

PERAN MANAJEMEN SDM DALAM PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN PADA PT. BBC CABANG SINGARAJA

Putu Ricky Yonatan¹, Gde Agung Satria²

Manajemen, STIE Satya Dharma Singaraja¹

Manajemen, STIE Satya Dharma Singaraja²

ABSTRAK

Studi ini adalah sebuah penelitian kualitatif. Data dikumpulkan melalui metode wawancara.. Sasaran penelitian ini adalah untuk memahami peran manajemen SDM dalam pengembangan karir karyawan di PT. BBC Cabang Singaraja. Untuk memahami peran manajemen sumber daya manusia dalam pengembangan karir karyawan, diaplikasikan berbagai parameter, antara lain: pendidikan, pelatihan, promosi jabatan, dan mutasi. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah upaya yang dilaksanakan oleh perusahaan untuk mengelola tenaga kerjanya. Pengembangan karir melibatkan langkah-langkah yang diambil organisasi untuk merencanakan karir karyawan, dikenal sebagai manajemen karir, yang mencakup perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan karir. Penelitian ini menggali informasi langsung dari key informan dan informan, yaitu Manajer dan Karyawan PT. BBC. Data dikumpulkan melalui wawancara dan dokumentasi. Hasil obsevasi menunjukkan bahwa peran manajemen sumber daya manusia dalam pengembangan karir karyawan di PT. BBC telah berjalan dengan baik dan sesuai, meskipun ada beberapa aspek yang perlu diperhatikan untuk memperbaiki atau meningkatkan efektivitasnya..

Kata kunci: Peran, Manajemen SDM, Pengembangan karir

ABSTRACT

This research is qualitative. Data was collected using interviews.. The aim of this research is to find out the role of the management of SDM in the career development of employees in PT. BBC Singaraja Branch. To identify the role of human resource management in employee career development, factors such as education, training, post-promotion opportunities, and mutations are used. Career development is an effort by an organization in planning the career of its employees, known as career management, among other things planning, implementing, and overseeing careers. This research digs information directly from key informants and informants, namely managers and employees of the BBC. Data collection methods use the methods of interviews and documentation. Research has shown that the role of human resource management in employee career development at the BBC has been implemented effectively and appropriately, although there are some aspects that need consideration to enhance or optimize its effectiveness.

Keywords: Role, SDM Management, Career Development

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (,SDM) berfungsi sebagai elemen kunci dalam memperoleh tujuan perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki peran dalam merumuskan kebijakan dan strategi terkait dengan pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi (Busro, 2018). Menurut Wahyudi (2015:3), SDM adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, maupun perusahaan. Sumber daya manusia yang mendukung pembangunan adalah perilaku produktif yang ditunjukkan melalui langkah nyata, sikap, dan wawasan yang mendukung adanya perubahan dalam hal tradisi, sikap, dan pemikiran untuk menghadapi masa depan dan mendorong pembaruan. Menghadapi zaman globalisasi dan persaingan perdagangan yang semakin tajam, pengembangan karir karyawan menjadi strategi kunci untuk mempertahankan dan menaikkan daya saing perusahaan. Pengembangan karir adalah upaya yang dilakukan oleh organisasi

dalam merencanakan karir karyawannya, yang disebut sebagai manajemen karir, antara lain merencanakan, melaksanakan, dan mengawasi karir (Sinambela, 2016). Pengembangan karir bukan sekadar peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga melibatkan aspek-aspek seperti peningkatan keterampilan interpersonal, kepemimpinan, dan pemahaman mendalam terhadap lingkungan kerja. Manajemen SDM memiliki peran vital dalam merancang dan melaksanakan program pengembangan karir yang efektif. Kesejahteraan karyawan, produktivitas, dan inovasi seringkali terkait erat dengan bagaimana manajemen SDM menjalankan perannya dalam mengelola dan mengembangkan karir karyawan.”

