

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi harus terus menerus bertumbuh baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Pertumbuhan organisasi bukan saja dalam mempertahankan eksistensinya akan tetapi juga dalam mengembangkan dirinya secara baik dalam rangka pencapaian tujuan. Pengembangan karir adalah penting bagi setiap karyawan maupun organisasi. Pengembangan karir adalah upaya-upaya pribadi seorang karyawan untuk mencapai suatu rencana karir (Handoko, 2014:130). Pengembangan karir adalah suatu kebutuhan yang harus terus menerus dikembangkan dalam diri seorang pekerja, sehingga mampu mendorong kemauan dalam kerjanya.

Pengembangan karir adalah suatu aktifitas pengembangan diri yang ditempuh seseorang untuk mewujudkan rencana karir pribadinya (Marwansyah, 2016:220). Adapun aktifitas pengembangannya adalah melalui keterampilan, pendidikan dan pengalaman serta teknik-teknik modifikasi dan perbaikan sikap perilaku, yang memberikan nilai tambah sehingga memungkinkan seseorang bekerja lebih baik.

Pegawai merupakan faktor sentral yang menggerakkan dinamika organisasi. Sarana dan prasarana yang dimiliki organisasi dinamis, apabila dikelola secara baik oleh pegawai yang memiliki kualitas kerja yang tinggi. Secara konkret individu pegawai yang berprestasi membawa keuntungan dan kemajuan organisasi, sedangkan pegawai yang tidak berprestasi merugikan organisasi. Oleh karena itu setiap organisasi harus menyadari eksistensinya dimasa depan sangat tergantung kepada prestasi pegawai. Tanpa dukungan pegawai yang memiliki kualitas kerja yang tinggi, organisasi mengalami kemunduran. Untuk mencapai tujuan organisasi salah satu faktor yang sangat penting adalah prestasi kerja pegawai sebab dapat menjaga kelangsungan tujuan organisasi.

Salah satu upaya yang diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai adalah melalui program pengembangan pegawai. Pengembangan pegawai adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai sesuai kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan, promosi dan pemindahan pegawai.

Upaya ini pada dasarnya bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan efektifitas pelaksanaan pekerjaan oleh pegawai sehingga mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan organisasi. Tingkat efektifitas ini ditentukan oleh kemampuan pegawai yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, sikap, kerjasama tim, kemampuan pemecahan masalah dan berbagai kemampuan manajerial lainnya. Dari uraian di atas ditarik kesimpulan bahwa secara teori pengembangan pegawai akan berpengaruh positif terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai (Hasibuan 2016 : 69). Terdapat tujuh faktor yang mempengaruhi pengembangan karir, antara lain: prestasi kerja, pengenalan oleh pihak lain, kesetiaan pada organisasi, pembimbing dan sponsor, dukungan para bawahan, kesempatan untuk bertumbuh, berhenti atas permintaan dan kemauan sendiri (Siagian, 2015:215-219).

PT. Nawakara Perkasa Nusantara merupakan salah satu anak perusahaan dari Nawakara group. Seperti perusahaan pada umumnya, PT. Nawakara Perkasa Nusantara melakukan pengembangan karir bagi karyawannya yang dilakukan atas dasar kompetensi yang telah direncanakan dan dikembangkan oleh perusahaan sendiri. Rencana pengembangan itu mencakup: 1) karyawan merencanakan karir yang hendak diinginkannya dengan diikuti pengembangan kompetensinya yaitu melalui program pendidikan dan pelatihan yang diberikan sesuai dengan persyaratan jabatan atau pekerjaan yang hendak dicapainya, 2) Manajer atau atasannya berperan dalam membimbing, mengarahkan, dan membina karyawan dalam mengembangkan kompetensinya sehingga karyawan dapat menjadi kader yang profesional, 3) Perusahaan atau organisasi berperan sebagai penyedia fasilitas dalam pengembangan kompetensi dan karir karyawan sesuai dengan kebijakan yang telah diterapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan diskusi dan pengamatan diperoleh informasi bahwa dalam rangka pembinaan terhadap pegawai, manajemen memberikan keleluasaan pada pegawai untuk mengembangkan potensi dirinya melalui program pengembangan pegawai untuk mengembangkan potensi dirinya melalui program pengembangan dalam mencapai sasaran-sasaran program ataupun tujuan organisasi.

Secara global permasalahan yang ada dalam organisasi adalah berkenaan dengan sumber daya manusia. Permasalahan yang terjadi pada PT. Nawakara Perkasa Nusantara yaitu para pegawai belum menyadari tujuan dari pengembangan pegawai. Hal ini dapat dilihat dari masih adanya pegawai yang memiliki kualitas pendidikan yang rendah dan kurang cocoknya jenis pekerjaan dengan keahlian yang dimiliki oleh pegawai serta kesalahan penempatan-penempatan pegawai pada setiap unit kerja yang seimbang dan adanya pegawai yang tidak mengikuti pengembangan pegawai yaitu melalui pendidikan dan latihan yang telah diberikan oleh perusahaan. Hal ini dapat menyebabkan menurunnya jumlah pegawai yang berprestasi.

