

ANALISIS PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN PADA PT. PALU UNGGUL PRATAMA DI KOTA PALU PROVINSI SULAWESI TENGAH

Rudin. M, Universitas Abdul Azis Lamadjido, email:
rudin.ternate@gmail.com
Maria Lea Frensy Bakarbesy, Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi
Pembangunan, email: sakinahmlfb@gmail.com
Marsono Arifin, Universitas Abdul Azis Lamadjido, email:
marsono@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine and analyze employee career development at PT. Palu Unggul Pratama in Palu City, Central Sulawesi Province. This study is a qualitative study with four selected informants. Data collection techniques used were observation, interviews, and documentation. The data analysis techniques used were (1) Data collection (2) Data reduction (3) Data presentation (4) Verification (5) Conclusions. The theory used in this study is Siagian's (2012) theory, which measures career development using the following indicators: (1) fair treatment (2) concern (3) promotion (4) interest (5) level of satisfaction). Based on the results of the research and analysis conducted by the researcher, it was concluded that career development has not been running well, as described below: (1) Employee career development at PT. Palu Unggul Pratama in Palu City, Central Sulawesi Province, seen from the factor of fair treatment, has not been optimal (2) Employee career development at PT. Palu Unggul Pratama in Palu City, Central Sulawesi Province, viewed from the Fair Treatment factor, is not yet optimal (3) Employee Career Development at PT. Palu Unggul Pratama in Palu City, Central Sulawesi Province, viewed from the Concern factor, is not yet optimal. (4) Employee Career Development at PT. Palu Unggul Pratama in Palu City, Central Sulawesi Province, viewed from the Promotion factor, is not yet optimal (5) Employee Career Development at PT. Palu Unggul Pratama in Palu City, Central Sulawesi Province, viewed from the Interest factor, is already optimal (6) Employee Career Development at PT. Palu Unggul Pratama in Palu City, Central Sulawesi Province, viewed from the Employee Satisfaction Level factor, is not yet optimal

Keywords: Career development and employees.

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengembangan karir karyawan pada PT. Palu Unggul Pratama di Kota Palu, Provinsi Sulawesi Tengah. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan empat informan terpilih. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah (1) Pengumpulan data (2) Reduksi data (3) Penyajian data (4) Verifikasi (5) Kesimpulan. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori Siagian (2012) yang mengukur pengembangan karir dengan menggunakan indikator sebagai berikut: (1) perlakuan yang adil (2) perhatian (3) promosi jabatan (4) minat (5) tingkat kepuasan). Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang dilakukan oleh peneliti, diperoleh kesimpulan bahwa pengembangan karir belum berjalan dengan baik, sebagaimana diuraikan di bawah ini: (1) Pengembangan karir karyawan pada PT. Palu Unggul Pratama di Kota Palu, Provinsi Sulawesi Tengah dilihat dari faktor perlakuan yang adil belum optimal (2) Pengembangan karir karyawan pada PT. Palu Unggul Pratama di Kota Palu Provinsi Sulawesi Tengah dilihat dari faktor Perlakuan Adil belum optimal (3) Pengembangan Karir Karyawan pada PT. Palu Unggul Pratama di Kota Palu Provinsi Sulawesi Tengah dilihat dari faktor Kepedulian belum optimal. (4) Pengembangan Karir Karyawan pada PT. Palu Unggul Pratama di Kota Palu Provinsi Sulawesi Tengah dilihat dari faktor Promosi belum optimal (5) Pengembangan Karir Karyawan pada PT. Palu Unggul Pratama di Kota Palu Provinsi Sulawesi Tengah dilihat dari faktor Minat sudah optimal (6) Pengembangan Karir Karyawan pada PT. Palu Unggul Pratama di Kota Palu Provinsi Sulawesi Tengah dilihat dari faktor Tingkat Kepuasan Karyawan belum optimal

Kata Kunci: Pengembangan karir dan karyawan.