Pada umumnya setiap perusahaan memiliki manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang bertujuan untuk mengatur, mengusahakan, dan merencanakan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi serta mengembangkan karir karyawan guna mencapai tujuan perusahaan. Salah satunya yaitu PT. Bangkit Bintang Cemerlang. PT. Bangkit Bintang Cemerlang merupakan perusahaan pengembangan sumber daya manusia yang berfokus dalam sektor pelayanan kesehatan dan penyaluran obat herbal, yang terletak di Sambangan, Singaraja. PT. Bangkit Bintang Cemerlang memiliki visi yaitu: 1). Meningkatkan kesejahteraan dan kemakmuran semua orang yang bergabung dalam organisasi BBC GROUP. 2). Membangun bisnis-bisnis baru. 3). Memperluas jaringan bisnis keseluruhan Indonesia dan Asia Tenggara. Sedangkan misi PT. Bangkit Bintang Cemerlang yaitu: 1). Maju: Semuanya diajak dan didik untuk maju dan berkembang menjadi besar/ tidak stagnasi. Dan setiap orang mempunyai peluang yang sama menuju sukses. 2). Bersatu: Semuanya satu, satu konsep, satu tujuan, satu perusahaan dan satu induk organisasi didalam kesatuan BBC GROUP. 3). Berdaulat: Semua orang dalam BBC GROUP International mempunyai satu kedaulatan hukum yang menjadi tanggung jawab kantor pusat. 4). Adil: Semuanya mendapatkan perlakuan yang sama dalam pembagian peluang dan penghasilan. 5). Makmur: Bila pengembangan organisasi dan bisnisnya dijalankan sesuai dengan Standard Operational Procedure (SOP). Untuk mewujudkan visi dan misi tersebut, dengan mempertimbangkan situasi persaingan perdagangan yang berkembang saat ini, PT. Bangkit Bintang Cemerlang harus mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas dan berperforma tinggi. Dukungan ini harus didorong oleh peran manajemen, terutama dalam aspek pengembangan karir karyawan. Menurut Kasmir (2016:3) sumber daya manusia merupakan motor penggerak seluruh aktivitas perusahaan. Untuk menjaga eksistensi sumber daya manusia, organisasi harus berani menghadapi perubahan dan bersaing dengan efektif. Dalam kondisi seperti ini, integritas pribadi menjadi faktor kunci untuk meraih keunggulan. Sumber daya manusia yang dipandang sebagai 'Harta Perusahaan' perlu dirawat dan dikembangkan secara berkelanjutan.

Di PT. Bangkit Bintang Cemerlang pengembangan karir bagi karyawan dilaksanakan dengan program pelatihan dan promosi jabatan. Pertama pelatihan, menurut Widodo (2015:82), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Tujuan dari program pelatihan yaitu, untuk memberikan wawasan tentang perusahaan, teori, praktik dan sistem kerja serta, mengembangkan kemampuan dan pengetahuan baik secara umum maupun spesifik, sehingga terciptanya karyawan yang berdaya saing dan profesional dibidangnya. Program pelatihan atau training hanya diberikan bagi karyawan baru pada perusahaan ini. Pelatihan yang diberikan bagi karyawan baru berupa materi pembelajaran dan praktik mengenai kesehatan selama 12 (Dua belas) hari. Selama masa training karyawan hanya mendapat uang training dan belum mendapat profit perusahaan. Dalam masa training karyawan baru di tuntut harus mampu menguasai materi seputar kesehatan baik tentang fungsi organ serta penyakit dalam tubuh serta obat-obat herbal, mampu menggunakan alat cek kesehatan (Hand accupunture), mampu menguasai sistem perusahaan serta menerapkannya yaitu, 1). 5 Langkah Kepemimpinan. 2). 5 Langkah Komunikasi. 3). Formula 4. 4). Sikap Seorang Pemenang. Tujuan dari masa pelatihan kerja atau training 12 (Dua belas) hari bagi karyawan baru adalah untuk mempercepat karyawan baru dipromosikan ke tingkat awal yaitu sebagai Merchandiser, serta mempercepat karyawan untuk mendapatkan profit perusahaan. Pada perusahaan ini, masa pelatihan atau training kerja sangat singkat, yaitu 12 (Dua belas) hari. Selama masa pelatihan terkadang terdapat karyawan yang belum mampu menguasai sistem perusahaan baik secara teori maupun praktik, meskipun demikian perusahaan tetap mempromosikan karyawan ke tingkat awal. Hal ini perlu diperhatikan perusahaan untuk memperpanjang masa pelatihan bagi karyawan yang belum mampu menguasai sistem perusahaan baik secara teori dan praktik, guna terciptanya karyawan yang berdaya saing dan profesional.

