

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Perencanaan tenaga kerja adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang menjadi dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan (Undang-undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Bab I, Pasal 1, Ayat 7).

Perubahan lingkungan yang begitu dinamis banyak dihadapi oleh setiap organisasi. Organisasi dan strukturnya selalu dituntut untuk dapat beradaptasi dan bergerak cepat dengan perubahan itu, perubahan dilakukan agar organisasi dapat segera merespons atas berbagai perubahan yang terjadi. Otomatis perubahan dalam struktur organisasi juga memberikan dampak pada pengembangan karier individu karyawan.

Manajemen karier akan dipergunakan oleh individu karyawan untuk menghubungkan sistem tenaga kerja dan sistem pasar kerja. Persaingan global yang ketat, perkembangan teknologi yang berubah dengan cepat, perubahan demografi, fluktuasi ekonomi dan kondisi-kondisi dinamis lainnya telah mengharuskan setiap organisasi untuk dapat beradaptasi dan bergerak dengan cepat pula.

Organisasi membutuhkan struktur yang dapat tumbuh dan beradaptasi dalam lingkungan yang begitu dinamis. Perubahan struktur organisasi ini akan membawa dampak bagi setiap individu yang ada dalam organisasi. Setiap individu karyawan selalu dituntut untuk mengembangkan dan merealisasikan kompetensinya secara penuh. Organisasi akan memanfaatkan kompetensi yang dimiliki individu karyawan dengan

Dita Pratiwi, 2012

Pengaruh Perencanaan Karier Terhadap Kinerja Pegawai di PT Len Industri (Persero)
Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

memberikan kesempatan bagi setiap individu untuk merencanakan dan mengembangkan kariernya.

Permasalahan yang sering muncul adalah terabaikannya perencanaan dan pengembangan karier dalam lingkungan yang begitu dinamis. Jika hal ini dibiarkan berlarut-larut, tentunya akan menimbulkan ketidaksesuaian penempatan peran, kompetensi yang tidak berkembang, dan sulitnya menempatkan individu dalam posisi kunci. Ini dapat dilihat dari fakta di lapangan bahwa banyak pegawai yang tidak ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kompetensi dan kualifikasi pendidikannya. Alhasil, kemajuan karier pun kurang mendukung kinerja. Padahal, jika mereka ditempatkan sesuai *capacity building* yang mereka miliki, tentunya jenjang karier yang akan ditempuh pun lebih baik.

Perencanaan dan pengembangan karier adalah proses yang disengaja di mana dengan melaluinya, seseorang menjadi sadar akan atribut-atribut yang berhubungan dengan karier personel dan serangkaian langkah sepanjang hidup yang memberikan sumbangan pada pemenuhan karier. Karier akan mendukung efektivitas individu dan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Perencanaan karier adalah termasuk sebagai bagian dari program pembinaan tenaga kerja. Tujuan pembinaan ini adalah untuk memelihara (*maintenance*) karyawan dengan cara mengembangkannya, sesuai dengan kompetensi, bakat dan kemampuannya agar bisa berfungsi dengan baik dan optimal bagi perusahaan (Moeheriono, 2009: 235).

Perencanaan karier mendorong para karyawan untuk menunjukkan kemampuan potensial mereka lebih terbuka lagi, karena mereka memiliki tujuan karier yang spesifik. Hal ini tidak hanya menyiapkan karyawan untuk memenuhi peluang masa

depan, tetapi dapat mengarahkan ke kinerja yang lebih baik bagi mereka yang sedang memegang jabatan (Mangkuprawira, 2011: 190).

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai, 2008: 13-14).

Di samping itu, penelitian yang dilakukan oleh Fajar Pasaribu dalam disertasi Program Studi Doktor Ilmu Ekonomi UNPAD terkait pengaruh perencanaan karier terhadap kinerja pegawai menyatakan bahwa perencanaan karier berpengaruh positif terhadap motivasi dan kinerja pegawai (Sumber: Repository Unpad; 11/08/2010).

