

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Karir merupakan sesuatu yang amat penting dalam kehidupan pribadi maupun sosial seseorang. Dalam konsultasi karir yang dimuat di harian Kompas banyak pertanyaan berkisar pada pengembangan karir, baik dari kalangan non manajer maupun manajer, misalnya konsultasi tentang kapan waktu yang tepat untuk pindah jabatan atau naik jabatan, bagaimana meningkatkan karir dalam situasi bisnis yang tidak menentu, dan apa yang harus dilakukan oleh seseorang untuk mengembangkan karirnya apabila di tempat bekerjanya tidak memungkinkan untuk kenaikan jabatan. Menyimak pernyataan yang ada pada salah satu surat kabar tersebut memperlihatkan bahwa pengembangan karir saat ini sudah menjadi salah satu alasan seseorang untuk tetap bertahan di perusahaan. (Sumber: Harian Kompas/07/04/2008)

Pengelolaan karyawan yang maksimal akan menjadi keuntungan bagi perusahaan. Seperti yang dituturkan Sembel & Sembel, bahwa perusahaan yang mampu mengelola dan mengembangkan sumber daya manusianya secara efektif akan memiliki tingkat profitabilitas yang tinggi, produktivitas yang tinggi, nilai pasar yang tinggi dan pertumbuhan laba yang tinggi (Sumber: Sinar Harapan/09/02/2006). Apabila pengelolaan SDM secara efektif difokuskan untuk pemenuhan kebutuhan karyawan sejalan dengan kemampuan perusahaan,

perluasan bidang kerja dan peningkatan profitabilitas maka perusahaan akan lebih banyak menyediakan peluang karir serta upah yang lebih tinggi bagi karyawannya. (Sumber: Sinar Harapan/12/02/2006)

Seperti perusahaan Bina Busana Internusa yang bergerak di industri garmen telah mulai menfokuskan pengelolaan sumber daya manusianya. Mulai dari penilaian karya pada karyawan dengan tujuan pertimbangan kenaikan gaji, prestasi dan jabatan. Selain itu pemberian training pada karyawan setiap tahun telah disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing departemen yang bertujuan meningkatkan kualitas karyawan itu sendiri, dan pengadaan program seperti K3 dan 5R pun dari perusahaan dengan tujuan peningkatan kualitas karyawannya. (Sumber: Interview/Staf Personalia/PT.BBI/Oktober/2008)

Adanya persaingan global yang makin ketat di industri garmen juga telah dirasakan dampaknya oleh perusahaan Bina Busana Internusa. Menurut Konsultan Senior Senada Henrietta Lake bahwa para buyer dari luar negeri telah mulai bersaing ketat dan menilai kualitas produk garmen Indonesia masih lebih kompetitif dibandingkan dengan negara lain, seperti Bangladesh dan mulai menandingi China. Dari sisi harga, industri garmen Indonesia masih lebih bersaing dibandingkan dengan Vietnam, Filipina, China, dan Kamboja (Sumber:Harian Media Indonesia/21/08/2008). Dalam menghadapi persaingan tersebut, perusahaan Bina Busana Internusa pun telah berusaha meningkatkan kualitas produknya. Perusahaan yang sejak tahun 1996 hingga sekarang telah menangani 6 ownbrand dan 4 licenced brand dari luar negeri ini menyadari sepenuhnya akan pengembangan desain produk dan kualitas yang harus

dipertahankan dalam menghadapi persaingan ini. Perusahaan menyadari bahwa untuk meningkatkan kualitas produknya harus dengan meningkatkan kualitas karyawannya. (Sumber: Majalah TREN/Edisi I/Oktober/2008)

Perusahaan Bina Busana Internusa telah menyusun pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas, yang dimulai dengan pengadaan training yang ditujukan kepada karyawan (Sumber: Interview/Staf HRD/PT.BBI/Desember/2008). Dengan adanya program pengembangan tersebut maka harapan perusahaan *“To Be a World Class and Leading Brand Company Through Innovation and Life Time Partnership”* akan terwujud, karena peningkatan kualitas produk perusahaan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Seiring dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia, perusahaan akan memberikan reward untuk karyawan yang berprestasi; seperti kenaikan gaji, bonus, dan juga promosi jabatan/posisi.