Kedua promosi jabatan, Promosi jabatan merupakan proses yang melibatkan peningkatan tanggung jawab dan status pekerjaan individu di dalam organisasi. Ini melibatkan kenaikan level jabatan atau posisi yang dipegang oleh seorang karyawan. Promosi jabatan biasanya diberikan sebagai pengakuan terhadap kinerja yang baik, kapasitas, dan potensi yang dimiliki oleh karyawan. Di perusahaan ini memiliki jenjang karir karyawan yang sangat singkat dan tidak adanya senioritas dalam proses promosi jabatan. Setiap karyawan dapat mendahului karyawan lain dalam waktu yang singkat, tetapi harus mampu mencapai target yang telah ditentukan sebelumnya. Tingkatan jenjang karir pada perusahaan ini yaitu Merchandiser, Trainner (Training Manajer), Supervisor, Assisten Manajer, Manajer. Proses promosi jabatan pada perusahaan ini sangat singkat dan cepat untuk mencapai tingkatan berikutnya, asalkan karyawan fokus dalam pekerjaan untuk mencapai target. Namun, beberapa tingkatan jabatan karyawan tidak mendapat hak untuk mendapat penghasilan yang lebih besar dari jabatan sebelumnya, yaitu dari tingkatan trainner dan supervisor. Pada tingkatan ini penghasilan yang diterima karyawan tidak ada perbedaan dengan jabatan merchandiser, seharusnya setiap tingkatan jabatan memiliki pendapatan yang berbeda. Menurut Hasibuan (2017:107) Promosi jabatan berarti perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab ke yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi yang diikuti dengan kewajiban, hak, status, dan penghasilan yang lebih besar.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peran Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) memainkan peran kunci dalam sebuah organisasi karena bertanggung jawab atas pengelolaan karyawan dan memastikan bahwa perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan Efektif dan efisien. Manajemen yang bijak adalah manajemen yang bisa memberikan hasil yang terbaik dalam melakukan perannya meraih apa yang telah direncanakan perusahaan. Manajemen merupakan kunci guna mencapai tujuan yang diharapkan oleh organisasi. Dengan manajemen yang efektif, perusahaan dapat memfasilitasi pencapaian tujuan yang diinginkan baik dari segi operasional maupun pengembangan sumber daya manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki peran dalam merumuskan kebijakan dan strategi terkait dengan pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi (Busro, 2018). Menurut Wahyudi (2015:3), SDM adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, maupun perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber utama dan responden, dapat dipahami bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di PT. BBC telah berlangsung dengan baik sesuai dengan struktur yang telah dirancang.. Setiap tingkatan jabatan memiliki peran dan fungsi yang terintegrasi dalam struktur organisasi perusahaan. Pada perusahaan ini peran manajemen SDM sudah sesuai dan berjalan dengan baik dalam pengembangan karir karyawan baik dalam rekrutmen, kompensasi, promosi jabatan, dll. Hasil observasi juga searah dengan hasil penelitian yang telah diteliti oleh Dede Andi dan Melda Wiguna (2022) dengan judul Peran manajemen SDM dalam pengembangan karir karyawan pada PT. Atlas Resources Tbk Jakarta Selatan, bahwa peran manajemen sumber daya manusia di PT. Atlas Resources Tbk Jakarta Selatan sudah sesuai dengan fungsinya masing-masing. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan suatu perusahaan tergantung manajemen sdm dalam perencanaan sumber daya manusianya.

