



PERAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENGEMBANGAN KARIR DI PT. MAHKOTA PANGAN CITRA RASA LAMPUNG

Arohman^{1)*}, Wagiyo²⁾, Fatoni³⁾

^{1, 2, 3)}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Pringsewu. Lampung. Indonesia

Email correspondence: arohman@umpri.ac.id

Abstrak

PT. Mahkota Pangan Citra Rasa Lampung adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang industri makanan. Perusahaan ini sudah berdiri sejak lama dan menu-menu yang terdapat di PT. PT Mahkota Pangan Citra Rasa ada berbagai macam jenisnya. Masalah dalam penelitian ini adalah pengembangan karir karyawan tidak sepenuhnya di perhatikan oleh pimpinan PT. Mahkota Pangan Citra Rasa. Hal ini dikarenakan kurangnya penilaian dan pemeriksaan yang dilakukan oleh pimpinan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana sumber daya manusia dalam pengembangan karir karyawan pada PT. Mahkota Pangan Citra Rasa Lampung. Penelitian ini menggunakan Analisis Kualitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara dan dokumentasi. Instrument didalam penelitian ini adalah wawancara. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT. Mahkota Pangan Citra Rasa Lampung sudah maksimal dan baik sesuai dengan target yang di berikan oleh pimpinan, Para karyawan berusaha baik dan di siplin dalam bekerja untuk mendapatkan hasil yang baik. Para pegawai bertanggung jawab penuh atas pekerjaan yang di bebankan kepadanya serta berusaha tepat waktu, berkomitmen tinggi dan memanfaatkan waktu dengan sebaik-baiknya dalam membantu dan berusaha penuh memajukan dan mencapai tujuan PT. Mahkota Pangan Citra Rasa Lampung.

Kata Kunci : Sumber Daya Manusia; Pengembangan Karir; Kinerja karyawan

Abstract

PT. Mahkota Pangan Citra Rasa Lampung is a company engaged in the food industry. This company has been around for a long time and the menus at PT. There are various types of PT Mahkota Pangan Citra Rasa Lampung. The problem in this research is that employee career development is not fully paid attention to by the management of PT. PT. Mahkota Pangan Citra Rasa Lampung. This is due to the lack of assessment and inspection carried out by the leadership. The purpose of this research is to find out how human resources are in the career development of employees at PT. PT. Mahkota Pangan Citra Rasa Lampung. This study uses Qualitative Analysis. Data collection methods used is observation, interviews and documentation. The instrument in this study was an interview. The results of this study indicate that the performance of employees at PT. Mahkota Pangan Citra Rasa Lampung is optimal and good according to the targets given by the leadership. Employees try well and are disciplined in working to get good results. Employees are fully responsible for the work assigned to them and try to be on time, highly committed and make the best use of time in helping and trying to fully advance and achieve the goals of PT. PT. Mahkota Pangan Citra Rasa Lampung.

Key Words: Human Resources, Career Development; Employee Performance

PENDAHULUAN

Pengembangan karir pada dasarnya berorientasi pada perkembangan organisasi atau perusahaan dalam menjawab tantangan bisnis dimasa mendatang. Pengembangan karir tidak dapat dipisahkan kaitannya dengan kegiatan perencanaan SDM. Pengembangan karir adalah suatu proses yang dilakukan oleh perusahaan untuk melakukan perubahan status, posisi, atau kedudukan karyawan di suatu perusahaan. Dari kegiatan manajemen SDM tersebut harus diperoleh sejumlah tenaga kerja yang potensial dengan kualitas terbaik.

