

Bab I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Situasi perekonomian dewasa ini banyak memberikan tantangan bagi dunia usaha melalui persaingan. Kenyataan ini memberikan suatu penjelasan bahwa perusahaan harus lebih aktif dalam menjalankan usahanya.

Adanya persaingan global yang ketat, perubahan perkembangan teknologi, fluktuasi ekonomi dan kondisi dinamis lain telah mengharuskan setiap organisasi untuk dapat beradaptasi dan bergerak cepat. Kondisi ini juga yang mempengaruhi jalan pikir individu untuk memperbaiki kehidupan mereka, salah satunya dengan adanya perencanaan karier yang diharapkan dapat membantu karyawan untuk dapat melihat kesempatan-kesempatan yang ada dan juga diharapkan dapat membantu perusahaan dalam melaksanakan program promosi.

Perusahaan sebagai suatu organisasi mempunyai tujuan yang ingin dicapainya, dalam usaha untuk mencapai tujuan tersebut perusahaan harus dapat mengelola sumber daya yang ada, baik sumber daya manusia, maupun sumber daya lainnya.

Perubahan struktur ekonomi juga membawa dampak bagi setiap individu yang ada dalam organisasi. Individu dituntut untuk merencanakan dan merealisasikan kompetensinya secara penuh. Organisasi akan memanfaatkan kompetensi yang dimiliki individu dengan memberikan kesempatan bagi setiap individu dengan adanya perencanaan karier yang terarah dan dengan adanya promosi jabatan.

Manajemen guru Charles Handy, dalam buku Human Resource Manajemen Stone, Raymond J (1998,360) mengatakan bahwa karyawan harus 'mulai berpikir tentang karier mereka sebagai suatu rangkaian pekerjaan dalam suatu organisasi.' Ia juga menekankan bahwa karyawan pada saat ini harus mencari jati diri mereka, karena dimasa yang akan datang tidak ada garansi jangka panjang.

Perencanaan karier diperlukan bagi setiap karyawan yang untuk selalu siap menggunakan kesempatan karier yang ada, sehingga karier harus dikelola melalui suatu perencanaan yang cermat. Departemen personalia harus mengambil peran aktif dalam perencanaan karier karyawan. Perencanaan karier perlu ditangani karena rencana-rencana sumber daya manusia dapat menunjukkan berbagai kebutuhan staffing organisasi di waktu yang akan datang dan berkaitan dengan kesempatan-kesempatan karier. (Handoko, Hani dalam buku Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia 2000;121)

Pada kesempatan ini maka penulis tertarik untuk mengetahui lebih dalam tentang **“ PENGARUH PERENCANAAN KARIER TERHADAP PROMOSI PADA PT BANK BUANA INDONESIA TBK CABANG TASIKMALAYA ”.**

1.2 Identifikasi Masalah

Perencanaan karier memegang peranan penting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. Perencanaan karier karyawan adalah suatu proses yang bertujuan agar karier tenaga kerja dapat dikembangkan sesuai dengan bakat dan kemampuannya sehingga bisa berfungsi dengan baik dan lebih optimal bagi perusahaan. Perencanaan yang baik akan mengarahkan karyawan untuk mengikuti program promosi yang ada dalam

perusahaan sehingga dengan adanya promosi maka karyawan tersebut kariernya dapat berkembang. Adanya promosi juga mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih baik.

Promosi diharapkan dapat dijadikan stimulus sehingga karyawan bekerja dengan maksimal. Maka tujuan perusahaan berupa adanya peningkatan produktivitas serta aktivitas perusahaan secara keseluruhan akan tercapai. Dari uraian diatas maka permasalahan yang timbul dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimana perencanaan karier pada PT Bank Buana Indonesia Tbk. Cabang Tasikmalaya?
2. Bagaimana promosi karyawan pada PT Bank Buana Indonesia Tbk. Cabang Tasikmalaya?
3. Bagaimana pengaruh perencanaan karier terhadap promosi karyawan pada PT Bank Buana Indonesia Tbk. Cabang Tasikmalaya

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan informasi-informasi maupun data tentang pentingnya perencanaan karier dalam suatu organisasi yang kemudian akan dianalisis dan ditarik kesimpulan untuk memenuhi salah satu syarat guna mencapai gelar Sarjana dalam bidang ilmu Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Maranatha.

