

Analisis Pengembangan Karir Karyawan di PT Honest Financial Technologies

Azzahra Sartika Yanwar

Universitas Negeri Jakarta

Email : zzhrsartika@gmail.com

Christian Wiradendi Wolor

Universitas Negeri Jakarta

Email : christianwiradendi@unj.ac.id

Marsofiyati Marsofiyati

Universitas Negeri Jakarta

Email : marsofiyati@unj.ac.id

Alamat: Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta Gd. M. Kampus A UNJ,
Jl. Rawamangun Muka Jakarta Timur

Korespondensi penulis: zzhrsartika@gmail.com

Abstract

Human resources (HR) is a productive team that works as the driving force of an organization, both in institutions and companies. They are a valuable asset, so they must be trained and developed. Human resources include providing training, recruitment, and employee career development. Employee career development is the process of identifying employee career capabilities and applying the right model to attain them. Career development will affect the performance of an employee because career development is a formal approach taken by the company to ensure employees in the company with suitable qualifications, abilities, and experience when needed. Employee career development refers to a company's efforts to guide, train, and develop employees for the progress of a company. Examples of employee career development include rewarding employees with performance improvement training and employee transfers. Over time, some employees' performance development can help, support, and facilitate the smooth running of organizational or business activities.

Keywords: human resource; career; employe

Abstrak

Sumber daya manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya Sumber Daya Manusia meliputi pemberian pelatihan ,rekrutmen dan juga pengembangan karir karyawan. Pengembangan karir karyawan proses pengidentifikasi kemampuan karier karyawan dan melalui penerapan model yang tepat untuk mendapatkannya. Pengembangan karier akan berpengaruh pada kinerja seorang karyawan, karena pengembangan karier adalah suatu pendekatan formal yang dilakukan perusahaan dengan tujuan menjamin karyawan di perusahaan dengan kualifikasi serta kemampuan dan pengalaman yang cocok saat diperlukan. Pengembangan karir karyawan merujuk pada suatu upaya Perusahaan untuk membimbing ,melatih, mengembangkan karyawan untuk kemajuan suatu perusahaan. Contoh pengembangan karir karyawan meliputi pemberian prestasi kepada karyawan pelatihan peningkatan performa karyawan dan mutasi karyawan. Seiring berjalannya waktu, beberapa karyawan performa pengembangan tersebut dapat membantu, mendukung , dan mempermudah kelancaran aktivitas organisasi atau bisnis.

Kata kunci: Sumber Daya Manusia, Karier, Karyawan

LATAR BELAKANG

Manusia merupakan sumber daya yang paling penting untuk mencapai keberhasilan visi dan misi suatu perusahaan. Oleh karena itu, betapapun sempurnanya aspek teknologi dan pemasaran, tanpa aspek manusia sulit tujuan-tujuan perusahaan dapat tercapai.. Perencanaan sumber daya manusia memiliki tugas utama dalam merencanakan kebutuhan sumber daya manusia dengan baik, sesuai dengan kebutuhan bisnis perusahaan, mengembangkan dan mendorong karir pegawai berdasarkan kompetensi dan kinerjanya melalui berbagai kegiatan pembinaan dan kesempatan pengisian jabatan

Human Resources atau Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan, karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai visi misi dan juga tujuannya. Salah satu yang harus diperhatikan dalam mengelola sumber daya manusia adalah mengenai pengembangan karier karyawan. Pengembangan karier karyawan mempunyai peran penting dalam memperkaya komponen modal manusia dalam suatu perusahaan (Khan et al., 2015). Menurut Haryani (2013) pengembangan karier yaitu proses pengidentifikasi kemampuan karier karyawan dan melalui penerapan model yang tepat untuk mendapatkannya. Pengembangan karier akan berpengaruh pada kinerja seorang karyawan, karena pengembangan karier adalah suatu pendekatan formal yang dilakukan perusahaan dengan tujuan menjamin karyawan di perusahaan dengan kualifikasi serta kemampuan dan pengalaman yang cocok saat diperlukan (Kaseger, 2013).