A. PENDAHULUAN

Pengembangan karir dan pemanfaatan sumber daya manusia merupakan kebutuhan organisasi, menyatakan bahwa karyawan mereka adalah aset yang paling berharga. Meskipun demikian karyawan yang ditempatkan diposisi yang tidak tepat dan mengalami frustrasi untuk tumbuh dan berkembang merugikan organisasi. Oleh karena itu dalam suatu instansi para anggotanya mengharapkan suatu pola kemajuan yang berdasarkan atas apa yang mereka dapatkan dan kerjakan. Para karyawan ingin diberi kesempatan yang

luas ke berbagai jabatan serta dipromosikan dalam garis karir tertentu yang menjadi impian mereka. Maka muncul pertanyaan “mengapa orang tersebut mampu mengembangkan karirnya sementara disisi lain ada yang jalan ditempat.¹

Karyawan merupakan unsur utama sumber daya manusia yang mempunyai peranan yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Untuk dapat membentuk sosok karyawan yang baik, dalam rangka untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka salah satu upaya yang dilakukan adalah melalui pelaksanaan pendidikan dan pelatihan serta memperhatikan masa kerja para karyawan. Pendidikan dan pelatihan adalah suatu keharusan dari suatu organisasi serta merupakan bagian dari upaya pengembangan sumber daya manusia sekaligus sebagai salah satu solusi untuk memecahkan masalah yang terjadi dalam suatu perusahaan.²

Karyawan sebagai salah satu unsur perusahaan harus memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat. Oleh karena itu, pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) melalui pendidikan akademik harus diupayakan, dengan demikian karyawan diharapkan mampu memberikan pelayanan yang memuaskan dalam arti dapat memenuhi tingkat kualitas pelayanan sesuai dengan harapan masyarakat. Pengembangan karir yang dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi teknis yang diperlukan untuk melaksanakan tugas karyawan, bertujuan untuk meningkatkan

¹ Almasdi, Yusuf Suit. 2016. *Aspek Mental dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia

² Carrel, Michael R., Elbert, Norbert E & Hatfield, Robert D. 2006. *Human Resource Management: Strategies for Managing a Diverse and Global Workforce*. USA. Prentice Hall, Inc

pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Karyawan di PT. Palu Unggul Pratama tentu membutuhkan pendidikan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dipercayakan kepadanya dan juga untuk menyamakan persepsi terhadap peraturan-peraturan atau kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan beban tugas masing-masing, sehingga diharapkan dalam mengemban tugasnya tidak lagi menemui permasalahan atau kendala yang berarti.

B. RUMUSAN MASALAH

1. Pengembangan karir karyawan pada pt. Palu unggul pratama di kota palu provinsi sulawesi tengah?

C. KAJIAN PUSTAKA

1. Konsep Pengembangan Karir

Pengembangan karyawan merupakan upaya mempersiapkan Pengembangan Karir

(SDM) agar dapat bergerak dan berperan dalam organisasi sesuai dengan pertumbuhan, perkembangan dan perubahan suatu organisasi, instansi atau departemen. Oleh karena itu kegiatan pengembangan pegawai itu dirancang untuk memperoleh pegawai-pegawai yang mampu berprestasi dan fleksibel untuk suatu organisasi atau institusi ke masa depan.³

³ De Cenzo, David A & Robbins P Stephen. 2002. *Human Resource Management*. New York : John Willey and Sons Inc

Tenaga atau sumber daya yang telah diperoleh suatu organisasi, perlu pengembangan sampai pada taraf tertentu sesuai dengan pengembangan organisasi itu. Pengembangan sumber daya ini penting searah dengan pengembangan organisasi. Sumarwoto (Jurnal 2006) mengateakan apabila organisasi itu ingin berkembang seyogyanya diikuti pengembangan sumber daya manusia. pengembangan sumber daya manusia ini dapat dilaksanakan melalui pendidikan dan pelatihan yang berkesinambungan.

Karier adalah rangkaian atau urutan posisi pekerjaan atau jabatan yang dipegang selama kehidupan kerja seseorang. Sedangkan “Pengembangan Karier adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan⁴. Pengembangan Karier (seperti promosi) sangat diharapkan oleh setiap pegawai, karena dengan pengembangan ini akan didapat hak-hak yang lebih baik dari apa yang diperoleh sebelumnya, baik material maupun nonmaterial. Hak-hak yang bersifat material seperti kenaikan pendapatan, perbaikan fasilitas dan sebagainya. Sedangkan hak-hak yang tidak bersifat material seperti status sosial, perasaan bangga, dan sebagainya. Dalam praktik pengembangan Karir lebih merupakan suatu pelaksanaan rencana karir, seperti yang diungkapkan oleh Gomes C Pengembangan Karir memberikan gambaran mengenai jalur-jalur karir di masa akan datang di dalam organisasi dan menandakan kepentingan jangka panjang dari organisasi terhadap para pegawainya.⁵

⁴ Rivai Veithzal, Ella Jauvani Sagala, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta

⁵ Moekijat. 2015. *Perencanaan dan Pengembangan Karir Pegawai*, Cetakan Ketiga, Penerbit Remaja Rosdakarya, Bandung

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000, Tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil, Pasal 6 dikatakan bahwa: Persyaratan pengangkatan pegawai pusat dan pegawai daerah perlu memperhatikan faktor senioritas, usia, pendidikan, pelatihan jabatan dan pengalaman yang dimiliki. Pengembangan karir yang dilaksanakan dan dikembangkan di Pegawai Negeri Sipil melalui pembinaan karir dan penilaian sistem prestasi kerja dan sistem karir pada umumnya melalui kenaikan pangkat, mutasi jabatan serta pengangkatan dalam jabatan.

