencari kontribusi untuk memutuskan pendekatan yang berwenang.

c. Pengembangan Karir

Hasil wawancara menunjukkan bahwa PT. Madubaru dalam pengembangan karir dilakukan berdasarkan penjarangan lewat tes. Selain itu juga dilakukan dengan melalui training misalnya kursus managerial, seperti BMDP (*Basic Management Development Program*) untuk kandidat kepemimpinan yang akan menjadi Kabag atau Wakabag. Penghargaan masa kerja karyawan yang diberikan PT. Madubaru ada dua macam yakni: penghargaan berdasarkan masa untuk kerja masa kerja 25 tahun dan penghargaan setelah pensiun dengan pemberian emas seberat 15 gram, serta penghargaan prestasi.

Selanjutnya dilakukan perhitungan kategorisasi untuk mengetahui penilaian responden terhadap sub variabel pengembangan karir berikut:

Tabel 3. Kategorisasi Sub Variabel Pengembangan Karir

Posisi	Pengembangan Karir						Total	
	Baik		Cukup		Kurang			
	F	%	F	%	F	%	F	%
Asisten Chamiker	1	3,3	0	0,0	0	0,0	1	3,3
Laboran	2	6,7	0	0,0	0	0,0	2	6,7
Personalialia	1	3,3	0	0,0	0	0,0	1	3,3
Juru Bayar	1	3,3	0	0,0	0	0,0	1	3,3
Karyawan	14	46,7	7	23,3	1	3,3	22	73,3
<i>Quality Control</i>	2	6,7	0	0,0	0	0,0	2	6,7
Laboratorium SPI	1	3,3	0	0,0	0	0,0	1	3,3
Total	22	73,3	7	23,3	1	3,3	30	100,0

Sumber: Analisis Data Primer 2022

Pada sub variabel perencanaan karir diketahui bahwa responden dengan posisi sebagai asisten chamiker, personalialia, juru bayar, Laboratorium SPI memberikan penilaian dalam kategori baik masing-masing sebanyak 3,3%, laboran dan *quality control* menyediakan evaluasi dalam klasifikasi bagus masing-masing sejumlah 6,7%, dan karyawan menyediakan evaluasi dalam klasifikasi bagus sejumlah 46,7%. Responden dengan posisi sebagai karyawan memberikan penilaian dalam kategori cukup baik sebanyak 23,3% dan karyawan yang memberikan penilaian dalam kategori kurang baik sebanyak 3,3%.

PT. Madubaru dalam pengembangan karir melalui penjarangan lewat tes dan training misalnya kursus managerial. Menurut (Bonsu, C. A., & Kusi, 2016) Peningkatan vokasi merupakan perspektif penting yang tidak boleh diabaikan dalam pengawasan SDM. Pekerja dapat membina profesinya dengan baik, sehingga dapat lebih mengembangkan pelaksanaan yang representatif (Minggu et al., 2017). Menurut (Taghulih, 2015) dan (Heikal, 2017) peningkatan vokasi adalah rangkaian latihan yang berhubungan dengan pekerjaan dan cara berperilaku, nilai, dan tujuan seseorang. Seorang pekerja yang perlu mengembangkan panggilannya perlu merenungkan evaluasi pelaksanaan apa yang dia miliki.

d. Konseling Karir

Konseling karir dilakukan melalui evaluasi karir terlebih dahulu. Hasil wawancara menunjukkan bahwa PT. Madubaru melakukan evaluasi karir atau yang biasa disebut "Penilaian Karya". Evaluasi karir dilakukan pada bulan Desember atau awal tahun setiap setahun sekali. Tujuan dari evaluasi karir ini untuk menilai kinerja karyawan selama satu tahun sebelumnya. Evaluasi karir dilakukan oleh Direktur dan Kepala Bagian.

