

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam setiap perusahaan baik itu perusahaan pemerintah maupun perusahaan swasta, peranan sumber daya sangat penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Karyawan adalah orang penjual jasa (pikiran atau tenaga). Dalam lingkungan bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut juga untuk mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimiliki termasuk mengharuskan sumber daya manusia yang dimiliki memiliki kompetensi intelektual, memiliki prestasi kerja dan pengembangan karir yang telah dimiliki sumber daya manusia.

Salah satu unsur penting dalam manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan karir karyawan. Pengembangan karir karyawan adalah suatu proses yang bertujuan agar tenaga kerja dapat dikembangkan sesuai dengan bakat dan kemampuannya sehingga bisa berfungsi dengan baik dan optimal bagi perusahaan. Menurut Rivai dan J. Sagala (dalam Mawarni, 2012) bahwa pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Dalam pencapaian pengembangan karir, karyawan harus dapat mengikuti program-program jenjang karir para karyawan atau pekerjaan mereka di dalam perusahaan. Jenis dan metode pengembangan karir tersebut dirancang agar dapat mendukung penyelesaian tugas.

Perubahan lingkungan yang begitu dinamis selalu dihadapi oleh setiap organisasi. Oleh sebab itu maka perusahaan hendaknya memberikan wadah atau tempat untuk karyawan dapat lebih meningkatkan hal-hal yang tertanam dalam dirinya untuk dapat mencapai tujuan perusahaan dalam hal peningkatan keuntungan seperti pengembangan karir, kompetensi intelektual dan prestasi kerja. Metode pengembangan karir yang kurang baik dapat menimbulkan keresahan dalam organisasi. Karyawan akan merasa tidak aman, merasa diperlakukan secara tidak jujur, karyawan juga merasa tidak diberikan kesempatan yang sama untuk mengembangkan seluruh kompetensinya untuk kepentingan perusahaan. Selanjutnya, karyawan akan merasa kurang puas dengan kebijakan-kebijakan perusahaan, sehingga pada akhirnya akan berdampak negatif pada efektifitas dan efisiensi perusahaan. Berbagai kondisi yang bertentangan dengan kebijakan hubungan perusahaan dengan karyawan serta tujuan dan kebijakan pembinaan tersebut, perlu dihindarkan demi tercapainya misi dan tujuan perusahaan secara keseluruhan.

Adapun metode dan jenis pengembangan karir pada PTPN. III (Persero) Medan antara lain sebagai berikut:

Tabel 1.1

Metode dan Jenis Pengembangan Karir Pada PTPN.III (Persero) Medan.

NO	Metode dan Jenis Pengembangan Karir	Keterangan
1.	<i>In House Training</i>	Dipusdiklat atau kantor direksi dengan para narasumber Internal dan Eksternal.
2.	<i>On the Job Training</i>	Dipusdiklat atau kantor direksi dengan para narasumber Internal dan

		Eksternal.
3.	<i>Public training (Workshop, Konferensi, Seminar, Sosialisasi, Bimtek),</i>	Dipusdiklat atau kantor direksi dengan para narasumber Internal dan Eksternal.
4.	Sertifikasi	Dipusdiklat atau kantor direksi dengan para narasumber Internal dan Eksternal.
5.	Kursus Jabatan	Dipusdiklat atau kantor direksi dengan para narasumber Internal dan Eksternal.
6.	<i>Benchmarking</i>	Dipusdiklat atau kantor direksi dengan para narasumber Internal dan Eksternal.
7.	Belajar Mandiri	Dipusdiklat atau kantor direksi dengan para narasumber Internal dan Eksternal.

Sumber: PTPN.III (Persero) Medan

Sesuai dengan laporan pencapaian program pengembangan karir dari pihak SDM PTPN. III (Persero) Medan tahun 2017. Jumlah karyawan yang mengikuti program pengembangan karir SDM yang dilakukan pada tahun 2017 yaitu sebanyak 6.685 karyawan atau RKAP sebesar 22,01%. Pencapaian program yang diperoleh dari *Mandays* pengembangan karir sebesar 3,3% dengan *Manhours* sebesar 6,25% dan Rasio Pengembangan SDM sebesar 0,89%. Setelah melihat data angka dari proses pengembangan karir ini bahwa perusahaan cukup memperhatikan pengembangan sumber daya manusia dengan beberapa jenis-jenis pengembangan karir. Berdasarkan level pencapaian menunjukkan bahwa pelaksanaan pengembangan karir PTPN. III (Persero) Medan dan begitu pula dengan biaya pengeluaran yang dikeluarkan pihak PTPN. III (Persero) Medan dinilai efektif dan efisien.

