

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset terpenting bagi suatu organisasi, peranan sumber daya manusia bagi organisasi tidak hanya dilihat dari produktifitas kerjanya saja, tetapi juga dapat dilihat dari kualitas kerja yang dihasilkan. Bahkan lebih jauh keunggulan suatu organisasi sangat ditentukan oleh keunggulan daya saing manusianya, tidak hanya ditentukan oleh teknologi yang dimiliki oleh perusahaan. Jika sumber daya manusia suatu organisasi memiliki tingkat pengetahuan yang tinggi, maka daya saing organisasi tersebut akan semakin tinggi pula.

Dalam era serba kecanggihan teknologi ini permasalahan yang dihadapi oleh manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi akan semakin kompleks. Saat ini banyak organisasi yang rnenggantikan sumber daya manusia dengan teknologi sebagai aset terpenting bagi perusahaan, yang diharapkan teknologi tersebut dapat mengefisiensikan biaya operational perusahaan. Padahal dalam prakteknya tidak akan tercapainya sebuah tujuan perusahaan tanpa adanya sumber daya manusia di dalamnya, maka dari itu perlu adanya keseimbangan antara teknologi dengan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Hal tersebut merupakan fungsi dari manajemen sumber daya manusia dalam pengembangan sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan agar kualitas sumber daya manusia yang dimilik dapat bersaing dalam era teknologi saat ini.

Manajemen Sumber daya manusia pada dasarnya adalah langkah-langkah perencanaan, penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan

penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu maupun perusahaan yang efektif dan efisien. Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut cara-cara mendesain sistem perencanaan, penyusunan karyawan, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan, hubungan ketenagakerjaan, perencanaan dan pengembangan karier karyawan. Dalam meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas sebuah perusahaan salah satunya melalui pengembangan karier, yaitu menawarkan kepada karyawan suatu kesempatan promosi dan mengisi sebuah karier yang berhasil. Seperti yang telah dikemukakan seorang ahli dibidang manajemen SDM Stone (dalam saydam, 2000:553) “pengembangan karier karyawan adalah proses dan kegiatan mempersiapkan seorang karyawan untuk menduduki jabatan dalam organisasi atau perusahaan yang akan dilakukan di masa mendatang”. Dengan pengembangan tersebut tercakup pengertian bahwa perusahaan atau manajer SDM tersebut telah menyusun perencanaan sebelumnya tentang cara-cara yang perlu dilakukan untuk mengembangkan karier karyawan selama ia bekerja.

Adanya program pengembangan karier karyawan tentulah karyawan akan merasa dihargai oleh sebuah perusahaan dan tentunya akan timbul rasa memiliki terhadap organisasi tersebut. Keberhasilan suatu organisasi tidak sepenuhnya bergantung pada manajer dan manajemen instansi, tetapi juga pada tingkat keterlibatan karyawan terhadap aktivitas dan pencapaian tujuan instansi. Apabila karyawan memandang positif terhadap pengembangan karier mereka tidak mustahil tujuan pengembangan karier dari individu serta tujuan perusahaan akan cepat tercapai. Seperti yang dikemukakan Handoko (2001:130) “pengembangan karier merupakan upaya-upaya pribadi seorang karyawan untuk mencapai suatu rencana karier”

Didalam pencapaian tujuan organisasi, karyawan dituntut untuk berprestasi dalam pekerjaannya sehingga ia dapat mencapai kedudukan yang lebih tinggi. Hal ini terutama harus didukung oleh kemampuan instansi dalam memahami aspek psikologis yang mendasari karyawan melakukan pekerjaan, salah satunya dengan memberikan kesempatan berkarier bagi tiap karyawan untuk mencapai karier yang bagus. Pengembangan karier sangat penting untuk suatu perusahaan, karena karier merupakan kebutuhan yang harus ditumbuhkan dalam diri seorang karyawan, sehingga mampu mendorong kemauan kerjanya.

