

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Pemilihan Judul**

Ketika setiap perusahaan harus menghadapi era globalisasi era modernisasi yang menuntut untuk dapat berkompetisi dengan perusahaan lainya, maka semua perusahaan harus memiliki berbagai aspek penunjang dalam kegiatan produksinya. Salah satunya aspek terpenting yang mendukung perusahaan dalam melakukan proses produksinya ialah aspek Sumber Daya Manusia (tenaga kerja). Sumber Daya Manusia sampai sekarang masih memegang peranan penting, untuk itu setiap perusahaan harus melakukan pengembangan karier setiap karyawan, sesuai dengan kebutuhan perusahaan agar hasil yang dapat dicapai oleh perusahaan bisa maksimal. Sumber Daya Manusia merupakan hal yang mutlak yang harus dimiliki oleh setiap perusahaan karena Sumber Daya Manusia inilah yang melakukan pekerjaan, menggerakkan organisasi perusahaan.

Semakin sempurnanya aspek teknologi dan ekonomi, jika tanpa aspek Sumber Daya Manusia, maka kegiatan organisasi perusahaan serta tujuanya tidak mungkin dapat tercapai. Oleh karena itu, perusahaan harus memberikan perhatian khusus dalam mengelola sumber daya ini. Sehubungan dengan hal tersebut, maka perusahaan membutuhkan manajemen yang bisa mengatur Sumber Daya Manusia dengan cermat. Ancaman kompetisi internasional, kondisi perekonomian yang tidak menentu dan

perubahan teknologi yang cepat hanyalah beberapa faktor eksternal yang menyebabkan perusahaan mencari berbagai kiat baru agar dapat memberdayakan sumber daya manusianya secara lebih efektif.

Faktor-faktor internal seperti biaya kompensasi tidak langsung, kebutuhan untuk menyimak tekanan hukum dan sosial yang semakin menguat dan tuntutan akan perlunya karyawan yang terlatih secara memadai merupakan faktor-faktor yang membuat Manajemen Sumber Daya Manusia menjadi lebih penting dan kompleks. Persoalan-persoalan yang meyangkut ketersediaan tenaga berbakat dalam rangka mendukung pertumbuhan bisnis yang direncanakan, kualitas tenaga manusia diartikan sebagai pengelolaan sejumlah besar tenaga kerja yang sangat berbakat. Hal-hal tertentu yang menjadi pemikiran manajer senior meliputi kurangnya tenaga teknis khusus untuk mendukung program ekspansi bisnis tertentu, terbatasnya jumlah manajer yang teruji dan berpengalaman luas, menyediakan kesempatan karier dan lingkungan kerja yang akan menarik, memotivasi, dan menahan tenaga berbakat yang diperlukan.

Beraneka macam persoalan seperti itu telah memunculkan praktek Manajemen Sumber Daya Manusia yang baru juga membawa dimensi baru pada pekerjaan fungsi personalia di banyak perusahaan. Manajer puncak dan manajer operasi senior berpaling kepada departemen sumber daya manusia untuk meminta bantuan dalam mengantisipasi berbagai kebutuhan dan penerapan program yang dapat memenuhi kebutuhan tersebut. Kompetisi global dan perubahan-perubahan

kondisi ekonomi menyebabkan banyak organisasi dari berbagai macam ukuran melakukan langkah restrukturisasi. Perubahan-perubahan ini berarti bahwa organisasi-organisasi dewasa ini harus mengetahui bagaimana cara paling baik memberdayakan karyawan-karyawan pada semua jenjang di dalam organisasi. Orang-orang yang ahli harus tersedia untuk mengisi pekerjaan-pekerjaan baru yang lebih besar dan secara teknologi lebih canggih daripada organisasi modern.

Manajemen Sumber Daya Manusia yang baik dapat membantu perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang tepat sesuai dengan yang dibutuhkan. Karyawan dalam suatu perusahaan adalah karyawan yang mempunyai kemampuan sesuai dengan lowongan jabatan yang ada dalam perusahaan. Hal ini dimaksudkan agar karyawan bekerja secara efektif dan efisien dan yang terpenting sasaran perusahaan dapat tercapai. Adapun aktivitas-aktivitas dari Manajemen Sumber Daya Manusia adalah perencanaan sumber daya manusia, penarikan karyawan, seleksi, orientasi latihan pengembangan, penilaian prestasi kerja dan kompensasi. Hal ini bertujuan agar suatu perusahaan dapat mengelola Sumber Daya Manusianya dengan baik, sehingga dapat dipeoleh tenaga kerja yang benar-benar dapat diandalkan dalam mencapai sasaran perusahaan.

Dalam hal ini, kunci untuk memenangkan komitmen keberhasilan perusahaan menawarkan kepada karyawan-karyawannya suatu kesempatan untuk berkarier, memiliki dan mengisi sebuah karier yang berhasil. Salah satu caranya yaitu dengan pengembangan karier. Dalam masalah pengembangan karier, pada umumnya

karyawan tidak begitu memahami ketentuan-ketentuan, persyaratan, jenjang maupun arah karier dalam perusahaan. Diperlukan adanya informasi-informasi yang lengkap tentang perencanaan karier bagi para karyawan. Disinilah Departemen Personalia dari setiap perusahaan yang bersangkutan harus berperan aktif untuk melaksanakan pemberian informasi-informasi tersebut pada para karyawannya.