Sedangkan tujuan dari penelitian ini diharapkan dapat:

1. Untuk mengetahui sampai sejauh mana perencanaan karier diterapkan pada PT Bank Buana Indonesia Tbk. Cabang Tasikmalaya
2. Untuk mengetahui bagaimana promosi karyawan pada PT Bank Buana Indonesia Tbk. Cabang Tasikmalaya

3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh perencanaan karier terhadap promosi karyawan pada PT Bank Buana Indonesia Tbk. Cabang Tasikmalaya

1.4 Kegunaan Penelitian

Dengan adanya penelitian, maka penulis mengharapkan agar penelitian ini dapat bermanfaat:

1. Bagi penulis, sebagai kesempatan untuk menambah pengetahuan dan pengalaman nyata, khususnya dalam hal perencanaan karier, serta penerapan suatu teori dalam praktek.
2. Bagi perusahaan, sebagai sumbangan pemikiran untuk perencanaan dan pengembangan strategi dalam mengelola sumber daya manusia terutama tentang pengaruh perencanaan karier terhadap promosi karyawan, sehingga perusahaan dapat melaksanakan program perencanaan karier secara baik.
3. Bagi pihak lain, agar bermanfaat untuk dijadikan masukan serta untuk menambah wawasan dan pengetahuan bagi pihak lain yang menaruh minat terhadap masalah yang bersangkutan dengan perencanaan karier, dan sebagai informasi tambahan untuk penelitian lebih lanjut.

1.5 Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

Perencanaan karier merupakan unsur penting bagi setiap karyawan, dan harus mendapatkan perhatian khusus. Karyawan harus dapat mengontrol karier mereka. "Aktivitas perencanaan karier membantu individu dalam penilaian pribadi mereka atau penilaian diri mereka." Maksudnya bahwa dengan adanya perencanaan karier, karyawan

dapat menilai dan mengukur dirinya apakah karyawan tersebut mampu atau berpotensi untuk mencapai jenjang yang tertinggi.

Sumber Daya Manusia yang merupakan faktor utama dalam suatu organisasi dan juga sebagai inti tercapainya tujuan perusahaan, harus diatur dan diarahkan dengan bijaksana sehingga hasil yang dicapai benar-banar memuaskan.

Pada waktu organisasi menyediakan layanan perencanaan karier, diharapkan semaksimal mungkin dapat bermanfaat baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi individu itu sendiri. Perencanaan karier melibatkan dua proses yaitu perencanaan karier yang dititikberatkan pada karyawan dan manajemen karier yang dititikberatkan pada organisasi.

Menurut Gary Dessler dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia (1998;47):

Karier adalah serangkaian posisi yang berhubungan dengan kerja, entah dibayar atau tidak, yang membantu seseorang bertumbuh dalam keterampilan.

“Perencanaan karier adalah proses pertimbangan mendalam yang melaluinya seseorang menjadi sadar akan keterampilan, minat, motivasi, dan karakteristik personil lainnya.”

Menurut Dr. T. Hani Handoko dalam buku Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia (2000;123) bahwa:

Karier adalah seluruh pekerjaan (jabatan) yang ditangani atau dipegang selama kehidupan kerja seseorang.

“Perencanaan karier adalah suatu proses melalui mana seseorang memilih sasaran karier, dan jalur ke sasaran tersebut.”

Menurut Prof.Dr.Veithzal Rivai, M.B.A dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan (2004;282) bahwa:

Karier adalah seluruh jabatan yang diduduki seseorang dalam kehidupan kerjanya.