Selanjutnya dilakukan perhitungan kategorisasi untuk mengetahui penilaian responden terhadap sub variabel konseling karir yang disajikan berikut ini:

Tabel 4. Kategorisasi Sub Variabel Konseling Karir

Posisi	Konseling Karir						Total	
	Baik		Cukup		Kurang			
	F	%	F	%	F	%	F	%
Asisten Chamiker	1	3,3	0	0,0	0	0,0	1	3,3
Laboran	2	6,7	0	0,0	0	0,0	2	6,7
Personalia	1	3,3	0	0,0	0	0,0	1	3,3
Juru Bayar	1	3,3	0	0,0	0	0,0	1	3,3
Karyawan	15	50,0	6	20,0	1	3,3	22	73,3
<i>Quality Control</i>	2	6,7	0	0,0	0	0,0	2	6,7
Laboratorium SPI	0	0,0	1	3,3	0	0,0	1	3,3
Total	22	73,3	7	23,3	1	3,3	30	100,0

Sumber: Analisis Data Primer 2022

Pada sub variabel konseling karir diketahui bahwa responden dengan posisi sebagai asisten chamiker, personalia, juru bayar, memberikan penilaian dalam kategori baik masing-masing sebanyak 3,3%, laboran dan *quality control* menyediakan evaluasi dalam klasifikasi bagus masing-masing sejumlah 6,7%, dan karyawan menyediakan evaluasi dalam klasifikasi bagus sejumlah 50,0%. Responden dengan posisi sebagai karyawan memberikan penilaian dalam kategori cukup baik sebanyak 20,0% dan Laporan SPI yang menyediakan evaluasi dalam klasifikasi cukup bagus sejumlah 3,3%. Responden dengan posisi sebagai karyawan menyediakan evaluasi dalam klasifikasi cukup bagus sejumlah 3,3%

PT. Madubaru melakukan konseling karir melalui evaluasi karir yang dilakukan pada bulan Desember atau awal tahun setiap setahun sekali untuk menilai kinerja karyawan selama satu tahun sebelumnya. Evaluasi karir dilakukan oleh Direktur dan Kepala Bagian. Mengarahkan menggabungkan pemahaman dan interaksi orang untuk mengungkap persyaratan persuasif, dan kemungkinan luar biasa individu dan membantu individu yang khawatir untuk melihat nilai dalam tiga hal ini. Penasihat adalah suatu perkembangan dari latihan pengarahan yang paling esensial dengan tujuan akhir untuk membantu konseli/klien secara langsung sehingga klien dapat memiliki rasa memiliki dengan dirinya sendiri untuk berbagai masalah atau masalah yang luar biasa sehingga semua masalah dapat dilihat dengan baik. klien dapat diselesaikan.

Pembinaan profesi yang dilakukan organisasi berencana untuk menjawab tantangan globalisasi, organisasi perlu memberikan pengarahan kepada buruh/pekerja dalam membangun SDM yang berkualitas yang bermoral dan halus, serta sangat serius dan terdidik dalam ilmu pengetahuan dan inovasi (*science and innovation*). Oleh karena itu, perwakilan atau buruh perlu mendapatkan arahan dan bimbingan (*advising*), dengan pemandu yang kuat para pekerja dapat melakukan kewajibannya untuk menciptakan pelaksanaan yang baik seperti yang ditunjukkan oleh tujuan organisasi. Dalam pelaksanaan penyuluhan, akan terlihat masalah, misalnya: apakah pekerja perlu mengambil bagian dalam pembelajaran dan mempersiapkan pintu terbuka untuk memperoleh informasi yang luas dan memperoleh kemampuan dalam menyelesaikan kewajibannya, dan memiliki sikap untuk menyesuaikan diri dengan perubahan yang berbeda dan kompleks.

e. Penilaian Manajemen Karir

Perhitungan kategorisasi untuk mengetahui penilaian responden terhadap variabel manajemen karir yang disajikan berikut ini:

Tabel 5. Kategorisasi Variabel Manajemen Karir

Posisi	Manajemen Karir						Total	
	Baik		Cukup		Kurang			
	F	%	F	%	F	%	F	%
Asisten Chamiker	1	3,3	0	0,0	0	0,0	1	3,3
Laboran	2	6,7	0	0,0	0	0,0	2	6,7
Personalialia	1	3,3	0	0,0	0	0,0	1	3,3
Juru Bayar	1	3,3	0	0,0	0	0,0	1	3,3
Karyawan	21	70,0	1	3,3	0	0,0	22	73,3
Quality Control	2	6,7	0	0,0	0	0,0	2	6,7
Laboratorium SPI	1	3,3	0	0,0	0	0,0	1	3,3
Total	29	96,7	1	3,3	0	0,0	30	100,0

Sumber: Analisis Data Primer 2022

Pada sub variabel manajemen karir diketahui bahwa responden dengan posisi sebagai asisten chamiker, personalialia, juru bayar, Laboratorium SPI memberikan penilaian dalam kategori baik masing-masing sebanyak 3,3%, laboran dan *quality control* memberikan penilaian dalam kategori baik masing-masing sebanyak 6,7%, dan karyawan memberikan penilaian dalam kategori baik sebanyak 70,0%. Responden dengan posisi sebagai karyawan memberikan penilaian dalam kategori cukup baik sebanyak 3,3% dan tidak ada yang memberikan penilaian dalam kategori kurang baik (0,0%).