Akan tetapi banyaknya sarana prasarana serta sumber daya, tanpa dukungan sumber daya manusia yang kompeten dibidangnya, kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Dengan demikian, sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Setiap perusahaan dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu termasuk juga dengan PTPN. III (Persero) Medan yaitu meningkatkan keuntungan bagi pemegang saham dan mensejahterakan karyawan melalui pelaksanaan program secara sinergis dari semua pihak yang terkait terutama dukungan dan peran serta segenap karyawan melalui kerja keras, disiplin, kesungguhan, dan ketekunan, kerjasama dan loyalitas, serta proaktif yang konsisten dan berkesinambungan. Pengembangan karir yang dilakukan hendaknya sesuai dengan SOP PTPN. III (Persero) Medan. Akan tetapi masih kurangnya pengertian akan pengembangan karir bagi karyawan yang sudah berusia lanjut pada PTPN. III (Persero) Medan, oleh karena itu maka harus ada kegiatan yang dibuat perusahaan untuk pembelajaran karyawan akan pengembangan karir pada PTPN. III (Persero) Medan. Pengembangan karir menurut Hasibuan (dalam Pusptasari, 2007) adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan. Atau dengan kata lain diartikan sebagai proses identifikasi potensi karir pegawai dan mencari serta menerapkan cara-cara yang tepat untuk mengembangkan potensi tersebut. Sedangkan menurut Samsudin (dalam Sukmayanti, 2016) Pengembangan karir adalah suatu kondisi

yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi pada jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan.

Untuk mencapai tujuan perusahaan yang secara efektif dan efisien maka perusahaan memberikan kesempatan dalam pengembangan karir bagi karyawan yang memiliki kompetensi intelektual dan prestasi kerja yang lebih dibandingkan dengan karyawan lain. Pada program pengembangan karir pada PTPN. III (Persero) Medan (*Behavior*). Bertujuan untuk mengukur sejauh mana peserta menerapkan pemahaman kompetensi intelektual yang diperoleh tersebut dalam lingkungannya. Evaluasi meliputi 3 aspek kompetensi intelektual yaitu: Peningkatan *Knowlwlegde* (Pengetahuan), *Skill* (Keterampilan), dan *attitude* (Sikap). Evaluasi yang dilakukan dikarenakan perbedaan kompetensi intelektual yang dimiliki oleh para karyawan dalam pengembangan karir khususnya pada PTPN. III (Persero) Medan.

Berdasarkan hasil diatas maka evaluasi kompetensi intelektual karyawan menurut pihak divisi SDM PTPN. III (Persero) Medan (*Behavior*) dinilai Efektif untuk peningkatan kompetensi guna pengembangan karir karyawan. Kompetensi intelektual menurut Nahapiet & Ghoshal (dalam Sukmayanti, 2016) mengklasifikasikan kompetensi intelektual sebagai suatu perilaku, kemauan dan kemampuan intelektual individu dapat berupa pengetahuan, keterampilan pemahaman professional, pemahaman kontekstual yang bersifat relatif stabil ketika menghadapi permasalahan ditempat kerja, yang dibentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan kontekstual. Menurut Sutrisno (dalam Sukmayanti, 2016) bahwa faktor

kompetensi intelektual mempengaruhi kemulusan karir seseorang, serta adanya performa bahwa semakin berpendidikan seseorang akan memiliki prestasi kerja yang baik, atau dengan kata lain semakin seseorang berpendidikan lebih tinggi akan memiliki pemikiran yang lebih baik pula, walaupun pada kenyataan terkadang ditemukan sebaliknya hal itu tentu ada kesalahan-kesalahan dalam proses pembelajaran, penilaian, dan sebagainya. Dengan adanya kompetensi intelektual seorang karyawan yang telah memiliki kompetensi yang lebih dibandingkan dengan karyawan lain di PTPN. III (Persero) Medan, maka karyawan tersebut dapat mengikuti pengembangan karir.

Berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan peneliti bahwasanya menurut pihak divisi SDM PTPN. III (Persero) Medan, prestasi kerja sebagai hasil yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Perbedaan prestasi kerja karyawan pada PTPN. III (Persero) Medan dalam pengembangan karir. Dalam hal ini, seorang karyawan harus memiliki prestasi kerja yang baik maka memperoleh penempatan kerja yang sesuai dan didukung oleh perusahaan untuk meningkatkan prestasi kerja untuk pengembangan karir dalam perusahaan. Prestasi kerja menurut Hasibuan (dalam Puspitasari, 2016) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menurut pasal 4 dalam peraturan pemerintah nomor 46 tahun 2011 menyatakan bahwa penilaian prestasi kerja terdiri dari dua unsur yaitu SKP (Sasaran Kerja Pegawai) dan perilaku kerja. Mengingat dalam unsur SKP

menggunakan banyak rumus unsur perilaku kerja pegawai dalam mengukur prestasi kerja. Prestasi kerja yang dimiliki oleh karyawan dapat dilihat dari hasil tujuan yang diberikan karyawan kepada perusahaan dengan demikian jika karyawan memberikan prestasi yang lebih dari karyawan lain maka karyawan tersebut dapat mengikuti pengembangan karir di PTPN. III (Persero) Medan.

Berdasarkan uraian diatas perlu dikaji lebih dalam lagi mengenai kompetensi intelektual dan prestasi kerja terhadap pengembangan karir. Untuk itu penulis mengangkat judul: **“Pengaruh Kompetensi Intelektual dan Prestasi Kerja terhadap Pengembangan Karir pada PTPN.III (Persero) Medan”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang diatas maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Perbedaan kompetensi intelektual yang dimiliki karyawan pada PTPN. III (Persero) Medan dalam pengembangan karir
2. Perbedaan prestasi kerja yang dimiliki karyawan pada PTPN. III (Persero) Medan dalam pengembangan karir
3. Pengembangan karir yang diberikan PTPN. III (Persero) Medan berdasarkan kompetensi intelektual dan prestasi kerja yang sesuai dengan SOP PTPN. III (Persero) Medan.
4. Masih kurangnya pengertian akan pengembangan karir bagi karyawan yang sudah berusia lanjut pada PTPN. III (Persero) Medan.

1.3. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, penulis membatasi masalah untuk mempermudah pemahaman dalam penelitian ini dengan banyak perbedaan-perbedaan karyawan-karyawan dalam kompetensi intelektual dan prestasi kerja terhadap pengembangan karir. Dalam penelitian ini juga membatasi responden pada PTPN. III (Persero) Medan.

1.4. Perumusan Masalah

Dari latar belakang diatas, maka masalah yang dirumuskan, sebagai berikut :

1. Apakah kompetensi intelektual mempunyai pengaruh terhadap pengembangan karir pada PTPN. III (Persero) Medan?
2. Apakah prestasi kerja mempunyai pengaruh terhadap pengembangan karir pada PTPN. III (Persero) Medan?
3. Apakah kompetensi intelektual dan prestasi kerja mempunyai pengaruh terhadap pengembangan karir pada PTPN. III (Persero) Medan?

1.5. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi intelektual terhadap pengembangan karir pada PTPN. III (Persero) Medan
2. Untuk mengetahui pengaruh prestasi kerja terhadap pengembangan karir pada PTPN. III (Persero) Medan
3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi intelektual dan prestasi kerja terhadap pengembangan karir pada PTPN. III (Persero) Medan

1.6. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan diatas, diharapkan penelitian ini memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi penulis adalah untuk dapat membuktikan sendiri teori-teori mengenai kompetensi intelektual dan prestasi kerja terhadap pengembangan karir dalam dunia kerja (perusahaan) yang penulis dapatkan pada saat perkuliahan.
2. Bagi PTPN. III (Persero) Medan adalah dapat dipergunakan sebagai bahan kebijakan perusahaan untuk memberikan pengembangan karir kepada karyawan dari kompetensi intelektual dan prestasi kerja.
3. Bagi Lembaga Pendidikan Unimed adalah penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dan input yang berguna dan menjadi sumber pengetahuan serta bisa dijadikan referensi bagi semua pihak yang memerlukan mengenai pengaruh kompetensi intelektual dan prestasi kerja terhadap pengembangan karir pada PTPN. III (Persero) Medan. Dan menjadi bahan Literatur di Perpustakaan Unimed.
4. Bagi pihak lain adalah sebagai acuan atau refrensi penelitian, khususnya mengenai kompetensi intelektual dan prestasi kerja terhadap pengembangan karir.