Dalam Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan implikasinya dalam pengembangan dan perencanaan Sumber Daya Manusia Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia nomor 14 tahun 2015 tentang Rencana Strategis Kementrian Ketenagakerjaan tahun 2015-2019 dipaparkan bahwa kondisi ketenagakerjaan Indonesia masih menunjukkan daya saing yang relatif masih rendah dibandingkan dengan Negara tetangga sehingga belum mampu bersaing baik dalam negeri maupun di luar negeri. Rendahnya daya saing tenaga kerja Indonesia disebabkan rendahnya mutu SDM, dimana dipengaruhi oleh rendahnya tingkat Pendidikan dan kompetensi kerja.

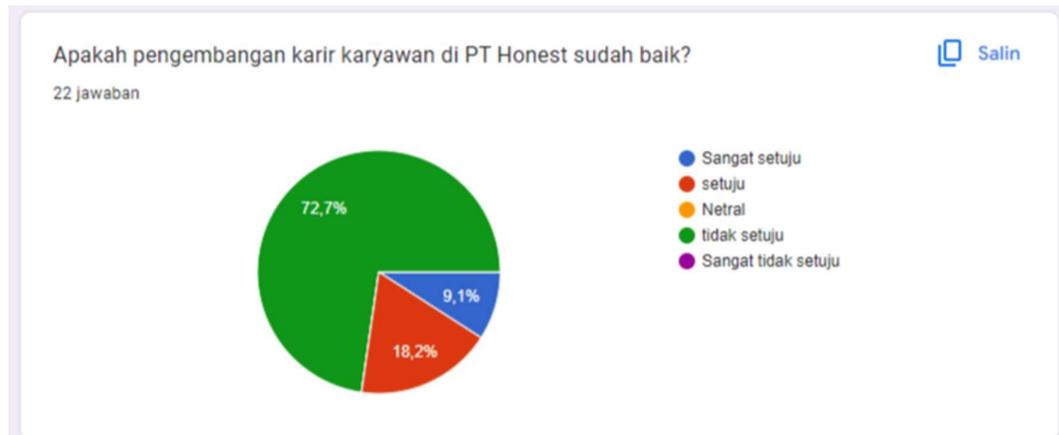
Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas, terutama di era globalisasi ini. Semua organisasi bisnis harus siap beradaptasi dan memperkuat diri agar dapat bersaing sehingga mampu menjawab semua tantangan di masa yang akan datang. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan yang selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia sebagai perencana, pelaku serta penentu terwujudnya tujuan.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Bahwa penempatan harus didasarkan pada deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan yang telah ditentukan serta berpedoman kepada prinsip orang yang tepat ditempat yang tepat dan orang yang tepat di belakang pekerjaan. Suatu organisasi. Untuk itu, dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dalam menunjang tugas yang menjadi tanggungjawab organisasi. Peranan sumber daya manusia menjadi semakin penting bila dikaitkan dengan perkembangan global yang penuh dengan persaingan diantara organisasi.

Salah satu cara yang dilakukan suatu organisasi dalam menghadapi persaingan yaitu dengan mengembangkan dan menggali seluruh potensi SDM yang dimiliki Perusahaan tersebut itu secara maksimal. Sejalan dengan hal tersebut, maka suatu organisasi perlu meningkatkan perhatiannya terhadap kualitas karyawannya, baik perhatian dari segi kualitas pengetahuan dan juga keterampilan, karir maupun tingkat kesejahteraannya, sehingga dapat meningkatkan prestasi dan motivasi pegawai untuk memberikan seluruh kemampuannya dalam pencapaian tujuan organisasi. Sejalan dengan hal tersebut, ada sejumlah hal yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah dengan memberikan pelatihan karyawan.

Penelitian ini dilakukan pada PT Honest Financial Technologies yang merupakan sebuah instansi swasta yang melayani pelayanan perbankan pada seluruh Masyarakat Indonesia sekaligus memiliki kantor pusat di Negara Thailand kota Bangkok. agar dapat terlayani sesuai dengan kemampuan dan keinginan Masyarakat PT Honest Financial Technologies memiliki customer Care yang bekerja melayani Masyarakat selama 24 Jam.