Pegawai dalam meniti karirnya, diperlukan adanya perencanaan karir untuk menggunakan kesempatan karir yang ada. Poniran mengatakan adanya manajemen karir dari organisasi untuk mengarahkan dan mengontrol jalur- jalur karir pegawai. Karena hal ini ada hubungannya dengan Pengembangan karir pegawai, fungsi perencanaan karir menentukan tujuan untuk pengembangan karirpegawai secara sistematis. Jika tujuan karir pegawai telah disetujui maka kegiatan pengembangan dapat dipilih dan disalurkan dalam satu arah yang berarti baik bagi individu maupun bagi organisasi.⁶

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, terlihat bahwa Pengembangan karir harus dilalui dengan penyusunan persyaratan yang harus dimiliki oleh seorang pegawai guna mendukung peningkatan karirnya. Pesyaratan-persyaratan itu bersifat saling mendukung, dalam arti setiap peningkatan karir seorang pegawai harus melalui beberapa kriteria yang sudah ditentukan seperti

⁶ Schuler, R.S., Dowling, P.J., Smart J.P & Huber, V.L. 1992. *Human Resource Management in Australia. 2 nd Edition*. Sydney : Harper Educational.

prestasi, bobot pekerjaan, adanya lowongan jabatan, efisiensi, dan lain-lain.

Menurut Thoha “Dasar pertimbangan instansi dalam melaksanakan diklat untuk para karyawan adalah pembinaan dan pengembangan karier pegawai yang bersangkutan, kepentingan promosi, tersedianya anggaran, dan syarat-syarat yang dipenuhi oleh pegawai untuk mengikuti diklat⁷. Untuk pemilihan pegawai yang diikutsertakan dalam diklat didasarkan pada kebutuhan organisasi, alasan peningkatan kinerja, kemampuan dan keterampilan pegawai, kepangkatan dan lain sebagainya. “

2. Unsur-unsur Pengembangan Karir

Menurut Moekijat program Pengembangan Karir yang direncanakan mengandung tiga unsur pokok yaitu:⁸

1. Membantu pegawai dalam menilai kebutuhan karir internnya sendiri.
2. Mengembangkan, mengumumkan, dan memberitahukan kesempatan-kesempatan karir yang ada dalam organisasi.
3. Menyesuaikan kebutuhan, dan kemampuan pegawai dengan kesempatan-kesempatan karir. Sejalan dengan tiga unsur diatas diharapkan karir karyawan merupakan suatu unsur yang sangat penting yang sifatnya pribadi. Oleh karena itu organisasi memberi kebebasan kepada karyawan untuk mengambil keputusan sendiri mengenai tujuan serta kesempatan menjalani karirnya.

⁷ Thoha. Miftah. 2010. *Manajemen Kepegawaian Sipil Di Indonesia*. Kencana. Jakarta

⁸ Moekijat. 2015. *Perencanaan dan Pengembangan Karir Pegawai*, Cetakan Ketiga, Penerbit Remaja Rosdakarya, Bandung

Menurut Siagian, agar dapat menentukan jalur karir, tujuan karir dan pengembangan karir yang dapat mereka tempuh, para karyawan perlu mempertimbangkan lima faktor yaitu:⁹

1. perlakuan yang adil dalam berkarir. Perlakuan yang adil ini hanya bisa diwujudkan apabila kriteria promosi didasarkan pada pertimbangan- pertimbangan yang obyektif, rasional, dan diketahui secara luas dikalangan pegawai.
2. kepedulian para atasan langsung. Para pegawai pada umumnya mendambakan keterlibatan langsung dalam perencanaan karir masing-masing. Salah satu bentuk kepedulian ini adalah dengan memberikan umpan balik kepada para pegawai tentang pelaksanaan tugas masing-masing, sehingga para pegawai mengetahui potensi yang perlu dikembangkan dan kelemahan yang perlu diatasi.
3. informasi tentang berbagai peluang promosi. Para pegawai pada umumnya mengharapkan bahwa mereka mempunyai akses terhadap informasi tentang berbagai peluang untuk dipromosikan. Akses ini sangat penting terutama apabila lowongan yang tersedia di isi melalui proses seleksi internal yang sifatnya kompetitif.
4. minat untuk dipromosikan. Pendekatan yang tepat digunakan dalam hal menimbulkan minat para pekerja untuk pengembangan karir adalah pendekatan fleksibel dan proaktif. Artinya minat untuk mengembangkan karir sangat individualistik sifatnya. Seorang pekerja memperhitungkan