Pengembangan pegawai yang dilakukan di PT. Nawakara Perkasa Nusantara yaitu dengan memberikan kesempatan pada pegawai untuk mengikuti pengembangan pegawai dengan cara mengirim ke instansi lain dan mendatangkan instruktur. Pengembangan pegawai mengakibatkan timbulnya perubahan dalam kebiasaan dan cara bekerja pegawai, sikap, memperoleh pengetahuan dan keterampilan. Dengan prestasi kerja diharapkan kualitas kerja pegawai mengalami peningkatan dengan kemampuan pegawai yang mengikat diharapkan pegawai dapat menyelesaikan masalah.

Pengembangan pegawai merupakan salah satu usaha penting dalam suatu organisasi sebab dengan pengembangan pegawai itu lah organisasi dapat maju dan berkembang. Tujuan pengembangan pegawai adalah meningkatkan prestasi kerja pegawai. Dengan pengembangan pegawai diharapkan pegawai dapat memperbaiki sikap pegawai itu sendiri terhadap tugas-tugasnya. Dilihat dari segi biaya, pengembangan pegawai memang membutuhkan biaya yang cukup besar, akan tetapi biaya ini merupakan investasi jangka panjang bagi organisasi

dibidang personalia. Pengembangan pegawai memberi tekanan pada peningkatan tugas- tugasnya secara efektif dan efisien.

Berhasil atau tidaknya suatu bidang usaha tidak terlepas dari peran serta karyawan atau pegawai yang ditunjuk untuk menjalankan pekerjaan itu sendiri. Apabila karyawan atau pegawai tersebut mempunyai keterampilan dan keahlian yang cukup memadai maka tingkat keberhasilannya akan lebih tinggi. Sama halnya dengan perusahaan lain, PT. Nawakara Perkasa Nusantara harus memiliki pegawai yang mempunyai keahlian yang cukup baik dalam memenuhi kewajibannya, maka sangat diperlukan peningkatan keterampilan dan keahlian bagi karyawan atau pegawai untuk menjalankan tugasnya dengan baik.

Untuk dapat melayani dan memenuhi kebutuhan pegawai tersebut sangat dibutuhkan pegawai atau petugas yang benar-benar menguasai bidangnya dan bertanggung jawab. Para manajer dan pimpinan dapat meningkatkan kualitas pegawainya dengan melakukan program pengembangan pegawainya dengan melakukan peningkatan pengetahuan dan keterampilannya, baik itu dengan melakukan pendidikan dan pelatihan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka dalam penelitian ini penulis merumuskan beberapa permasalahan, diantaranya:

1. Bagaimanakah pola tentang pengembangan karir karyawan di PT. Nawakara Perkasa Nusantara?
2. Bagaimanakah langkah-langkah atau proses pengembangan karir yang dijalankan karyawan PT. Nawakara Perkasa Nusantara?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pola tentang pengembangan karir karyawan di PT. Nawakara Perkasa Nusantara.

2. Untuk mengetahui langkah-langkah atau proses pengembangan karir yang dijalankan karyawan PT. Nawakara Perkasa Nusantara.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan positif bagi manajemen PT. Nawakara Perkasa Nusantara tentang pengembangan karir dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Melalui hasil studi ini, diharapkan pengembangan karir dapat dilakukan dengan lebih baik dan terarah.

1.5 Batasan Masalah

Berdasarkan masalah yang ingin dikemukakan oleh penulis, maka dalam penelitian ini penulis hanya membatasi permasalahan sebatas pengembangan karir yang diterapkan di PT. Nawakara Perkasa Nusantara.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan dalam melihat dan memahami apa yang akan dibahas dalam skripsi ini, maka penulis menguraikan dalam lima bab yang terdiri dari beberapa sub bab yang dapat diuraikan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini diuraikan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Merupakan bagian yang menguraikan teori-teori yang berhubungan dengan masalah yang dibahas, yang terdiri dari: Pengertian Karir, Perspektif Karir, Pengertian Pengembangan Karir, Program Pengembangan Karir, Pengembangan Karir Terintegrasi dengan Perencanaan Sumber Daya Manusia, Hubungan Antara Perencanaan Karir dengan Pengembangan Karir, Pengembangan Karir Sebagai Kebutuhan Pekerja, Manfaat

Pengembangan Karir, Faktor-Faktor Pengembangan Karir, Peran Dalam Pengembangan Karir, Bentuk-Bentuk Pengembangan Karir, Penelitian Terdahulu.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasionalisasi variabel, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel, metode analisis data.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang Profil Perusahaan yaitu: Sejarah Perusahaan, Visi dan Misi Perusahaan, Nilai-Nilai Inti, Jenis Usaha, Struktur Organisasi, Komposisi Karyawan, Pola Pengembangan Karir di PT. Nawakara, dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir Karyawan di PT. Nawakara

BAB V KESIMPULAN DAN IMPLIKASI MANAJERIAL

Bab terakhir ini berisi tentang kesimpulan dan implikasi manajerial serta mengemukakan saran-saran yang bermanfaat bagi perusahaan.