

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia yang berkualitas 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 kesatuan yang bersinergi dan memberikan dampak positif bagi perusahaan. Langkah pertama yang mencerminkan berhasil tidaknya suatu perusahaan mencapai tujuannya adalah pengadaan tenaga kerja. Sumber daya manusia sangatlah penting bagi kemajuan di perusahaan. Sumber daya manusia lah yang langsung turun tangan ke lapangan sehingga harus mempunyai kualitas yang mumpuni 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 mendapatkan sumber daya manusia yang memiliki potensi yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen ini terdiri dari enam unsur (6 M) yaitu: *men*, *money*, *methode*, *materials*, *machines*, dan *market*. Unsur *men* (manusia) ini berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang disebut manajemen sumber daya manusia atau disingkat MSDM yang merupakan terjemahan dari *man power management*. Manajemen yang

mengatur unsur manusia ini ada yang menyebutnya manajemen kepegawaian atau manajemen personalia (*personnel management*). MSDM adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peran manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur MSDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Yang dipelajari MSDM ini hanya masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja. MSDM adalah bagian dari manajemen, oleh karena itu, teori-teori manajemen umum menjadi dasar pembahasannya. MSDM lebih memfokuskan pembahasannya mengenai peraturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal.

Rucky (2006) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah penerapan manajemen secara tepat dan efektif dalam proses akuisisi, pendayagunaan, pengembangan dan pemeliharaan personel yang dimiliki oleh sebuah organisasi secara efektif untuk mencapai tingkat pendayagunaan sumber daya manusia yang optimal oleh organisasi tersebut dalam mencapai tujuan-tujuannya.

Manajemen karir adalah “Proses pengelolaan karir pegawai yang meliputi kegiatan perencanaan karir, pengembangan dan konseling karir serta pengambilan keputusan karir”. Manajemen karir melibatkan semua pihak termasuk pegawai yang bersangkutan dengan unit tempat si pegawai bekerja, dan organisasi secara keseluruhan. Dalam implementasinya manajemen karir antar organisasi bisa berlainan, ada manajemen yang kaku, otoriter, tersentralisir, tertutup tidak demokratis. Ada juga manajemen karir yang cenderung terbuka, partisipatif, dan demokratis.

Jika manajemen karir suatu organisasi bersifat kaku dan tertutup maka keterlibatan pegawai dalam pembinaan karirnya sendiri cenderung minimal, sebaliknya apabila manajemen karir dalam organisasi bersifat terbuka, partisipatif, dan demokratis, maka keterlibatan pegawai dalam pembinaan karirnya cenderung besar. Selain itu karir seorang pegawai tidak hanya tergantung pada dirinya sendiri (faktor internal), akan tetapi juga dipengaruhi oleh faktor eksternal manajemen. Karena banyak pegawai yang pekerja keras,

loyal, dan cerdas, akan tetapi karirnya buruk hanya karena “terjebak” dalam sistem manajemen karir yang buruk.

Manajemen karir yang dilakukan oleh suatu perusahaan atau organisasi yang bersangkutan, akan menciptakan persepsi karyawan bahwa perusahaan memiliki komitmen pada pengembangan karir sehingga pada gilirannya akan mempengaruhi efektivitas karir karyawan. Menurut Flippo dalam Zavarzadeh (1994) pengembangan karir bisa dilakukan dengan berbagai upaya antara lain dengan menciptakan kesinambungan dan ketentraman dalam bekerja, memberi status pekerjaan dan pengalaman kerja dan memberikan kekuasaan dan kewenangan dalam bekerja. Manajemen karir organisasional memberikan suatu peluang dalam pengembangan karir karyawan yang mendorong karyawan untuk sukses berkarir.

Menurut Simamora (2004) pengertian karier dan perencanaan karier sebagai berikut: Karier adalah urutan aktivitas-aktivitas yang berhubungan dengan perkerjaandan perilaku, nilai-nilai, dan aspirasi seseorang selama rentan hidup orang tersebut. Perencanaan karier adalah proses yang di lalui oleh individu karyawan untuk mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan kariernya. Di sini perencanaan karier melibatkan pengidentifikasi tujuan yang berkaitan dengan karier dan penyusunan rencana untuk mencapai tujuan itu. Perencanaan karier yang realistis memaksa individu untuk melihat peluang yang ada sehubungan dengan kemampuan. Menurut Handoko (2000), pengertian karier ada tiga, yaitu:

1. Karier sebagai urutan promosi atau pemindahan (transfer) lateral ke jabatan-jabatan yang lebih menuntut tanggung jawab atau ke lokasi-lokasi yang lebih baik dalam menyilang hierarki hubungan kerja selama kehidupan kerja seseorang.
2. Karier sebagai penunjuk pekerjaan-pekerjaan yang membentuk suatu pola kemajuan yang sistematis dan jelas jalur kariernya.
3. Karier sebagai sejarah pekerjaan seseorang atau serangkaian posisi yang di pegang selama kehidupan kerja.