Secara langsung maupun tidak langsung pada PT Honest Financial Technologies , perkembangan sumber daya manusia sudah diterapkan dengan benar pada perusahaan ini. Adapun kegiatan pengelolaan sumber daya manusia salah satunya pengembangan karier karyawan dan di PT Honest Financial Technologies antara lain, Perencanaan ,Rekrutmen hingga Pemberhentian karyawan, Pengupahan Tunjangan karyawan, Penilaian Kinerja dan, Pelatihan dan Pengembangan Kemampuan, Keselamatan Kerja, pengelolaan hubungan kerja. Namun, adanya sistem pengembangan karier sumber daya manusia yang telah dilakukan di PT Honest Financial Tecnologie belum dikatakan sempurna. Pengelolaan pengembangan karier sumber daya manusia di perusahaan tersebut masih terbilang kurang berjalan dengan baik, yang mempengaruhi tercapainya tujuan atau goals Perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara terhadap salah satu pegawai di PT Honest Financial Technologies, pengembangan karier karyawan yang sedang diterapkan saat ini sudah berlangsung belum lama dikarenakan berdirinya Perusahaan ini yang masih terbilang baru. Walaupun pengelolaan sumber daya manusia yang diterapkan saat ini terkadang dirasa cukup efektif, tetapi terdapat beberapa hambatan yang dirasakan dalam pelaksanaan pengelolaan sumber daya manusia tersebut. Dalam hal ini, peneliti juga telah melakukan riset melalui pra-riset dengan menyebarkan kuesioner mengenai perkembangan pengelolaan sumber daya manusia kepada pegawai yang ada di PT Honest Financial Technologies Hasil dari kuesioner tersebut telah peneliti sajikan dalam bentuk diagram



tujuan adanya penelitiannya ini adalah untuk:

1. Dapat menunjukkan pengembangan karier karyawan PT HONEST FINANCIAL TECHNOLOGIES
2. Mengetahui pengembangan karir karyawan itu penting
3. Mengetahui cara mengembangkan karier karyawan yang baik untuk SDM di PT HONEST FINANCIAL TECHNOLOGIES

KAJIAN TEORITIS

1. Pengertian Sumber Daya Manusia (Human Resource)

Sumber daya manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Pengertian sumber daya manusia makro secara umum terdiri dari dua yaitu SDM makro yaitu jumlah penduduk dalam usia produktif yang ada di sebuah wilayah dan SDM mikro dalam arti sempit yaitu individu yang bekerja pada sebuah institusi atau Perusahaan.

2. Pengertian Karier

Karir merupakan keseluruhan jabatan atau posisi yang mungkin diduduki seseorang dalam organisasi dalam kehidupan kerjanya, dan tujuan karir merupakan jabatan tertinggi yang akan diduduki seseorang dalam suatu organisasi. Berikut beberapa pengertian karir ; Menurut Mathis & Jackson (2006 : 342) mengemukakan bahwa karir adalah rangkaian posisi yang berkaitan dengan kerja yang ditempati seseorang sepanjang hidupnya. Dari beberapa definisi diatas maka dapat dikatakan karir terdiri atas urutan pengalaman atau suatu rangkaian kerja yang dipegang selama kehidupan seseorang yang memberikan kesinambungan dan ketentraman sehingga menciptakan sikap dan perilaku tertentu.

3. Pengertian Pengembangan karier

Pengembangan karier karyawan mempunyai peranan sangat penting dalam memperkaya komponen modal manusia dalam suatu perusahaan (Khan et al., 2015). Menurut Haryani (2013) pengembangan karier yaitu proses pengidentifikasi kemampuan karier karyawan dan melalui penerapan model yang tepat untuk mendapatkannya. Pengembangan karier akan berpengaruh pada kinerja seorang karyawan, karena pengembangan karier adalah suatu pendekatan formal yang dilakukan perusahaan dengan tujuan menjamin karyawan di perusahaan dengan kualifikasi serta kemampuan dan pengalaman yang cocok saat diperlukan (Kaseger, 2013).

Caroline dan Susan (2014) menyatakan bahwa seorang pemimpin mengharapkan pencapaian kinerja yang maksimal di dalam suatu organisasi harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawannya, salah satunya adalah pengembangan karier. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Massalena dan Sulistyono (2015) menyebutkan faktor-faktor yang menentukan pengembangan karier diantaranya pengalaman, pendidikan, prestasi dan faktor nasib. Karyawan yang ingin mengembangkan kariernya perlu memperhatikan pengalaman kerja mereka.