Semua reward yang diberikan perusahaan merupakan harapan karyawan, terutama promosi jabatan/karirnya yang bertujuan ke masa depan. Karyawan yang memiliki harapan yang tinggi atas reward dari perusahaan cenderung mempersepsikan positif pengembangan karir tersebut. Namun tidak semua karyawan mempersepsikan positif pengembangan karir tersebut. Beberapa karyawan kurang merasakan dampak kehadiran pengembangan karir selama bekerja di PT Bina Busana Internusa sehingga besar kemungkinan akan menilai negatif pengembangan karir di perusahaan tersebut (Sumber: Interview/Karyawan-karyawan/PT.BBI/Desember/2008). Berdasarkan

hal tersebut diatas penulis ingin meneliti *Gambaran Persepsi Terhadap Pengembangan Karir pada Karyawan di PT. Bina Busana Internusa.*

B. Identifikasi Masalah

Perusahaan Bina Busana Internusa yang bergerak di produksi garmen sudah mulai membuat perencanaan karir untuk karyawannya dan telah disosialisasikan pada karyawannya di awal wawancara tes masuk dengan harapan karyawan akan memiliki motivasi yang besar untuk maju dan berkarir di perusahaan. Namun ada beberapa karyawan yang optimis menilai pengembangan karir dan ada juga yang menilai sebaliknya terhadap pengembangan karir di perusahaan tersebut.

Persepsi terhadap pengembangan karir adalah penilaian individu berdasarkan pengamatan terhadap peningkatan posisi pekerjaan atau promosi jabatan yang didasarkan pada sikap karyawan menghadapi perencanaan karir tersebut, alasan atau motif individu bekerja, ketertarikan karyawan pada pengembangan karir tersebut, pengalaman-pengalaman individu pada pengamatan jenjang karir tersebut, dan pengharapan individu pada pengembangan karir di perusahaan tersebut (Robbins, 2003). Dari faktor-faktor tersebut akan membentuk persepsi yang positif dan negatif terhadap pengembangan karir. Persepsi karyawan yang positif dapat memungkinkan terbentuknya respon yang optimis terhadap pengembangan karir ditempatnya bekerja. Sebaliknya karyawan yang mempersepsikan negatif terhadap pengembangan karir memungkinkan terbentuknya respon yang pesimis pada

pengembangan karir tersebut. Berdasarkan identifikasi masalah tersebut maka penulis ingin menggambarkan persepsi terhadap pengembangan karir pada karyawan PT Bina Busana Internusa.

C. Maksud dan Tujuan Penelitian

Adapun penelitian ini mempunyai suatu maksud dan tujuan :

1. Melihat gambaran persepsi terhadap pengembangan karir para karyawan PT Bina Busana Internusa secara umum berdasarkan kategori positif dan kategori negatif.
2. Menganalisis gambaran persepsi para karyawan PT Bina Busana Internusa terhadap pengembangan karir berdasarkan data penunjang subyek penelitian (usia, jenis kelamin, suku bangsa, pendidikan terakhir, lamanya bekerja, dan sudah atau belumnya peningkatan karir).
3. Mencari tahu gambaran persepsi para karyawan PT Bina Busana Internusa terhadap suatu bentuk pengembangan karir berdasarkan per dimensi teori Robbins (2003) dari yang paling dominan hingga yang kurang dominan.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah:

1. Teoritis : Memberi sumbangan pada bidang Psikologi, khususnya Psikologi Industri dan Organisasi untuk bisa lebih memahami bagaimana persepsi karyawan terhadap pengembangan karir.

2. Praktis : a. Bagi Peneliti Sendiri

Sebagai tambahan informasi mengenai persepsi karyawan terhadap kehadirannya program pengembangan karir dan penyelesaian tugas akhir atau skripsi.

b. Bagi Karyawan

Untuk memberitahukan kepada mereka seberapa pentingnya pengembangan karir bagi individu itu sendiri sehingga pada akhirnya mereka akan menentukan strategi yang akan dilakukan di dalam perencanaan karir mereka.

c. Bagi Perusahaan

Menjadi suatu masukan pada perusahaan pentingnya pengadaan program pengembangan karir pada karyawannya. Karena data yang akan diambil berdasarkan bagaimana gambaran persepsi karyawan terhadap pengembangan karir di perusahaan tersebut.

