

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya adalah langkah-langkah perencanaan, penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu maupun organisasi. Oleh karena itu keberhasilan pengelola organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia, karena sumber daya manusia sangat penting artinya dalam menentukan kelangsungan hidup suatu organisasi.

Baik individu maupun manajer perusahaan harus memperhatikan pengembangan karier. Bagi individu, pengembangan karier memberikan kesempatan untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi mereka dan membantu mereka mencapai tujuan mereka. Pengembangan karier juga membantu orang merencanakan aktivitas selama hidup mereka dengan lebih baik untuk pemenuhan, pertumbuhan, dan stabilitas keuangan. Karena karyawan ditempatkan di tempat yang sesuai dengan kemampuan mereka, manajer pengembangan karier memiliki kemampuan untuk meningkatkan partisipasi karyawan. Pengembangan karier juga dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan karena melihat peluang karir yang menjanjikan dengan bonus tambahan. Pengembangan karier dapat membantu perusahaan mencapai tujuan mereka. HRD dan manajemen menawarkan berbagai program pengembangan karir untuk membantu calon karyawan menuju karir yang sesuai dengan harapan mereka dan perusahaan.

Menurut Munir et al. (2022), konsep pengembangan karir berasal dari pengamatan dan penelitian tentang perkembangan dan kebutuhan sumber daya manusia dalam organisasi. Mereka berusaha untuk menyeimbangkan kebutuhan karir individu dengan tenaga kerja yang dibutuhkan organisasi.

Perencanaan pengembangan karier sangat penting untuk memenuhi kebutuhan organisasi dan karyawan dalam menghadapi lingkungan kerja yang semakin kompleks dan dinamis. Perencanaan pengembangan karier membantu organisasi mempertahankan karyawan yang berbakat, meningkatkan keterlibatan dan motivasi karyawan, dan mempersiapkan karyawan untuk menghadapi tantangan yang semakin kompleks di tempat kerja (Massie, 2015).

Perencanaan fungsi pengembangan karier bertujuan untuk membantu individu dalam mengembangkan keterampilan, kompetensi dan pemahaman mengenai minat, nilai dan tujuan karier yang ingin dicapai. Dengan melakukan perencanaan karier, individu dapat mengidentifikasi peluang-peluang karier yang ada di pasar kerja dan mengambil langkah-langkah yang tepat untuk mencapai tujuan karier mereka. Selain itu perencanaan fungsi pengembangan karier juga dapat membantu organisasi dalam mengembangkan dan mempertahankan karyawan yang berkualitas dan berkompeten. Dengan memberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kompetensi, karyawan akan merasa lebih termotivasi dan terlibat dalam pekerjaan mereka.

Pengembangan karier (Massie, 2015) adalah proses meningkatkan kemampuan kerja seseorang untuk mencapai karir yang diinginkan. Menurut Martoyo (2007), pengembangan karier adalah ketika seseorang naik ke posisi yang lebih tinggi

di suatu organisasi dalam jalur karier yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut. Berdasarkan uraian sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karier adalah tugas perusahaan untuk menyiapkan karyawan dengan kompetensi dan pengalaman tertentu, sehingga perusahaan dapat memiliki karyawan dengan kompetensi tersebut saat dibutuhkan.

Pengembangan karier (*career development*) adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi pada jalur karier yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan (Mohamad Muspawi, 2017)

Pengembangan karier adalah proses meningkatkan kemampuan kerja seseorang untuk mencapai karir yang diinginkan (Wahyuni, Dwi, Hamidah, N.U., dan Ika, 2014). Pengembangan karir adalah proses yang dilakukan oleh seseorang untuk mencapai rencana karirnya sendiri. Seorang pegawai memerlukan perbaikan diri untuk meningkatkan karirnya dan mengembangkan potensinya untuk mencapai tujuan karir yang sesuai. Namun, Siagian (2011) menyatakan bahwa pengembangan karir adalah ketika seseorang karyawan ingin terus bekerja untuk perusahaan sampai mereka pensiun. Karir adalah kelompok orang atau kelompok pekerja yang bekerja untuk suatu perusahaan dengan tujuan tertentu untuk mencapai posisi atau posisi tertinggi yang mungkin dimiliki seseorang.

PT. Sinar Baut Abadi adalah sebuah perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang produksi baut dan mur. sebagai perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur, PT. Sinar Baut Abadi memiliki banyak karyawan yang bekerja di berbagai bidang dan tingkatan jabatan. Oleh karena itu, pengembangan karier

menjadi salah satu hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh perusahaan ini. Pada kenyataannya, PT. Sinar Baut Abadi masih memiliki beberapa masalah terkait Pengembangan Karier karyawan. Seperti tidak adanya program pengembangan karier yang jelas PT. Sinar Baut Abadi belum memiliki program pengembangan karier yang jelas untuk karyawan mereka, karyawan merasa sulit untuk mengetahui jalur karier yang tersedia dan kriteria yang dibutuhkan untuk mencapai posisi yang lebih tinggi.