4. Faktor – Faktor Yang mempengaruhi pengembangan karir Karyawan

Menurut Sondang P. Siagian (2015) faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir seorang karyawan adalah sebagai berikut:

1. Prestasi Kerja

Faktor yang paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seorang karyawan adalah pada prestasi kerjanya dalam melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sukar bagi seorang pekerja untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke pekerjaan atau jabatan yang lebih tinggi di masa depan.

2. Pengenalan oleh pihak lain

Adalah berbagai pihak yang berwenang memutuskan layak tidaknya seseorang dipromosikan seperti atasan langsung dan pimpinan bagian kepegawaian yang mengetahui kemampuan dan prestasi kerja seorang pegawai.

3. Kesetiaan pada organisasi

Merupakan dedikasi seorang karyawan yang ingin terus berkarya dalam organisasi tempatnya bekerja untuk jangka waktu yang lama.

4. Pembimbing dan sponsor

Pembimbing adalah orang yang memberikan nasehat-nasehat atau saran-saran kepada karyawan dalam upaya mengembangkan karirnya. Sedangkan sponsor adalah seseorang di dalam institusi pendidikan yang dapat menciptakan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan karirnya.

5. Dukungan para bawahan

Merupakan dukungan yang diberikan para bawahan dalam bentuk mensukseskan tugas manajer yang bersangkutan.

6. Kesempatan untuk bertumbuh

Merupakan kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuannya, baik melalui pelatihan-pelatihan, kursus, dan juga melanjutkan jenjang pendidikannya.

7. Pengunduran diri

Merupakan keputusan seorang karyawan untuk berhenti bekerja dan beralih ke institusi pendidikan lain yang memberikan kesempatan lebih besar untuk mengembangkan karir.

Kesuksesan proses pengembangan karir tidak hanya penting bagi organisasi secara keseluruhan. Beberapa faktor yang mempengaruhi pengembangan karir menurut Hasto dan Meilan (dalam Sunyoto 2013) meliputi: hubungan pegawai dan organisasi, personalitas karyawan, faktor-faktor eksternal, politicking dalam organisasi, sistem penghargaan, jumlah karyawan, ukuran organisasi, kultur organisasi, dan tipe manajemen.

METODE PENELITIAN

Penelitian yang berjudul “**Analisis Pengembangan Karir Karyawan Di PT Honest Financial Technologies**” ini merupakan penelitian yang dilakukan dengan menggunakan pendekatan kualitatif dengan menggunakan metode wawancara dan observasi yang melibatkan beberapa partisipan. Penelitian kualitatif adalah suatu proses penelitian untuk memahami fenomena-fenomena manusia atau sosial dengan menciptakan gambaran yang menyeluruh dan kompleks yang dapat disajikan dengan kata-kata, melaporkan pandangan terinci yang diperoleh dari sumber informan, serta dilakukan dalam latar setting yang alamiah (Walidin, Saifullah & Tabrani, 2015: 77).

Pendekatan dan metode ini dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui bagaimana pengembangan karir karyawan dan mengetahui hambatan dan kesulitan yang dirasakan dalam proses pengelolaan pengembangan karir pada PT Honest Financial Technologies.

Sumber data pada penelitian ini menggunakan sumber data primer dan sekunder, data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data ke peneliti (Sugiyono, 2016.), Sedangkan data sekunder diperoleh secara eksternal melalui referensi dari artikel, jurnal, dan buku (Siregar et al., 2022).