Secara umum pengembangan karir diperuntukkan kepada para karyawan yang bekerja di perusahaan. Karyawan yang sudah lama bekerja di perusahaan dalam beberapa tahun dan sudah mampu menciptakan hasil yang berkualitas, hendaknya mendapatkan perkembangan karir oleh pihak perusahaan. Dalam proses pengembangan karir terdapat 3 pihak yang berperan yaitu individu (karyawan itu sendiri), manajer, dan perusahaan. Setiap karyawan bertanggung jawab dalam mengembangkan dirinya untuk mencapai posisi tertentu. Selain itu manajer mempunyai peran dalam memberikan dukungan dan umpan balik atas kinerja yang sudah ditampilkan karyawannya. Dengan demikian perusahaan yang mempunyai peran menjadi penggerak dengan memberikan program pelatihan, pilihan jenjang karir dan melalui kebijakan yang dimiliki.

Pengembangan karir dilakukan di satu perusahaan atau antar perusahaan dengan waktu mingguan atau bulanan dengan cara rotasi kerja. Tujuan rotasi kerja ini yaitu untuk menyiapkan karyawan yang akan mendapatkan promosi, memberikan tantangan atau menambah keterampilan karyawan agar tidak stagnan. Pengembangan karir pada perusahaan dilakukan agar karyawan memiliki kesempatan bertemu dengan banyak pihak, baik internal maupun eksternal perusahaan. Karyawan bisa memanfaatkannya untuk membangun relasi melalui interaksi dan sharing pengalaman sekaligus mempelajari proses pengembangan karir seseorang.

Dalam penelitian yang dilakukan melalui observasi, diketahui bahwa pengembangan karir karyawan pada PT Mahkota Pangan Citra Rasa Lampung tidak sepenuhnya dilakukan secara transparan oleh pimpinan perusahaan. Karyawan yang sudah memiliki keterampilan baik dalam bekerja dan berpotensi maksimal serta sudah mampu menciptakan produktivitas belum juga mendapatkan apresiasi dan kenaikan jabatan di dalam perusahaan. Hasil kerja mereka yang maksimal tidak membuat karirnya berkembang.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan 3 metode yang sudah lazim digunakan dalam penelitian kualitatif deskriptif untuk pengumpulan data, yaitu, Observasi, wawancara dan kuesioner.

Observasi (pengamatan) dilakukan dengan mengamati secara langsung kondisi PT. Mahkota Pangan Citra Rasa Lampung. Beberapa pengamatan yang dilakukan meliputi keadaan kondisi sosial karyawan, interaksi sosial, kondisi fasilitas umum di PT. Mahkota Pangan Citra Rasa Lampung. Tujuan dilakukannya observasi yaitu untuk memperoleh informasi dan data baik mengenai kondisi fisik maupun non fisik terkait PT. Mahkota Pangan Citra Rasa melalui pengamatan di lapangan dan diskusi dengan pihak-pihak terkait. *Wawancara* digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil". *Dokumentasi* adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda dan sebagainya". Data-data diperoleh dari sumber tertulis yang berhubungan dengan penelitian. Pengumpulan data dengan metode dokumentasi internal dalam penelitian ini menggunakan data yang ada di PT. Mahkota Pangan Citra Rasa Lampung.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah melakukan pengumpulan data yang telah diperoleh dari narasumber terkait kinerja karyawan di PT. Mahkota Pangan Citra Rasa Lampung kemudian peneliti mencatat secara teliti dan rinci. Seluruh data yang telah terkumpul, akan dilakukan analisis maka untuk menganalisisnya peneliti menggunakan teknik reduksi data yaitu dengan cara merangkum, memilih dan memfokuskan pada hal-hal yang pokok untuk dicari pola atau tema yang berkaitan dengan strategi pengembangan karir karyawan di PT. Mahkota Pangan Citra Rasa Lampung. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa PT. Mahkota Pangan Citra Rasa selalu memberikan informasi perencanaan karir bagi setiap karyawan, namun untuk kejelasan karir pihak perusahaan mempunyai kebijakan dan karakter sendiri dan itu semua tidak bisa berlangsung cepat, harus sesuai dengan waktu yang ditentukan dan hasil yang diciptakan. Karyawan harus memiliki keterampilan yang baik dalam bekerja, setiap karyawan harus berpotensi yang unggul dan juga harus mampu menciptakan produktivitas yang tinggi di dalam perusahaan, dengan menjalankan semua itu di