Pengembangan Karir

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah tahapan yang dirancang untuk meningkatkan keahlian, wawasan, dan kepiawaian karyawan agar mereka dapat berkontribusi lebih efektif dalam mencapai tujuan organisasi. Pengembangan SDM melibatkan berbagai aktivitas, mulai dari pelatihan, pendidikan, promosi jabatan, dan mutasi. Tujuan dari pengembangan karir adalah untuk meningkatkan keahlian, keterampilan, pengetahuan, dan motivasi karyawan sehingga mereka dapat berkontribusi secara lebih efektif dalam mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilaksanakan, diperoleh keterangan bahwa pendidikan memiliki peran penting dalam pengembangan karir karyawan. Pendidikan yang lebih tinggi dapat menambah pengetahuan dan keterampilan sehingga karyawan menjadi lebih kompeten dan siap menghadapi tantangan di tempat kerja. PT. BBC mendukung karyawan yang ingin melanjutkan pendidikan ke tingkat yang lebih tinggi, namun untuk biaya atau beasiswa tidak ditanggung oleh

perusahaan karena tidak ada program pendidikan, melainkan memberikan pembelajaran internal. Hal ini didukung oleh aspek pengembangan karir menurut Noe, R. A., Clarke, A. D. M., & Klein, H. J. (2014): Mereka membahas pentingnya pembelajaran berkelanjutan di tempat kerja dan bagaimana perusahaan dapat mendukung pengembangan karyawan melalui program pembelajaran internal tanpa harus memberikan beasiswa untuk pendidikan formal. PT. BBC, meskipun perusahaan tidak menanggung biaya pendidikan, mereka mendukung dan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk melanjutkan pendidikan. Hal ini sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa organisasi yang mendukung pendidikan karyawan, meskipun tidak secara finansial, dapat meningkatkan komitmen dan motivasi karyawan (Noe, 2010).

Hasil wawancara yang telah dilakukan mengungkapkan bahwa pelatihan karyawan di PT. BBC dilaksanakan dalam durasi yang sangat singkat, yaitu hanya 12 hari. Pelatihan ini dirancang khusus untuk karyawan baru dan diberikan sebelum mereka menjadi karyawan tetap. Meskipun durasinya singkat, pelatihan ini mengarahkan untuk memberikan wawasan dan keterampilan dasar yang diperlukan agar karyawan dapat menjalankan tugas mereka dengan efektif sejak awal. Pelatihan ini mencakup berbagai aspek penting, seperti orientasi perusahaan, pengenalan budaya kerja, prosedur operasional, serta keterampilan teknis yang relevan dengan posisi yang akan diisi oleh karyawan baru. Hal ini didukung oleh teori menurut Koesmono (2020) menjelaskan bahwa pelatihan singkat adalah bagian dari orientasi yang efektif, terutama jika dirancang untuk menyampaikan informasi penting dan dasar yang diperlukan untuk pekerjaan. Menurut Pasal 60 ayat 1 Undang-undang No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan, Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan. Hal ini mendukung pelatihan karyawan di PT. BBC, yang memberikan pelatihan selama 12 hari kepada karyawan baru sebelum mereka menjadi karyawan tetap. Pelatihan selama masa percobaan ini memungkinkan PT. BBC untuk menilai kemampuan dan kesesuaian karyawan baru dengan kebutuhan dan budaya perusahaan. Selain itu, pelatihan intensif ini memberikan kesempatan bagi karyawan baru untuk mengetahui tugas dan tanggung jawab mereka, serta memperoleh keterampilan dan pengetahuan dasar yang diperlukan untuk menjalankan pekerjaan mereka dengan efektif. Dengan mengacu pada Undang-undang Ketenagakerjaan, PT. BBC dapat mengoptimalkan masa percobaan ini melalui pelatihan yang terstruktur, memastikan bahwa karyawan baru siap untuk berkontribusi secara maksimal setelah mereka diangkat menjadi karyawan tetap.