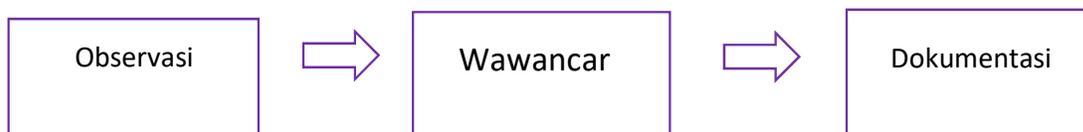
Berdasarkan teori tersebut, peneliti mengambil sebanyak 4 sampel yang berhubungan dengan topik penelitian. Keempat sampel tersebut memberikan peneliti berbagai informasi atau aspek penting yang meningkatkan atau memperkaya pemahaman terhadap perspektif yang sedang diteliti. Teori lain yang menjadi dasar pemilihan 4 sampel dalam bentuk tabel adalah sebagai berikut:

Table 3.1 Kualitatif Sample Size

Pendekatan studi	Rule of Thumb
Studi kasus/biografi	Satu kasus atau satu orang
Fenomenologi	Rekrut 10 orang, jika saturasi diperoleh sebelum itu, anda bisa mewawancarai kurang dari 10
Grounded teori/etnografi/action research	Rekrut 20-30 orang, umumnya ini bisa mencapai saturasi.

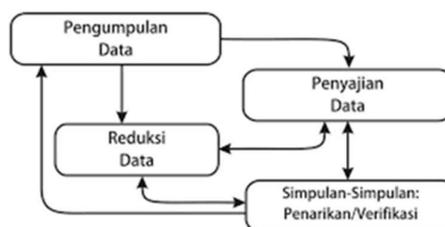
Sumber: (Pande Januraga, 2021)

Dalam uji keabsahan data dalam penelitian ini, peneliti menggunakan triangulasi. Triangulasi merupakan teknik pemeriksaan keabsahan data dengan memanfaatkan sesuatu di luar data dan untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data tersebut. Menurut Sugiyono (2015) triangulasi data merupakan teknik pengumpulan data yang sifatnya menggabungkan berbagai data dan sumber yang telah ada



Gambar 3. 1 Sketsa Tringulasi Teknik Pengumpulan Data

Penarikan kesimpulan atau verifikasi merupakan tahap akhir dalam analisis data kualitatif. Penarikan kesimpulan yang dilakukan oleh peneliti adalah membandingkan dan menggabungkan beberapa informasi dan sumber yang diperoleh selama melakukan penelitian.



Gambar 3. 1 Komponen Analisis Data

Sumber: Data diolah oleh peneliti

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif yang bertujuan untuk mengetahui penerapan pengembangan karir karyawan di PT Honest Financial Tecnologies. Untuk mengetahui lebih dalam tentang pengembangan karir karyawan di PT Honest Financial Technologies, dengan itu peneliti melakukan penelitian dengan menggunakan metode yang telah diuraikan pada bab sebelumnya.

Teknik pengumpulan data melalui wawancara kepada karyawan yang terkait dengan topik yang sedang diteliti dan juga peneliti melakukan observasi langsung ke lapangan. Peneliti melakukan wawancara dan observasi di PT Honest Financial Technologies, dalam penelitian ini sebagai informan adalah Leader Human Resource Development, Staff *Human Resource*, dan Staff lainnya dari PT Honest Financial Technologies.

Tabel 4. 1 Data Partisipan

	Nama (Inisial)	Usia	Jenis Kelamin	Divisi	Lama Bekerja
1.	Ibu Joice	33 tahun	Perempuan	Finance	3 tahun
2.	Pak Andi	26 tahun	Perempuan	Collection	1 tahun
3.	Pak Edric	30 tahun	Perempuan	Staff HR	3 tahun
4.	Pak David	35 tahun	Laki-Laki	IT	3 tahun

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Untuk mengetahui pengembangan karir karyawan di PT Honest Financial Technologies, peneliti telah mengumpulkan hasil wawancara terhadap empat pegawai PT Honest Financial Technologies. Dalam wawancara, partisipan mengungkapkan pengetahuan mereka mengenai pengembangan kari di PT Honest Financial Technologies berdasarkan pengalaman yang telah mereka alami di tempat kerja.

a. Sistem Pengembangan Karir Karyawan

Pengembangan karier karyawan tentunya harus dilakukan dengan efektif agar dapat meningkatkan kinerja karyawan dan produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Karyawan yang memiliki keterampilan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik akan merasa lebih percaya diri dan bahagia di tempat kerja. Setiap bagian kerja yang berada di sebuah perusahaan akan saling berhubungan satu sama lain dalam proses pengembangan karir karyawan. Berdasarkan observasi peneliti terhadap Analisis pengembangan karier karyawan yang ada di PT Honest Financial Technologies sudah terbukti akan tetapi memang masih terdapat beberapa kendala.