Manajemen karir berada pada kategori baik artinya bahwa manajemen karir di PT. Madubaru yang telah dilaksanakan oleh perusahaan berjalan dengan baik dan mampu membantu karyawan untuk menentukan karir sesuai dengan keahlian dan pendidikan yang dimilikinya. Sehingga karyawan akan terbantu dan terarahkan untuk mencapai tujuan karirnya serta perusahaan pun mampu bersaing dalam pasar global dengan adanya kualitas karyawan yang berprestasi.

2. Permasalahan Manajemen Karir di PT. Madubaru

Hasil wawancara menunjukkan bahwa permasalahan manajemen karir di PT. Madubaru terletak pada metode rekrutmen karyawan yang menggunakan metode tertutup. Pada metode tertutup PT. Madubaru tidak membuka lowongan tetapi kalau ada yang memasukkan lamaran akan diseleksi dan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan akan diterima. Selain itu, dalam PT. Madubaru muncul permasalahan yang terjadi antar karyawan. Menurut bagian personalialia hal ini dianggap wajar karena sebagai manusia sudah pasti akan menghadapi berbagai permasalahan dalam pekerjaannya. Masalah yang terjadi dalam lingkungan PT. Madubaru terkait dengan faktor kompetensi. Karyawan dituntut untuk meningkatkan kompetensinya agar mempunyai keterampilan dan cara penyelesaian masalah dalam pekerjaannya.

Terdapat masalah yang dihadapi karyawan PT. Madubaru seperti tuntutan untuk meningkatkan kompetensi agar mempunyai keterampilan dan cara penyelesaian masalah dalam pekerjaannya. Dalam menghadapi permasalahan ini PT. Madubaru memberikan pelatihan untuk jenjang karir karyawan meliputi: pelatihan manajemen, pelatihan spesialis atau kompetensi, pelatihan kompetensi yang berhubungan dengan perundang-undangan.

Bentrok otoritatif menggabungkan konflik atas alokasi aset yang sedikit atau ketidaksepakatan tentang tujuan, status, nilai, wawasan, atau karakter. bahwa pertentangan adalah keadaan pertentangan tujuan dan munculnya perbedaan cara berperilaku yang saling berbenturan, baik yang ada di dalam diri orang, perkumpulan, maupun di kantor. masalah, mengetahui kekurangan otoritatif, jawaban untuk kekurangan, dapat mendorong tujuan hierarkis. Organisasi harus memiliki pengaturan pelaksanaan yang merupakan siklus di mana perwakilan dan direktur

bekerja sama untuk mengatur apa yang harus dilakukan di tahun yang akan datang, memutuskan bagaimana pelaksanaan diperkirakan, merencanakan dan memahami bagaimana mengatasi hambatan dan menyelesaikan presentasi individu yang seharusnya bagus di kebetulan memiliki kemampuan tinggi, akan bekerja karena dibayar atau diberi kompensasi sesuai pemahaman, memiliki kepercayaan untuk masa depan yang unggul. Adapun dan asumsi adalah hal yang menjadi inspirasi bagi seorang wakil untuk bekerja dan menyelesaikan latihan kerja dengan eksekusi yang hebat (Sumampouw & Tarore, 2018).

Konsekuensi dari penelitian ini mendukung pemeriksaan masa lalu yang dipimpin oleh (Juliani, 2019) eksplorasi terkemuka tentang "Profesi Para eksekutif". Konsekuensi dari tinjauan tersebut menunjukkan bahwa kemakmuran seseorang dapat diperkirakan dari kompensasi yang diperoleh dan kemajuan yang diperoleh secara efektif. Para ahli berpendapat bahwa hal itu juga mencakup kesan individu tentang pencapaian profesi (pekerjaan yang bermanfaat). Kemajuan dan perubahan posisi (perubahan bisnis) dapat mengetahui siapa yang akan maju dan siapa yang akan bertahan dalam situasinya dengan orang lain. Perubahan pekerjaan tidak hanya menyebabkan kontras dalam posisi dan penghargaan, tetapi juga kontras dalam iklim dan dengan siapa individu dapat bergaul. Lebih jauh lagi, pengurus berperan penting dalam mendukung atau memperluas pencapaian vokasi seseorang.