Pengembangan karier sebagai kegiatan manajemen sumber daya manusia merupakan realisasi hubungan antara individu sebagai pekerja dengan organisasinya, berarti dalam mewujudkan pengembangan karier diperlukan tanggung jawab dari kedua belah pihak antara individu dengan organisasi. Manajemen pengembangan karier berlangsung secara dua arah : arah pertama datang dari organisasi untuk membantu dan memberi peluang bagi karyawan yang potensial berguna untuk kemajuan dan tujuan perusahaan, arah kedua datang dari para pekerja dengan aktif merencanakan dan melakukan kegiatan ke arah kemajuan dan perkembangan untuk mewujudkan keberhasilan perencanaan kariernya.

Pengembangan karier harus dilakukan melalui penumbuhan kebutuhan karier karyawan, menciptakan kondisi dan kesempatan pengembangan karier serta melakukan penyesuaian antara kebutuhan karier dengan kesempatan berkarier karyawan. Pengembangan karier merupakan tindakan karyawan untuk mencapai karier individual karyawan. Kebijakan perusahaan, latar belakang pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja, dan kesetiaan pada organisasi, ini sangat berpengaruh pada pencapaian karier karyawan.

PT. Jasamarga Surabaya Mojokerto merupakan badan usaha jalan tol milik PT. *Jasamarga Highway Corp.* milik pemerintah (BUMN) dimana aturan serta sistem-sistem yang ada didalamnya beracuan pada PT. *Jasamarga Highway Corp.* sebagai pemilik saham terbesar pada perusahaan PT. *Jasamarga Surabaya Mojokerto* mulai beroperasi pada tahun 2011 pada ruas tol waru berkembang operational seluruhnya waru-mojokerto pada tahun 2016 serta menerapkan sistem pembayaran teknologi e-tol pada semua titik transaksi di gerbang tol.

PT. *Jasamarga Surabaya Mojokerto* sebagai perusahaan pelayanan kepada pengguna jalan tol diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas untuk dapat memberikan pelayanan jasa yang baik. Sebagai petugas pengumpul tol yaitu petugas yang berinteraksi langsung dengan pengguna jalan tol, perlu diketahui bagaimana pengembangan karier karyawan yang diterapkan perusahaan agar mendapatkan sumber daya manusia yang lebih baik dalam melayani pengguna jalan tol dan agar petugas pengumpul tol dapat terus berkembang seiring adanya teknologi sistem *e-tol* pada saat ini.

Berdasarkan hal-hal tersebut di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dalam bentuk skripsi dengan judul “ ***Analisis Pengembangan Karier Karyawan Pada Bagian Operasional Petugas Pengumpul Tol PT. *Jasamarga Surabaya Mojokerto**** ”

1.2 Perumusan Masalah

Dalam uraian pada latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

Bagaimana pengembangan karier karyawan pada bagian operasional petugas pengumpul tol PT.Jasamarga Surabaya Mojokerto ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui :

Pengembangan karier karyawan pada bagian operasional petugas pengumpul tol PT.Jasamarga Surabaya Mojokerto.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah :

1.4.1 Manfaat Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang positif kepada mahasiswa manajemen sumber daya manusia STIE Mahardhika.

1.4.2 Manfaat Bagi Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengembangan dan bentuk penerapan ilmu manajemen pada lingkup masyarakat secara langsung. Adanya fakta baru yang ditemukan pada penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

1.4.3 Manfaat Praktis

1. Bagi peneliti

Penelitian ini merupakan penerapan ilmu yang diperoleh dari bangku kuliah sebagai penerapan ilmu manajemen pada lingkup organisasi secara langsung. Selain itu, penulis juga memperoleh ilmu-ilmu dan pengalaman-pengalaman yang ditemui selama proses penelitian.

2. Bagi pembaca

Peneliti memiliki harapan yang besar pada penelitian ini agar bisa menjadi sumber referensi bagi semua kalangan terutama bagi karyawan bagian operational dan pihak PT. Jasa marga Surabaya Mojokerto dalam meningkatkan pengembangan karier sumber daya manusia di perusahaan.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber referensi bagi para peneliti selanjutnya yang mengambil tema serupa agar dapat melengkapi hal-hal yang menjadi kekurangan dalam penelitian ini.