Berdasarkan data yang diperoleh oleh peneliti, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir karyawan PT Honest sudah cukup baik bagi beberapa karyawannya akan tetapi mesti harus dikembangkan lagi agar para karyawan adil mendapatkan rewards tersebut agar karir mereka maupun perusahaan agar lebih baik lagi.

B. Pengaruh Pengembangan Karir Karyawan

Berdasarkan data yang diperoleh oleh peneliti, dapat disimpulkan bahwa dalam proses pengembangan karir karyawan amat sangat diperlukan dan lebih dikembangkan, pegawai PT Honest seringkali merasa cukup kesulitan dalam segi kinerja dan membutuhkan pelatihan lebih, terutama saat ingin di goals kerja yang sudah mencapai usianya dan mempengaruhi kinerja mereka kedepannya lagi.

C. Mengembangkan Karir Karyawan Perusahaan

Pengembangan karir yang profesional memerlukan sarana dan prasarana yang layak sehingga proses karir karyawan dapat dengan baik. Keberadaan prasarana, ketersediaan sarana dan fasilitas pendukung karir adalah inti. Pengelolaan karir yang baik dan benar sesuai dengan ketentuan yang berlaku, maka tujuan suatu instansi/organisasi akan dapat tercapai dengan baik pula. Berdasarkan hasil observasi peneliti

Berdasarkan data yang diperoleh oleh peneliti, dapat disimpulkan bahwa pegawai merasa fasilitas yang digunakan dalam membantu mengembangkan karir sudah layak atau memadai. Hanya saja, perlu dievaluasi kembali serta lebih dikembangkan kembali

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengembangan karir karyawan di PT Honest Financial Technologies dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Sistem pengembangan karir di PT Honest Financial Technologies masih harus dikembangkan lagi , dan sistemnya beberapa karyawan merasa pengelolaan sudah baik namun beberapa karyawan lagi merasa pengelolaan kurang baik karna sistemnya yang masih belum semua karyawan mendapatkannya.
2. PT Honest Financial Technologies yang sedang diterapkannya seringkali dirasa masih cukup sulit dan membutuhkan waktu yang cukup lama untuk mendapatkan kenaikan karir mereka.
3. Kelayakan fasilitas pengelolaan pengembangan karir karyawan merasa fasilitas yang digunakan dalam pengelolaan sudah layak atau memadai. Hanya saja, perlu dievaluasi kembali agar semua karyawan yang memiliki kinerja bagus bisa mendapatkan kesempatan

Untuk meningkatkan hasil yang lebih baik tentang penelitian topik ini dimasa mendatang, maka peneliti memiliki merumuskan rekomendasi bagi peneliti selanjutnya, yaitu:

- 1) Peneliti selanjutnya dapat menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengukur efektivitas sistem pengembangan yang dilaksanakan dan dapat meneliti di tempat yang berbeda agar melengkapi hasil penelitian yang sudah dilaksanakan.
- 2) Peneliti selanjutnya dapat menambahkan dokumentasi yang dibutuhkan sehingga hasil yang diperoleh dapat menjadi lebih baik.

DAFTAR REFERENSI

- Humaira, Farah Agung, Syahrums Kuraesin, Ecin, (2020) : Jurnal Ilmu manajemen
- Bogdan, & Sugiyono. (2019). Analisis Data. J-Pimat : Jurnal Pendidikan Matematika.
- Adlini, Miza Nina Dinda, Anisya Hanifa Yulinda, Sarah Chotimah, Octavia. (2022) : Metode Penelitian Kualitatif Studi Pustaka
- Hasyim, Wachid Jayantika, Lestari Ayu. (2021) : Pengaruh Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Turnover Karyawan Di Kawasan Industri MM2100
- Aisy, Rohadatul Susita, Dewi Handaru, Agung Wahyu. (2023) : Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Keuangan
- Rahman, Yusuf Hakim, Al Sinambela, Ella Anastasya. (2018) : Kerja, Peranan Hubungan Karir, Pengembangan