Karir merupakan suatu kesatuan yang terdiri komponen atau elemen yang dihubungkan bersama untuk memudahkan aliran informasi, materi atau energi untuk mencapai suatu tujuan. Dalam kamus besar bahasa Indonesia sistem diartikan sebagai perangkat unsur yang secara teratur saling berkaitan sehingga membentuk suatu totalitas. Menurut Stone pengembangan karir adalah proses dan kegiatan mempersiapkan seorang karyawan untuk menduduki jabatan dalam organisasi atau perusahaan, yang akan dilakukan di masa mendatang. Dengan Pengembangan tersebut tercakup pengertian bahwa perusahaan atau manajer. SDM tersebut telah menyusun perencanaan sebelumnya tentang cara-cara yang perlu dilakukan untuk mengembangkan karir karyawan. Selanjutnya Handoko mengemukakan Bahwasannya pengembangan karir merupakan upaya-upaya pribadi seorang karyawan untuk mencapai suatu rencana karir.

Manajemen karir begitu penting untuk diteliti karena manajemen karir bagian dari suatu proses perencanaan yang memungkinkan para karyawan untuk mengidentifikasi sasaran-sasaran karir dan jalur-jalur yang menuju ke sasaran/ tujuan tersebut. Program-program perencanaan dan pengembangan karir memberikan kesempatan kepada para karyawan untuk menelusuri minat, keinginan dan pilihan karir mereka dalam perusahaan, karena melalui proses ini para karyawan dapat mencari cara untuk memperbaiki diri dalam rangka mengembangkan keahlian dan kemampuannya untuk mencapai posisi yang ditargetkan (Martoyo, 1992).

Permasalahan yang dihadapi PT. Madubaru terkait dengan manajemen karir adalah belum memaksimalkan pelatihan, belum memberikan motivasi mengenai pengetahuan dan wawasan tentang pentingnya pengembangan karir. PT. Madubaru belum memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya. Selain itu, belum adanya peluang atau kesempatan kepada karyawan untuk mendapatkan tujuan karir yang telah direncanakan oleh karyawan pada saat awal bekerja di perusahaan. Karyawan juga belum diperhatikan dan dihargai atas kinerjanya, sehingga karyawan belum termotivasi dan memiliki semangat kerja yang tinggi.

Tujuan atau sasaran karir adalah “posisi atau jabatan tertentu yang dapat dicapai oleh seorang pegawai bila yang bersangkutan memenuhi semua persyaratan dan kualifikasi yang dibutuhkan untuk melaksanakan jabatan tersebut” Tujuan atau sasaran karir tidak otomatis tercapai bila seorang pegawai memenuhi syarat yang harus dipenuhi karena untuk menduduki suatu karir tertentu, kadang- kadang harus memenuhi syarat- syarat yang seringkali di luar kekuasaannya yaitu ada tidaknya lowongan jabatan yang dituju, ada tidaknya keputusan dan referensi dari pimpinan, dan ada tidaknya kandidat lain yang sama kualitasnya, semua itu dapat membatasi kemajuan karir seorang pegawai.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana manajemen karir di PT. Madubaru?
2. Apakah masalah yang terdapat pada manajemen karir di PT. Madubaru?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan permasalahan yang diambil, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui manajemen karir di PT. Madubaru.
2. Untuk mengetahui masalah yang terdapat pada manajemen karir di PT. Madubaru.

D. Manfaat Penelitian

Harapannya setelah penelitian ini dilaksanakan dapat memberikan pengetahuan dan manfaat, baik teoritis maupun praktis terhadap permasalahan yang berkaitan dengan penelitian. Adapun manfaat yang ingin dicapai antara lain:

1. Bagi Peneliti

Dengan penelitian ini dapat menambah wawasan dan informasi pengetahuan tentang pengaruh manajemen karir di PT. Tunggal Perkasa Plantation.

2. Bagi Perusahaan

Dengan penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan pemikiran dalam merumuskan berbagai kebijakan dalam manajemen karir di PT. Tunggal Perkasa Plantation.

3. Bagi Mahasiswa

Dengan penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dalam melakukan penelitian dibidang manajemen sumber daya manusia terkait manajemen karir di PT. Tunggal Perkasa Plantation.