KESIMPULAN

1. Manajemen karir di PT. Madubaru dalam kategori sangat baik (96,7%). Penilaian manajemen karir berdasarkan aspek-aspeknya menunjukkan rekrutmen karyawan dalam kategori baik (70,0%), perencanaan karir dalam kategori baik (96,7%), pengembangan karir dalam kategori sangat baik (70,0%), dan konseling karir dalam kategori baik (73,3%).
2. Terdapat masalah yang dihadapi karyawan PT. Madubaru seperti pada proses rekrutmen karyawan yang menggunakan metode tertutup dan adanya tuntutan untuk meningkatkan kompetensi agar mempunyai keterampilan dan cara penyelesaian masalah dalam pekerjaannya. Dalam menghadapi permasalahan ini PT. Madubaru memberikan pelatihan untuk jenjang karir karyawan meliputi: pelatihan manajemen, pelatihan spesialis atau kompetensi, pelatihan kompetensi yang berhubungan dengan perundang-undangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afriyie, E. O., & Blankson, G. A. (2013). *Effect of Recruitment and Selection Practices on the Performance of Small and Medium Hotels of Osu Klottey Sub-Metropolitan Assembly of Greater Accra*. 3(11).
- Bonsu, C. A., & Kusi, A. (2016). Effects of Motivation on job Performance of Local Government workers in Ghana : A case study of Atwima Nwabiagya District Assembly in the Ashanti Effects of Motivation on job Performance of Local Government workers in Ghana : A case study of Atwima Nwabia. In *International Journal of Management Sciences* (Vol. 2, Issue 8, pp. 337–350).
- Cahyani, N. M. M., & Utama, I. W. M. (2019). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Pengembangan Karir terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(5), 2613–2641.
- Ekwoaba, J., Ugochukwu, U., Ikeije, & Ufoma, N. (2015). The impact of recruitment and selection criteria on organizational performance. *Global Journal of Human Resource Management*, 3(2), 22–33. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Heikal, M. (2017). Pengaruh Stres Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera. *E-Mabis: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 27–42. <https://doi.org/10.29103/e-mabis.v17i1.53>
- Juliani, R. D. (2019). Manajemen Karir. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9, pp. 1689–1699).
- Lukiyana & Sriyanto. (2017). Pengaruh Rekrutmen dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja

- Karyawan Dengan Penempatan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta). *Media Manajemen Jasa ISSN 2502-3632 (Online) ISSN 2356-0304 (Paper) Vol.4 No.1, Januari – Juni 2017 Wwww.Journal.Uta45jakarta.Ac.Id Jurnal Online Internasional & Nasional Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta*, 4(1), 1–14.
- Sturges, J., Guest, D., Conway, N., & Davey, K. M. (2002). A longitudinal study of the relationship between career management and organizational commitment among graduates in the first ten years at work. In *Journal of Organizational Behavior* (Vol. 23, Issue 6, pp. 731–748). <https://doi.org/10.1002/job.164>
- Sumampouw, H. J., & Tarore, H. S. (2018). *Pengaruh Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Pegadaian (Persero) Manado*. 6(3), 79–85.
- Sunday, O., Adeyemi, Olaniyi, E., Mary, D. O., & Fadare. (2017). The Influence of Recruitment and Selection on Organizational Performance [the Influence of Recruitment and Selection on Organizational Performance. *International Journal of Advanced Academic Research-Social Sciences and Education / Wwww.Ijaar.Org*, 1–63. www.ijaar.org
- Taghulihi, I. A. (2015). The Effect Of Motivation , Career Development , And Work Discipline On Employee Performance at PT . Bank Sulutgo In Tagulandang. *Journal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(05), 925–930.
- Zulianti. (2015). Pengaruh Strategi Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Lingkungan Pemerintah Kota Semarang (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang). *Unpand.Ac.Id*.