“Perencanaan karier yaitu proses hingga seseorang dapat memilih tujuan karier serta jalan untuk mencapai tujuan tersebut.”

Promosi jabatan yang dilakukan oleh setiap perusahaan berbeda-beda akan tetapi setiap perusahaan memiliki pengertian promosi yang sama seperti yang didefinisikan oleh beberapa ahli antara lain adalah:

Menurut Drs. Alex S. Nitisemito dalam buku Manajemen Personalia (1998;134) bahwa:

Promosi adalah kegiatan pemindahan karyawan dari satu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi, promosi akan selalu diikuti oleh tugas, tanggung jawab dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya. Dan pada umumnya promosi juga diikuti dengan peningkatan *income* serta fasilitas lainnya.

Drs. Moekijat dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia (1999;101) mengatakan bahwa:

Promosi adalah kemajuan dari seorang pegawai pada suatu tugas yang lebih baik, lebih baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau *status* yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.

Menurut Drs.H.Malayu S.P Hasibuan dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia (2002;108) bahwa:

Promosi adalah perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi sehingga kewajiban, hak, *status*, dan penghasilannya semakin besar.

Berdasarkan definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa promosi merupakan salah satu faktor yang dapat memotivasi karyawan untuk dapat mencapai kesuksesan secara psikologis.

Dari faktor-faktor diatas salah satu faktor yang mempengaruhi program promosi adalah perencanaan karier. Perencanaan karier yang baik dapat menjelaskan dan dapat meningkatkan minat karyawan untuk dapat dipromosikan.

HIPOTESIS :

Semakin baik perusahaan menerapkan perencanaan karier, semakin baik pula pengaruhnya terhadap promosi karyawan yang ada.

1.6 Metodologi Penelitian

Metode yang digunakan dalam penyusunan skripsi ini adalah metode deskriptif analitis, yaitu suatu metodologi penelitian yang dilakukan dengan cara mengumpulkan, menyajikan, serta menganalisis data dengan tujuan untuk membuat gambaran yang jelas atas objek yang diteliti dan menarik kesimpulan dan saran. Adapun tehnik-tehnik yang dipergunakan oleh penulis untuk melaksanakan penelitian antara lain:

☆ Tehnik pengumpulan data:

1. Penelitian lapangan (*field research*)

Penelitian yang dilakukan secara langsung ke perusahaan, tehnik yang dipergunakan yaitu :

- Observasi yaitu melakukan pengamatan langsung dan pencatatan terhadap objek yang diteliti.

- Kuesioner, disini penulis akan membuat kuesioner yang berkaitan dengan penelitian atas dampak perencanaan karier terhadap promosi karyawan pada PT Bank Buana Indonesia Tbk. Cabang Tasikmalaya.
- Wawancara yaitu tanya jawab langsung dengan pihak-pihak yang berkepentingan yang dapat memberikan data dan keterangan atau informasi yang dibutuhkan.

2. Penelitian kepustakaan (*library research*)

Penelitian yang dilakukan dengan melakukan pengumpulan data dari perusahaan yang juga berdasarkan landasan teori, ilmu pengetahuan yang terkait dengan masalah dan tujuan, sebagai dasar pelaksanaan penyusunan tugas akhir.

☆ Teknik pengolahan data

Teknik pengolahan data yang penulis gunakan dalam skripsi ini adalah dengan mempergunakan cara tabulasi manual yang diberi nilai tertentu, kemudian diproses dan diolah.

☆ Teknik analisis

Teknik analisis yang dipergunakan dalam penyusunan skripsi ini adalah dengan mempergunakan metode deskriptif analisis.

1.7 Lokasi Penelitian

Untuk penyusunan skripsi ini penulis akan mengadakan penelitian langsung pada PT Bank Buana Indonesia Tbk. Cabang Tasikmalaya yang berlokasi di jalan Empang no.50 Tasikmalaya