E. Kerangka Berpikir

Karir adalah rangkaian posisi, pekerjaan atau jabatan yang dialami oleh individu selama kehidupan kerjanya. Karyawan berharap dengan bekerja di perusahaan akan dapat mengembangkan karirnya. Pengembangan karir merupakan sekumpulan tujuan-tujuan pribadi dan gerakan strategis yang mengarah pada pencapaian prestasi yang tinggi dan kemajuan pribadi sepanjang jalur karir. Dalam proses pengembangan karir, perusahaan memberikan

kesempatan yang sebesar-besarnya pada karyawan untuk mempunyai pekerjaan yang berarti, dan memberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam struktur kerja perusahaan. Karyawan pun dituntut memiliki tanggung jawab untuk membuat perencanaan karir di masa depan dan menemukan cara untuk memberikan sumbangan pada perusahaan. Artinya dengan berkembangnya karir, karyawan mempunyai kesempatan yang lebih baik di kehidupannya.

Kemajuan pengembangan karir yang akan dilalui karyawan bergantung bagaimana karyawan mempersepsikan pengembangan karir di perusahaan tersebut. Persepsi adalah sebuah proses dimana individu mengorganisasikan dan mengartikan hasil sensori didalam pemberian makna pada lingkungan mereka. Hasil dari persepsi karyawan terhadap pengembangan karir dapat menimbulkan respon yang positif dan negatif yang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor.

Pertama adalah faktor sikap, yaitu pernyataan secara kognisi, afeksi, dan perilaku dari karyawan tentang pengembangan karir yang ada di perusahaan tersebut. Apabila keyakinan, perasaan dan perilaku karyawan tersebut positif terhadap pengembangan karir maka karyawan akan menilai optimis kegiatan yang mengarah kepada pengembangan karir tersebut. Namun bila karyawan bersikap negatif terhadap pengembangan karir, maka karyawan itu akan menilai pesimis terhadap pengembangan karir di perusahaan tersebut.

Kedua adalah faktor motif, yaitu dorongan yang menyebabkan intensitas individual dan usaha yang keras terhadap pencapaian suatu hasil. Jika karyawan mempunyai dorongan yang tinggi terhadap pengembangan karir maka karyawan tersebut mempersepsikan secara positif pengembangan karir, sehingga berusaha

