

## ANALISIS PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN PADA PT ADIRA FINANCE Tbk CABANG BANJARMASIN

Rendy Pandu Wijaya<sup>1</sup>, H. M. Rudiansyah<sup>2</sup>, Diana<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Mahasiswa, Sekolah Tinggi Manajemen Indonesia (STIMI) Banjarmasin

<sup>2</sup>Dosen, Sekolah Tinggi Manajemen Indonesia (STIMI) Banjarmasin

<sup>3</sup>Dosen, Sekolah Tinggi Manajemen Indonesia (STIMI) Banjarmasin

**Kata Kunci** : Pengembangan Karir, Sumber Daya Manusia, kompensasi, motivasi

**Abstrak** :

Dalam konteks persaingan global yang semakin terbuka seperti sekarang ini, banyak tantangan yang harus dihadapi. Setiap Negara harus bersaing dengan menonjolkan keunggulan sumber daya masing-masing. Dengan semakin ketatnya persaingan dunia usaha dan sulitnya mempertahankan kredibilitas perusahaan saat ini. PT. Adira Finance Tbk Cabang Banjarmasin mampu menjawab tantangan tersebut. Manajemen sumber daya manusia dilaksanakan dalam rangka mengelola personalia yang ada dalam lingkungan suatu organisasi atau perusahaan karena karyawan merupakan faktor utama untuk menjalankan fungsi perusahaan dalam rangka mencapai efisiensi dan efektifitas kerja terutama pada sumber daya manusianya, karena sumber daya manusia memiliki fungsi operasional. Tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah sebagai berikut :1) Untuk mengetahui pengembangan karir karyawan pada PT. Adira Finance Tbk Cabang Banjarmasin. 2) Untuk mengetahui prestasi karir, sikap karir, keadaptasian karir, dan identitas karir karyawan pada PT. Adira Finance Tbk Cabang Banjarmasin. 3) Untuk mengetahui karakteristik individu, keahlian dan pendidikan serta pengalaman kerja karyawan pada PT. Adira Finance Tbk.

Populasi dalam penelitian ini sebanyak 82 orang, yang merupakan karyawan dari PT. Adira Finance Tbk Cabang Banjarmasin. Dari populasi tersebut diambil 40 orang responden sebagai sampel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keberhasilan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan akan menentukan karir mereka di masa depan, yang dipengaruhi oleh kemampuan manajerial, kemampuan teknis dan kreaivitas. Karakteristik Individu, Keahlian, dan Pendidikan serta pengalamankerja karyawan pada PT. Adira Finance Tbk Cabang Banjarmasin, menunjukkan tingkat nilai yang baik atau positif. Hal ini senanda dengan penelitian Wibowo (2006) dan Naibaho (2006).

### 1. PENDAHULUAN

Di Indonesia, sumberdaya manusia betul-betul menghadapi tantangan dan persaingan yang kompleks. Untuk dapat bersaing di pasar global sangat diperlukan barang dan jasa yang berdaya saing tinggi yaitu barang dan jasa yang memiliki keunggulan-keunggulan mutu tertentu. Dalam kaitannya dengan era globalisasi PT. Adira Finance Tbk Cabang Banjarmasin hadir sebagai satu perusahaan yang ikut berkompetensi di arena persaingan global. Dengan semakin ketatnya persaingan dunia usaha dan sulitnya mempertahankan kredibilitas perusahaan saat ini. PT. Adira Finance Tbk Cabang Banjarmasin mampu menjawab tantangan tersebut. Manajemen sumber daya manusia dilaksanakan dalam rangka mengelola personalia yang ada dalam lingkungan suatu organisasi atau perusahaan karena karyawan

merupakan faktor utama untuk menjalankan fungsi perusahaan dalam rangka mencapai efisiensi dan efektifitas kerja terutama pada sumber daya manusianya. Dalam hal pengembangan karier maka masalah manajemen sumber daya manusia harus diperhatikan agar kegiatan dapat berjalan dengan baik dan sesuai dengan yang diharapkan. Tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah sebagai berikut :1.

Untuk mengetahui pengembangan karir karyawan pada PT. Adira Finance Tbk Cabang Banjarmasin.2. Untuk mengetahui prestasi karir, sikap karir, keadaptasian karir, dan identitas karir karyawan pada PT. Adira Finance Tbk Cabang Banjarmasin.3. Untuk mengetahui karakteristik individu, keahlian dan pendidikan serta pengalaman kerja karyawan pada PT. Adira Finance Tbk Cabang Banjarmasin.