dalam perusahaan maka karyawan akan di berikan apresiasi oleh perusahaan dan di naikkan jabatan. Dan apabila karyawan sudah bekerja di perusahaan minimal 15 Tahun, maka karyawan akan di bantu oleh perusahaan untuk mendirikan/membuka cabang usaha dari perusahaan. Perusahaan akan memberikan dukungan dan bantuan kepada karyawan yang sudah memenuhi kriteria untuk membangun relasi dan usaha bersama perusahaan.

Para karyawan PT. Mahkota Pangan Citra Rasa Lampung sudah bertanggung jawab penuh atas pekerjaan yang dibebankan kepadanya serta berusaha tepat waktu, berkomitmen tinggi dan memanfaatkan waktu dengan sebaik-baiknya dalam membantu memajukan dan mencapai tujuan PT. Mahkota Pangan Citra Rasa Lampung. Karyawan yang sudah memiliki keterampilan baik dalam bekerja dan berpotensi yang maksimal serta sudah mampu menciptakan produktivitas kerja tinggi di dalam perusahaan di anggap sebagai suatu keberhasilan yang mendorong kemajuan perusahaan. Oleh sebab itu, karyawan harus tetap bekerja dengan optimal agar bisa mendapatkan pengembangan karir dari perusahaan. Di dalam organisasi/perusahaan karyawan merupakan sumber daya yang penting. Karyawan dikatakan produktif apabila mampu bekerja secara konsisten dan menghasilkan kinerja yang baik serta selalu mengalami peningkatan. Kinerja karyawan juga akan sangat memengaruhi perkembangan organisasi/perusahaan itu sendiri, karena sebuah perusahaan akan lebih berkembang bila memiliki karyawan yang profesional, terampil dan memiliki etos kerja yang tinggi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah di uraikan di atas, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut di PT. Mahkota Pangan Citra Rasa Lampung karyawan harus memiliki keterampilan yang baik dalam bekerja, memiliki potensi yang baik serta mampu menciptakan produktivitas tinggi didalam perusahaan, agar di berikan apresiasi oleh perusahaan dan di naikkan jabatan. Karyawan juga di perbolehkan perusahaan untuk mendirikan/membuka cabang usaha dari perusahaan apabila karyawan tersebut sudah bekerja di dalam perusahaan minimal masa kerjanya sudah 15 tahun. Serta perusahaan juga akan memberikan dukungan dan bantuan kepada karyawan yang sudah memenuhi kriteria untuk membangun relasi dan usaha bersama perusahaan.

DAFTAR REFERENSI

- Dahlan, Hasim dan Hamdan. (2017). *Sumber Daya Manusia : Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi-Perusahaan*.
- Dr. Ir. H. Al Fadjar Ansory, M.M ; Dr. Meithiana Indrasari, S.T., M. Dan Dr. Muhammad Busro (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Hasibuan, Malayu (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Raksa, Jakarta.
- Khasanuddin dan Sedarmayanti (2017). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung, Remaja Rosdakarya.
- Lofland dan Marry Parker Follet dalam Mangkunegara. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*.
- Masram dan Mu'ah. (2017). *Jurnal Ilmu Manajemen*. Universitas Bale Bandung, Jawa Barat.
- Ramli, Yudhistira dalam Veitzal Riva'i 2018. *Pengaruh Pengembangan karir Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi pada PT. Infomedia Solusi Humanika di Jakarta*.
- Sugiyono, 2017. *Manajemen Metode Penelitian*. Bandung: Alfa Beta.
- Sutrisno dan Sumarsono. (2017). *Bedah Buku Perencanaan & Pengemangan Sumber Daya Manusia*. Universitas Dr.Soetomo Surabaya Jl.Semolowaru 84, Surabaya 60811.
- V. Wiratna Sujarweni (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&G*. Bandung : Alfabet.