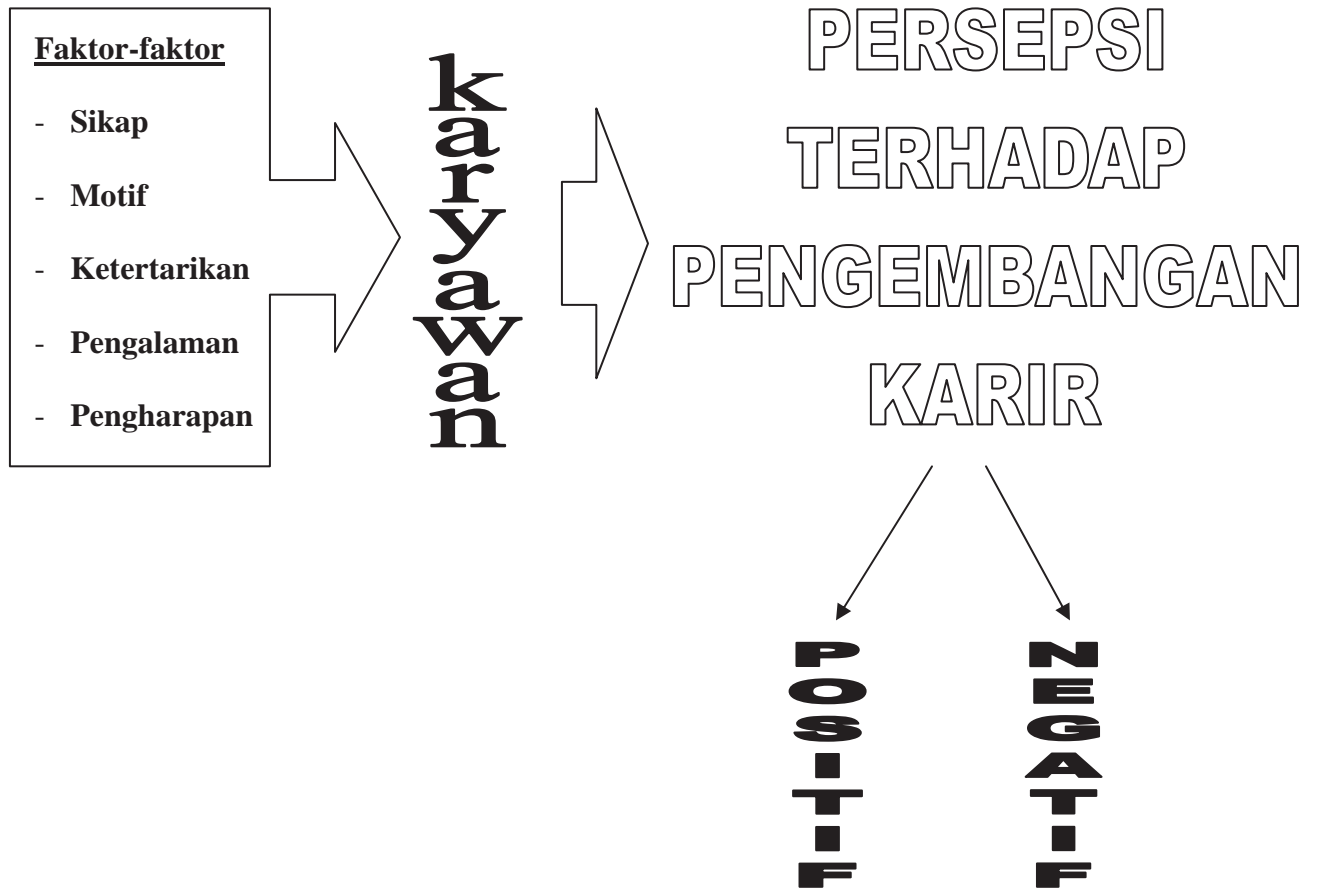
keras memberikan kualitas kerja yang baik dan mempertahankan usaha mereka untuk mendapatkan pencapaian dalam karirnya. Akan tetapi jika karyawan mempunyai dorongan yang rendah terhadap pengembangan karir, maka karyawan itu akan mempersepsikan secara negatif terhadap pengembangan karir mereka.

Faktor yang ketiga adalah ketertarikan, dimana satu sikap berlangsung terus menerus dan diperhatikan sehingga menjadi selektif pada obyek minat tersebut. Dengan demikian, adanya perasaan tertarik tersebut membuat obyek menjadi berharga dan menuntun tingkah laku menuju satu arah tertentu. Apabila karyawan merespon ketertarikan yang kuat pada pengembangan karir di perusahaan tersebut, maka karyawan itu akan mempersepsikan positif terhadap pengembangan karir sehingga lebih memfokuskan diri pada pengembangan karir yang diinginkan. Sedangkan jika respon ketertarikannya lemah maka karyawan itu tidak akan memperhatikan secara selektif terhadap pengembangan karir dan obyek karir itu menjadi kurang berharga bagi karyawan di perusahaan tersebut, dan melihat program pengembangan karir merupakan sesuatu yang tidak menarik.

Keempat adalah faktor pengalaman dimana ukurannya adalah lama bekerja dalam suatu pekerjaan hingga dipromosikan. Jika karyawan memiliki pengalaman yang memuaskan terhadap pengembangan karir di perusahaan, maka karyawan tersebut akan melakukan usaha untuk mengembangkan karir. Namun sebaliknya, bila karyawan memiliki pengalaman yang kurang

memuaskan terhadap karirnya, maka mereka cenderung akan pesimis untuk mengembangkan karirnya.

Kelima adalah faktor pengharapan yaitu kekuatan dari kecenderungan bertindak dengan cara tertentu bergantung pada kekuatan dari pengharapan. Tindakan tersebut akan diikuti oleh hasil yang diberikan dan hasil yang menarik bagi individu tersebut. Karyawan yang mempunyai pengharapan tinggi maka akan mempunyai kekuatan bertindak untuk mencapai karirnya. Kekuatan dari pengharapannya pada karir akan mempengaruhi persepsi positif terhadap pengembangan karirnya. Sebaliknya karyawan dengan harapan yang rendah akan mempersepsikan pengembangan karir sebagai sesuatu yang sulit untuk direalisasikan.



Bagan 1.1 kerangka berpikir