Berdasarkan berbagai definisi menurut Handoko (2000 : 123), Arnold dkk dalam Moekijat (1995:4-5), maka dapat disimpulkan bahwa karir adalah merupakan rangkaian atau urutan posisi pekerjaan atau jabatan yang dipegang selama kehidupan kerja seseorang. Pengembangan karir menurut Handoko (2000;123), Simmora (1995;392) dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir harus dilalui dengan penyusunan prasyarat yang harus dimiliki oleh seorang karyawan guna mendukung peningkatan karirnya. Prasyarat-prasyarat itu sifatnya saling mendukung, dalam arti setiap peningkatan karir seorang karyawan harus melalui beberapa kriteria yang sudah ditentukan seperti prestasi, bobottugas/kerjaan, adanya lowongan jabatan, efisiensi dan lainnya. Kunci program pengembangan karir berdasarkan teori Fiedman dan Arnold dalam Moekijat (2009 : 116), adalah :

1. Pertama, organisasi harus menilai pegawai-pegawai secara berkala sepanjang karir mereka untuk mengetahui kekuatan individu yang dapat dipergunakan dalam pekerjaan lain dalam organisasi dan untuk memperbaiki kelemahan individual yang merintang jalannya karir.
2. Kedua, organisasi harus dapat memberikan informasi yang lebih realistik kepada pegawai-pegawainya tidak hanya apabila organisasi itu mengambil keputusan-keputusan mengenai penerimaan pegawai, tetapi juga apabila mengambil keputusan mengenai promosi.
3. Ketiga, kegiatan-kegiatan perencanaan karir menjadi amat sukses apabila kegiatan itu dikoordinasi dengan kegiatan-kegiatan lain dalam manajemen sumber daya manusia seperti seleksi, latihan, perencanaan sumber daya manusia, dan penilaian prestasi kerja.
4. Keempat, pengembangan karir besar sekali kemungkinan berhasil apabila penyelia lini terlibat. Meskipun bagian personalia dapat menyusun proses program pengembangan karir, isi sebagian besar yang sesungguhnya menjadi tanggung jawab manajemen

lini. Penyelia ini sering berada dalam kedudukan yang paling baik untuk menilai kemampuan pegawai memberi latihan yang sesuai dan mengadakan penyuluhan karir

Agar sumber daya manusia di dalam organisasi dapat bekerja dengan efisien dan efektif, sehingga tidak menimbulkan kejenuhan dalam pekerjaan maka diperlukan adanya suatu pengembangan karir yang meliputi; mutasi, promosi, demosi. Selanjutnya Gibson (2007: 208), mengemukakan ada empat karakteristik dalam penilaian individu berkenaan dengan kesesuaian karir mereka dengan harapan mereka yaitu: 1. Prestasi karir, 2. Sikap karir, 3. Keadaptasian karir, 4. Identitas karir.

Penelitian Felicia Dewi Wibowo (2006) yang berjudul “Analisis Pengaruh Peran Kepemimpinan dan Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus : PT. Bank Maspion Indonesia Cabang Semarang)” menyimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan, dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Naibaho (2006) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Alandick Indonesia di Jakarta Selatan”. Penelitian ini bersifat deskriptif explanatori dengan pendekatan deskriptif kuantitatif yang didukung metode survey. Hasil penelitian ini adalah lingkungan kerja dan pengembangan karir secara serempak mempunyai pengaruh positif dan sangat signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Sedangkan secara parsial lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan sangat signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Alandick Indonesia.

## **2. DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL**

### **2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.**

Dalam suatu perusahaan manusia merupakan sumber daya yang penting untuk mencapai keberhasilan dalam menjalankan semua aktifitas perusahaan. Walaupun ditunjang dengan aspek teknologi yang sempurna, tetapi apabila tanpa aspek manusia sulit kiranya perusahaan mencapai tujuannya dengan baik. Pentingnya sumber daya manusia juga terlihat dari aktifitas perusahaan dalam mencapai tujuan dengan menggunakan sumber daya yang lain seperti uang, bahan baku, metode dan sebagainya, baru bisa terlaksana jika ada unsur manusia yang mampu mengelola atau menggunakannya secara maksimal. Peranan manusia sebagai sumber daya dalam organisasi semakin diyakini kepentingannya, maka semakin mendorong perkembangan ilmu tentang bagaimana mendayagunakan sumber daya manusia tersebut agar mencapai kondisi yang optimal.