Berbicara Pengembangan karir merupakan hal yang penting dalam mengembangkan dan memperhatikan sumber daya manusia. Pengembangan Karir sangat mendukung efektivitas individu, kelompok dan organisasi dalam mencapai tujuan serta menciptakan kepuasan kerja karyawan di PT. Sinar Baut Abadi akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan dirinya mendukung. Persepsi setiap karyawan terhadap pengembangan karir bisa berbeda tergantung pada cara pandang karyawan terhadap faktor pengembangan karir

Berdasarkan uraian di atas terkait fenomena-fenomena dan masalah yang terjadi di PT. Sinar Baut Abadi , maka dilakukan penelitian dengan judul “Peranan Fungsi Pengembangan Karier Pada PT. Sinar baut Abadi”.

1.2 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, untuk itu peneliti membatasi pokok dari permasalahan, guna untuk memperoleh suatu batasan yang jelas dan mencegah terjadinya pembahasan yang luas dan tidak berkaitan dengan pokok permasalahan.

Definisi pengembangan karier

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karier
2. Jenis-jenis pengembangan karier
3. Proses perencanaan pengembangan karier
4. Peranan fungsi pengembangan karier

1.3 Fokus Penelitian

Fokus penelitian pada penelitian ini adalah Peranan Fungsi Pengembangan Karier

1.4 Sub Fokus Penelitian Perencanaan Pengembangan Karier

Sub focus pada penelitian ini adalah :

1. Pengembangan karier

Pengembangan karier adalah proses meningkatkan kemampuan pengetahuan dan keterampilan seseorang dalam konteks karier atau pekerjaan tertentu. Pengembangan karier dapat dilakukan melalui berbagai cara, seperti pelatihan, mentoring, program pembelajaran, pengalaman kerja dan pengembangan keterampilan baru.

2. Promosi jabatan

Promosi jabatan adalah pemindahan karyawan dari suatu posisi atau jabatan ke posisi atau jabatan lebih tinggi dengan gaji, fasilitas, tanggung jawab dan peluang lebih besar.

3. Kepuasan kerja

Suatu kondisi dimana seseorang merasa puas atau senang dengan pekerjaannya termasuk tugas-tugas yang harus dilakukan, lingkungan kerja, upah atau gaji dan kesempatan untuk mengembangkan karir.

4. Pelatihan kerja

Suatu proses pembelajaran yang ditunjukkan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas mereka kerja.

1.5 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang dapat disimpulkan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana perusahaan tersebut mengembangkan karier karyawannya ?
2. Mengapa promosi jabatan itu perlu ada didalam sebuah perusahaan ?
3. Bagaimana meningkatkan kepuasan kerja melalui pengembangan karier ?
4. Bagaimana cara perusahaan tersebut memberikan pelatihan kerja pada karyawannya ?

1.6 Tujuan Penelitian

Berdasarkan Rumusan masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui cara mengembangkan karier karyawan pada PT tersebut.
2. Untuk mengetahui penting nya promosi jabatan dalam perusahaan tersebut.
3. Untuk mengetahui peningkatan kerja melalui pengembangan karier.
4. Untuk mengetahui pelatihan kerja yang ada di dalam perusahaan tersebut.

1.7 Manfaat penelitian

Adapun yang menjadi manfaat dalam penelitian ini adalah :

1. Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dan pengalaman dibidang ekonomi khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia secara umum serta menjadi pedoman bagi penelitian yang ingin meneliti lebih mendalam terhdap hal-hal yang belum dikemukakan dalam penelitian ini.

2. Perusahaan

Diharapkan agar hasil penelitian ini dapat memberikan ide atau masukan dalam kegiatan perencanaan pengembangan karier

3. Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah dan mengembangkan wawasan penulis, khususnya dalam hal perencanaan pengembangan karier dengan cara

membandingkan teori yang diperoleh dengan kenyataan atau kondisi yang sebenarnya terjadi dilapangan.

1.8 Sistematika Penulisan

Penulisan pada proposal skripsi ini menggunakan sistematika penulisan agar mudah dipahami dan memudahkan dalam penyusunan. Dibawah ini adalah bentuk sistematika penulisan proposal skripsi sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, dan sistematika penulisan

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Dari bab ini dijelaskan mengenai landasan teori yang menjabarkan teori-teori yang nantinya digunakan untuk membantu dalam menganalisis hasil-hasil penelitian dan kerangka pemikiran.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan mengenai metode merupakan penelitian merupakan bagian yang menjelaskan tentang bagaimana metode penelitian yang digunakan, sampel sumber data, teknik pengumpulan data, dan teknik menganalisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini dijelaskan mengenai objek penelitian gambaran umum pada PT. Sinar Baut Abadi dan hasil analisis data pembahsan serta hasil pengolahan data.

BAB V : PENUTUP

Bab ini merupakan tentang kesimpulan dan saran dari penelitian yang telah dilakukan atau hasil analisis.