Setelah berbagai informasi dan bimbingan diberikan, penetapan karier seseorang merupakan langkah awal untuk jenjang karier seseorang. Disini perlu mulai dipikirkan oleh mereka tentang pengembangan dirinya masing-masing, sesuai dengan kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya. Dalam hal ini departemen personalia dapat saja membantu pengembangan diri karyawan untuk mencapai status rencana karier. Pengembangan karier dalam status perusahaan sangat penting karena dapat mengembangkan karyawan yang sedang dipromosikan, menurunkan perputaran karyawan, mendorong perkembangan, dan lain – lain.

Berdasarkan uraian diatas, maka jelaslah bahwa proses pengembangan karier karyawan haruslah sesuai dengan tingkatan pendidikan yang dimiliki oleh para karyawan, agar nanti dalam melaksanakan tugasnya dapat dijalankan dan dipertanggungjawabkan secara profesional. Mengingat pentingnya hal tersebut, penulis merasa tertarik untuk melakukan tinjauan dan laporan dengan judul :  
**“Suatu Tinjauan Mengenai Pelaksanaan Pengembangan Karier di Divisi SDM PT. Pos Indonesia”**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Proses pengembangan karier ini dalam pelaksanaannya harus dipertimbangkan dengan baik oleh perusahaan, karena jika tidak maka akan muncul permasalahan dimana perusahaan akan memperoleh karyawan yang tidak sesuai dengan tingkat kualifikasi pendidikan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, penulis mengidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut:

1. Pelaksanaan pengembangan karier di PT Pos Indonesia.
2. Masalah - masalah apa saja yang dihadapi PT. Pos Indonesia dalam kegiatan pengembangan karier.
3. Bagaimana solusi untuk mengatasi masalah-masalah dalam kegiatan pengembangan karier.

## **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

Adapun maksud penulis mengadakan penelitian di PT. Pos Indonesia ini untuk mendapatkan data dan informasi yang tentang pelaksanaan pengembangan karier di PT. Pos Indonesia. Selain itu untuk pembuatan tugas akhir dalam menempuh ujian akhir Diploma III di UNIVERSITAS WIDYATAMA. Sedangkan tujuan penulisan ini adalah untuk:

1. Mengetahui pelaksanaan pengembangan karier karyawan di PT. Pos Indonesia

2. Mengetahui masalah-masalah apa saja yang dihadapi PT. Pos Indonesia dalam kegiatan pengembangan karier.
3. Mengetahui solusi untuk mengatasi masalah-masalah pengembangan karier di PT. Pos Indonesia.

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Dari hasil penelitian, diharapkan dapat memberi manfaat dan informasi penting baik secara langsung maupun tidak langsung maupun tidak langsung bagi

1. Perusahaan

Sebagai bahan masukan bagi perusahaan dengan adanya informasi tentang pelaksanaan pengembangan karyawan dalam teori dan setidaknya dapat membantu dalam meningkatkan mutu dan kualitas karyawan dalam perusahaan.

2. Penulis

Mendapatkan kesempatan untuk mempelajari Manajemen Sumber Daya Manusia secara lebih dalam baik teori maupun praktek dan untuk memperluas wawasan berpikir serta untuk menambah pengetahuan.

3. Pihak Lain

Bagi pihak lain yang berminat dan berkembang untuk dijadikan bahan pertimbangan guna mempelajari dan menerapkan Manajemen Sumber Daya Manusia dan masalah-masalah.

## 1.5 Metodologi Tugas Akhir

Dalam melakukan penelitian ini, penulis bermaksud memaparkan keadaan suatu perusahaan dan menganalisa data dan fakta yang diperoleh untuk menarik kesimpulan secara umum. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian sebagai berikut:

### 1. Penelitian Lapangan (data primer)

Yaitu pengumpulan data dengan jalan penelitian langsung pada perusahaan yang menjadi objek studi (Yus Badudu 1998:83). Penelitian ini dilakukan dengan jalan:

#### a. Observasi

Merupakan pengamatan yang dilakukan oleh penulis atas pelaksanaan pengembangan karier di PT. Pos Indonesia.

#### b. Wawancara

Metode pengumpulan data dengan cara bertanya langsung kepada pihak-pihak yang secara langsung terlibat dalam pelaksanaan pengembangan karier di PT. Pos Indonesia

### 2. Penelitian Literatur (data sekunder)

Yaitu pengumpulan data yang berasal dari perpustakaan, catatan kuliah yang berhubungan dengan masalah yang dibahas (Yus Badudu 1998:83).

## **1.6 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Pos Indonesia yang berkedudukan di jalan Banda No.30 Bandung. Waktu penelitian ini berlangsung sejak tanggal 26 Desember 2005 sampai dengan selesai.