## 2.2 Pengertian Karir

Karir adalah perjalanan yang dilalui seseorang selama hidupnya. Menurut Handoko (2000 : 123), karir adalah semua pekerjaan atau jabatan yang ditangani atau dipegang selama kehidupan kerja seseorang. Dengan demikian karir menunjukkan perkembangan para pegawai secara individual dalam jenjang jabatan atau kepangkatan yang dapat dicapai selama masa kerja dalam suatu organisasi. Menurut Daniel C. Feldman dan Hugh J. Arnold dalam Moekijat (1995:4-5) : Istilah karir tidak hanya berhubungan dengan individu yang mempunyai pekerjaan yang statusnya tinggi atau yang mendapat kemajuan cepat. Pada umumnya yang mempengaruhi karir seseorang adalah : keluarga, lingkungan, pendidikan, saran-saran mengenai sumber karir, peran karyawan itu sendiri. Berdasarkan berbagai definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa karir adalah merupakan rangkaian atau urutan posisi pekerjaan atau jabatan yang dipegang selama kehidupan kerja seseorang.

## 2.3. Pengertian Pengembangan Karir

Pengembangan karir (seperti promosi) sangat diharapkan oleh setiap pegawai, karena dengan pengembangan ini akan mendapatkan hak - hak yang lebih baik dari apa yang diperoleh sebelumnya baik material maupun non material misalnya, kenaikan pendapatan, perbaikan fasilitas dan sebagainya.

Sedangkan hak-hak yang tidak bersifat material misalnya status sosial, perasaan bangga dan sebagainya. Dalam praktek pengembangan karir lebih merupakan suatu pelaksanaan rencana karir seperti yang diungkapkan oleh Handoko (2000: 123) bahwa pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. Menurut Simamora (1995: 392) proses pengembangan karir dalam suatu pendekatan formal yang diambil organisasi untuk memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia pada saat dibutuhkan. Sehingga pengembangan karir dapat dikatakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam organisasi dalam jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan. Pengembangan karir yang dilaksanakan dan dikembangkan di Pegawai Negeri Sipil melalui pembinaan karir dan penilaian sistem prestasi kerja dan sistem karir pada umumnya melalui kenaikan pangkat, mutasi jabatan serta pengangkatan dalam jabatan. Oleh sebab itu setiap karyawan dalam meniti karirnya, diperlukan adanya perencanaan karir untuk menggunakan kesempatan karir yang ada.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, terlihat bahwa pengembangan karir harus dilalui dengan penyusunan prasyarat yang harus dimiliki oleh seorang karyawan guna mendukung peningkatan karirnya. Prasyarat-prasyarat itu sifatnya saling mendukung, dalam arti setiap peningkatan karir seorang karyawan harus melalui beberapa kriteria yang sudah ditentukan seperti prestasi, bobot tugas/kerjaan, adanya lowongan jabatan, efisiensi dan lainnya.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada umumnya yang mempengaruhi karir seseorang adalah : keluarga, lingkungan, pendidikan, saran-saran mengenai sumber karir, peran karyawan itu sendiri. Dimana karir dapat dikatakan sebagai rangkaian atau urutan posisi pekerjaan atau jabatan yang dipegang selama kehidupan kerja seseorang. Pengembangan karir yang dilaksanakan dan dikembangkan di PT. Adira Finance Tbk Cabang Banjarmasin melalui pembinaan karir dan penilaian sistem prestasi kerja dan sistem karir pada umumnya melalui

kenaikan pangkat, mutasi jabatan serta pengangkatan dalam jabatan. Kesempatan untuk mengembangkan kecakapan kemampuan, pengembangan karir pada PT. Adira Finance Cabang Banjarmasin berdasarkan Pendidikan dimana untuk ini dilihat dari pendidikan terakhir karyawansaat masuk ke PT. Adira Finance. Pendidikan dan pelatihan dalam jabatan dengan cara membuat karyawannya untuk mengembangkan kemampuannya dengan langsung mempraktekkan di lapangan kerja dan masa kerja karyawan nya berkisar dalam tahunan seperti ; 0-5 tahun, 6-10 tahun, 11-15 tahun, 16-20 tahun dan lebih dari 20. 4 Hal ini sebagaimana yang tergambar hasil jawaban responden sebagai berikut:

1. Dari hasil jawaban responden, maka sangat jelas tergambar bahwa dalam hal pengembangan karir pada PT. Adira Finance Cabang Banjarmasin di dasarkan pada tingkat pendidikan karyawan dan masa kerja karyawan itu sendiri.
2. Dari hasil jawaban responden maka tersebut maka sangat jelas tergambar bahwa pengembangan karir yang diberikan oleh PT. Adira Finance Banjarmasin melalui mutasi karyawan dan promosi jabatan dari karyawan itu sendiri. Dalam sistem karir pada PT. Adira Finance seseorang dapat naik pangkat dan jabatan berdasarkan masa kerja sudah tentu memperhatikan kecakapan, prestasi kerja, kesetiaan.
3. adanya jenjang karir yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan yang berprestasi karir karyawan atau keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas sangat menentukan terhadap posisi jabatan dan gaji mereka ke depan. Hal ini terlihat dari hasil jawaban responden sebanyak 63 % yang menyatakan bahwa keberhasilan karyawan dalam menjalankan tugas sangat menentukan gaji atau jenjang posisi jabatan. Sedangkan adanya jawaban responden yang menyatakan bahwa 32% yang menyatakan cukup menentukan karena menurut mereka selain faktor kesuksesan mereka dalam melaksanakan tugas juga ditentukan pula pada aspek lamanya mereka bekerja dan tingkat pendidikan dari karyawan itu sendiri.
4. Sedangkan apabila dilihat dari aspek bagaimana sikap karir karyawan mengacu pada seseorang memandang dan menilai karirnya yang dapat dia capai terhadap keberhasilannya dalam

melaksanakan tugas, hal menggambarkan bahwa adanya sikap karir yang positif.

5. Berdasarkan hasil penelitian dan wawancara dengan pimpinan maka dapat diketahui bahwa ada beberapa hal yang perlu dirumuskan dalam mempertimbangkan karyawan untuk menduduki jabatan pada PT. Adira Finance sebagai berikut :  
a).Penilaian pelaksanaan pekerjaan, yaitu suatu penilaian dalam jangka waktu tertentu yang dapat menggambarkan tentang kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama prakarsa dan kepemimpinan seseorang.b).Keahlian, dimana penempatan seorang karyawan harus selalu diusahakan agar sesuai dengan keahliannya, misalnya dengan memperhatikan latar belakang pendidikan formal maupun keahlian yang secara nyata..c).Kesetiaan, adalah merupakan unsur penting dalam mempertimbangkan pengangkatan dalam jabatan.d).Dapat dipercaya, yaitu kepercayaan bahwa ia akan melaksanakan tugasnya dengan baik dan tidak akan menyalahgunakan jabatan untuk kepentingan pribadi, seseorang atau golongan. Dan syarat-syarat lainnya, misalnya pengalaman, kemungkinan, pengembangan dan lainnya.
6. Dilihat dari tingkat keahlian yang dimiliki oleh karyawan PT. Adira Finance Banjarmasin, pada dasarnya semua karyawan memiliki keahlian mereka masing-masing sesuai bidang kerja masing-masing. Hal ini dapat dilihat dari sejauhmana tingkat kemampuan atau keberhasilan dari karyawan itu dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan organisasi
7. bahwa pendidikan sebagai faktor penting dalam menentukan kemampuan kerja karyawan pada PT. Adira Finance Cabang Banjarmasin.
8. Pendidikan karyawannya kebanyakan yang telah selesai kuliah pada beberapa perguruan tinggi juga beberapa tamatan smk sederajat. Dilihat dari tingkat pengalaman kerja karyawan PT. Adira Finance Cabang Banjarmasin dimana memiliki tingkat pengalaman kerja baik. Karena karyawannya rata-rata memiliki jam terbang kerja yang cukup lama

#### 4. KESIMPULAN

Berdasarkan pada uraian-uraian pada masing-masing bab diatas maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengembangan karir karyawan pada PT. Adira Finance Cabang Banjarmasin di dasarkan atas beberapa aspek yaitu berdasarkan pendidikan, pelatihan dalam jabatan, masa kerja