Berdasarkan hasil wawancara, diperoleh informasi bahwa promosi jabatan di PT. BBC berlangsung dengan transparan dan dapat dicapai dalam waktu singkat jika karyawan fokus dalam berkarir. Proses promosi di PT. BBC mengikuti langkah-langkah yang jelas dan didasarkan pada kinerja, kompetensi, serta kontribusi karyawan terhadap perusahaan. Informasi lain juga diperoleh bahwa ada beberapa tingkatan jenjang karir tidak mendapat gaji yang sesuai dengan jabatan yang di pangku yaitu dari jenjang merchandiser sampai supervisor. Menurut manajer, letak pembeda dari masing-masing jabatan ini yaitu dalam hal bonus. Ini menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara tanggung jawab pekerjaan dan imbalan finansial yang diterima karyawan pada level tertentu. Hal ini juga menunjukkan ketidaksesuaian promosi jabatan di PT. BBC dengan teori menurut Hasibuan (2017:107) yaitu, promosi jabatan berarti perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab ke yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi yang diikuti dengan kewajiban, hak, status, dan penghasilan yang lebih besar.

Ketidaksesuaian kompensasi ini bisa berdampak signifikan pada dorongan kerja dan kinerja karyawan. Karyawan yang menganggap diri mereka tidak dinilai secara finansial sesuai dengan tanggung jawab yang mereka emban cenderung merasa kurang termotivasi dan tidak bersemangat dalam bekerja. Hal ini dapat berujung pada produktivitas yang menurun dan kurangnya inisiatif untuk melakukan tugas-tugas tambahan atau menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas terbaik. Selain itu, karyawan yang tidak merasa dihargai kemungkinan besar akan mencari peluang kerja di tempat lain yang menawarkan kompensasi yang lebih adil, sehingga meningkatkan turnover karyawan.

Berdasarkan informasi dari hasil wawancara, PT. BBC tidak memiliki program mutasi sebagai bagian dari pengembangan karir karyawan. Namun, mereka memberikan kesempatan bagi karyawan untuk belajar ke kantor cabang lain dalam perusahaan. Meskipun tidak secara langsung merupakan program mutasi, kesempatan ini tetap dapat memberikan manfaat penting bagi pengembangan karir karyawan. Mengunjungi atau bekerja sementara di kantor cabang lain memungkinkan karyawan untuk memperluas keterampilan mereka dan mendapatkan pengalaman dalam lingkungan kerja yang berbeda. Ini dapat membantu mereka meningkatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang operasi perusahaan secara keseluruhan. Selain itu, interaksi dengan rekan kerja di kantor cabang lain

memperluas jaringan profesional karyawan dan dapat meningkatkan kolaborasi antar tim. Hal ini juga dapat menambah pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana sistem departemen saling terkait.

KESIMPULAN

Manajemen Sumber Daya Manusia berperan penting bagi PT. BBC dalam menginterpretasikan kebijakan dan skema terkait dengan pengorganisasian sumber daya manusia. Hal ini termasuk dalam aspek rekrutmen, kompensasi, promosi jabatan, dan pengembangan karir karyawan. Implementasi yang baik dari manajemen SDM membantu perusahaan untuk mencapai tujuan strategisnya dengan efektif melalui optimalisasi potensi karyawan. Manajemen Sumber Daya Manusia PT. BBC dalam pengembangan karir karyawan sudah sesuai dan berjalan dengan baik sesuai program-program yang diterapkan perusahaan. Meskipun demikian, ada beberapa hal yang perlu dibenahi untuk memperbaiki atau meningkatkan efektivitasnya yaitu pemberian kompensasi yang sesuai dengan jabatan karyawan.

DAFTAR RUJUKAN

- A Noe Raymond, R. H. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Dede Andi, Melda Wiguna. (2022). Peran manajemen SDM dalam pengembangan karir karyawan pada PT. Atlas Resources Tbk Jakarta Selatan. *e-Jurnal Ekonomi Sumberdaya dan Lingkungan*, Vol. 11. No.1. ISSN: 2303-1220.
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- BIBLIOGRAPHY \1 1057 Koesmono, H. (2020). . *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pendekatan Strategis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Noe, R. A., Clarke, A. D. M., & Klein, H. J. (2014). *Learning in the twenty-first-century workplace*. . *Journal Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*. Vol. 1:245-275. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091321>.
- Sinambela. Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wahyudi, B. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1, Cetakan ketiga. Bandung: Sulita.