Berdasarkan fenomena tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul “*Pengaruh Perencanaan Karier terhadap Kinerja Pegawai di PT Len Industri (Persero) Bandung*”

B. Identifikasi dan Perumusan Masalah

Perencanaan karier (*career planning*) adalah proses melalui mana seseorang memilih sasaran karier dan jalur ke sasaran tersebut (Sedarmayanti, 2010: 121). Perencanaan karier terdiri atas dua elemen utama, yakni perencanaan karier individual (*individual career planning*) dan perencanaan karier organisasional (*organizational career planning*). Dalam manajemen SDM, perencanaan karier adalah termasuk sebagai bagian program pembinaan tenaga kerja. Tujuan pembinaan ini adalah untuk memelihara (*maintenance*) karyawan dengan cara mengembangkannya, sesuai dengan kompetensi, bakat dan kemampuannya agar bisa berfungsi dengan baik dan optimal bagi perusahaan. Perencanaan karier dalam penelitian ini yaitu proses di mana

Dita Pratiwi, 2012

Pengaruh Perencanaan Karier Terhadap Kinerja Pegawai di PT Len Industri (Persero)
Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

seseorang memilih dan menentukan jenjang kariernya untuk mencapai tujuan demi meningkatkan kualitas kehidupannya.

Sedangkan kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Moehariono, 2009: 60). Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta (Stolovitch and Keeps: 1992). Maka, kinerja pada penelitian ini yaitu suatu atau kumpulan hasil yang menunjukkan tingkatan kerja seseorang dalam mengerjakan tugas dan pekerjaan yang dilimpahkan kepadanya.

Dalam penelitian ini, masalah dibatasi pada perencanaan karier individual (pegawai) PT Len Industri (Persero) dan anak perusahaannya, baik pegawai yang baru memasuki perusahaan maupun yang sudah bekerja di perusahaan tersebut. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Bagaimana gambaran umum perencanaan karier pegawai di PT Len Industri (Persero) Bandung?
2. Bagaimana gambaran umum mengenai tingkat kinerja pegawai di PT Len Industri (Persero) Bandung?
3. Seberapa besar pengaruh perencanaan karier terhadap kinerja pegawai di PT Len Industri (Persero) Bandung?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan umum

Mengetahui pengaruh perencanaan karier terhadap kinerja pegawai di PT Len Industri (Persero) Bandung.

2. Tujuan khusus

- a. Mengetahui gambaran umum perencanaan karier pegawai di PT Len Industri (Persero) Bandung.
- b. Mengetahui gambaran umum mengenai tingkat kinerja pegawai di PT Len Industri (Persero) Bandung.
- c. Mengetahui seberapa besar pengaruh perencanaan karier terhadap kinerja pegawai di PT Len Industri (Persero) Bandung.

D. Manfaat/Signifikansi Penelitian

1. Bagi individu/ pegawai

- a. Memberikan kesempatan kepada individu/ pegawai untuk menyelidiki minat, kebutuhan dan pilihan karier dalam organisasi.
- b. Individu/ pegawai mampu menentukan tujuan-tujuan realistik dalam kariernya.
- c. Individu/ pegawai mampu mengembangkan kecakapan dan kemampuan yang diperlukan untuk jabatan-jabatan sasaran.

2. Bagi organisasi/ perusahaan

- a. Organisasi mampu mengembangkan minat dan cita-cita karier individu/ pegawai.

- b. Organisasi mampu mengidentifikasi peluang/ kesempatan untuk kemajuan karier organisasinya.
- c. Organisasi mampu memberikan kegiatan pengembangan yang diperlukan guna mencapai tujuan bersama.
- d. Organisasi mendapat jaminan persediaan pegawai-pegawai yang cakap, yang dapat dipercaya untuk mengganti pegawai-pegawai yang tingkatnya lebih tinggi, baik yang keluar maupun yang mendapat promosi.
- e. Organisasi mampu mengembangkan dan menempatkan pegawai dalam jabatan-jabatan yang sesuai dengan minat, kebutuhan dan tujuan kariernya.
- f. Membantu mempertahankan dan memotivasi pegawai.

E. Struktur Organisasi Skripsi

Adapun struktur organisasi skripsi ini adalah sebagai berikut.

1. Bab I merupakan Pendahuluan yang berisi Latar Belakang Penelitian; Identifikasi dan Perumusan Masalah; Tujuan Penelitian; Manfaat/Signifikansi Penelitian dan Struktur Organisasi Skripsi.
2. Bab II berisi Kajian Pustaka, Kerangka Pemikiran dan Hipotesis Penelitian
3. Bab III berisi Metode Penelitian
4. Bab IV berisi Hasil Penelitian dan Pembahasan
5. Bab V merupakan Penutup yang berisi Kesimpulan dan Saran.