- karyawan. Adapun bentuk jabatan pengembangan karir pada PT. Adira Finance Cabang Banjarmasin dalam bentuk mutasi, promosi jabatan.
2. Faktor yang mempengaruhi pengembangan karir pada PT. Adira Finance Cabang Banjarmasin adalah :
    - a. Manajerial Competence (Kemampuan manajerial).
    - b. Technical/fungsional Competence (Kemampuan teknis).
    - c. Creativity (Kreativitas).
  3. Untuk prestasi karir karyawan dilihat dan diukur dari sejauhmana karyawan itu mampu mencapai tujuan dari perusahaan itu sendiri. Hal ini dimana 95% menyatakan keberhasilan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan akan menentukan karir mereka kedepan.
  4. Karakteristik Individu, Keahlian, dan Pendidikan serta pengalamankerja karyawan pada PT. Adira Finance Tbk Cabang Banjarmasin, menunjukkan tingkat nilai yang baik atau positif. Hal dapat dilihat dari tingkat keahlian, dimana kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugasnya sangat mampu atau baik yaitu besar 93%. Dan dilihat dari tingkat pendidikan 73% responden yang menyatakan sangat berpengaruh atau menentukan. Sedangkan dilihat dari tingkat pengalaman kerja dari karyawan juga sangat baik, yaitu sebesar 98%.

Berikut ini penulis akan memberikan saran tentang pengembangan karir karyawan pada PT. Adira Finance Cabang Banjarmasin :

1. Dalam rangka pengembangan karir karyawan sebaiknya PT. Adira Finance lebih memperhatikan kunci program pengembangan karir karena masih ada beberapa yang masih belum dijalankan.
2. Dalam rangka pengembangan karir karyawan diharapkan PT. Adira Finance memperhatikan 2 faktor pengembangan karir lainnya berupa Security (Keamanan), dan Autonomi and Independence (Otonomi Kebebasan)

3. Di dalam menentukan prestasi karir, keadaptasian karir, dan identitas karir karyawan hendaklah dilakukan secermat mungkin sehingga tidak ada karyawan yang merasa dirugikan.
4. Diharapkan PT. Adira Finance dapat tanggap atas alasan yang mempengaruhi bagaimana karyawannya membuat pilihan karir, lebih selektif terhadap pendidikan karyawannya dan pengalaman kerja sehingga PT. Adira benar-benar memperkerjakan karyawan yang memiliki prestasi karir yang bagus.

## 5. DAFTAR PUSTAKA

- Agus Setiono, 2007. Pengaruh Karakteristik Organisasi, Karakteristik Individu, Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan, dalam aplikasi administrasi; media analisa masalah administrasi vol.2 no.2 desember.
- Dubrin, Andrew J, R. Duanne Ireland, and J. Clifton Williams, 1989. personal fourt edition, collier mc. Terjemahan, Ed 6, Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Gibson, 2007. Organisasi dan Manajemen : Perilaku, Struktur dan Proses. Jakarta : Erlangga.
- Handoko, Hani T, 2000. Hubungan Antara Kesesuaian Persepsi Terhadap Karakter Organisasi dan Karakter Individu Dengan Komitemen Organisasi, dalam Anima, Vol.XII – No. 51, April-Juni.
- Malayu Hasibuan, SP, 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Malayu, 2008. Manajemen dasar Pengertian dan masalah Gaji, Masangung, Bandung.

Mangkuprawira, TB Safri, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategic, ghalia Indonesia, Jakarta.

Mathis R.L dan Jackson J.H, 2002. Manajemen Sumber daya Manusia, Salemba Empat, Jakarta.

Moekijat, dan Harold Koon, 2009. Administrasi Manajemen Kantor , Alumni Bandung.

Moekijat, 2009. Perencanaan dan Pengembangan Karir Pegawai, Cetakan 3, Remaja Rodaskarya, Bandung.

Nainggolan, 2009. Pembinaan Kepegawaian Di Indonesia, PT.Internusa, Jakarta

Nazir, Moh, 2003. Metode Penelitian, Jakarta: Ghalia Indonesia.

Pfeffer, Jeffrey, 2002. Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia, editor A. Usmara, Edisi ke 2, Amara Books, Yogyakarta.

Robbins, S.P , 2008. Organization Behavior ; Concepts , Controversies, Applications. United States Of America : Prentice Hall International Ruki.

Siagian, P & Sondang, 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta.

Simamora , Henry, 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta.

Toha, Miftah, 2009. Pembinaan Organisasi: Proses, Diagnosis, dan Intervensi. Jakarta: Rajawali Pers.

Wahyudi, Bambang, 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi Revisi, Bandung: Sulita.