⁹ Siagian Sondang, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kesembilan Penerbit Bumi Aksara, Jakarta

berbagai faktor seperti usia, jenis kelamin, jenis dan sifat pekerjaan yang ada sekarang, dan pendidikan lainnya.

5. tingkat kepuasan. Meskipun secara umum dapat dikatakan setiap orang ingin meraih kemajuan, termasuk dalam meniti karir, ukuran keberhasilan yang digunakan memang berbeda-beda. Perbedaan tersebut terjadi akibat tingkat kepuasan seseorang berbeda-beda pula.

4. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Peningkatan kualitas atau kemampuan-kemampuan non-fisik tersebut, maka upaya pendidikan dan pelatihan adalah yang paling diperlukan. Upaya inilah yang dimaksudkan dengan pengembangan sumber daya manusia. Dari uraian singkat tersebut dapat disimpulkan bahwa yang dimaksudkan dengan pengembangan sumber daya manusia (*human resources development*) secara makro, adalah suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai suatu tujuan pembangunan bangsa. Kualitas sumber daya manusia sebuah bangsa ditentukan oleh 3 (tiga) faktor utama, yakni: pendidikan, kesehatan, dan ekonomi. Oleh sebab itu apabila kita menilai kualitas sumber daya manusia sebuah bangsa dapat diukur dari tingkat pendidikan, kesehatan dan ekonomi dari bangsa yang bersangkutan.

“Pengembangan sumber daya manusia secara mikro, dalam arti di lingkungan suatu unit kerja, maka sumber daya manusia yang dimaksudkan adalah tenaga kerja, pegawai atau karyawan (*employee*)”.¹⁰ Sumber daya manusia atau karyawan di suatu lembaga ini juga sangat penting perannya dalam mencapai

¹⁰ Nitisemito, Alex S. 2012. *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia. Jakarta

keberhasilan lembaga atau departemen yang dimaksud. Analog dengan uraian secara mikro, maka fasilitas yang canggih dan lengkappun belum merupakan jaminan akan keberhasilan lembaga itu, tanpa diimbangi kualitas dari karyawan yang akan memanfaatkan fasilitas tersebut. Hal ini pun dapat kita lihat misalnya, perusahaan-perusahaan asing yang hanya mempekerjakan beberapa orang saja, hasilnya lebih baik dibandingkan dengan perusahaan-perusahaan nasional yang karyawannya lebih banyak dengan fasilitas yang lengkap pula.

Di pihak lain suatu departemen atau lembaga di tengah-tengah masyarakat sudah pasti mempunyai visi, misi, dan tujuannya masing-masing. Untuk mencapai visi, misi dan tujuan ini maka direncanakan kegiatan atau program-program, dan selanjutnya untuk pelaksanaan, monitoring dan evaluasi kegiatan-kegiatan tersebut diperlukan tenaga yang profesional atau berkualitas baik. Disamping itu, departemen atau lembaga di dalam masyarakat harus berpacu. Ditemukannya peralatan-peralatan baru, fasilitas-fasilitas baru yang canggih dan sebagainya, maka apabila lembaga-lembaga itu ingin mengikuti perkembangan zaman, juga harus memiliki peralatan-peralatan tersebut. Konsekuensinya tenaga yang dimiliki harus disesuaikan dengan cara diberikan pelatihan agar pemakaian alat baru dan canggih tersebut dapat secara efisien. Hal ini semua membuktikan bahwa sumber daya manusia dalam suatu lembaga atau departemen di masyarakat memerlukan peningkatan atau pengembangan, agar dicapai suatu hasil kerja yang optimal.

Kemudian De Cenzo *et al* menambahkan bahwa: Pengembangan sumber daya manusia terdiri dari (1) Pelatihan pegawai, adalah *present-oriented training* yang fokusnya adalah

pekerjaan pegawai saat ini. (2) Pengembangan pegawai, adalah *future-oriented training* yang fokusnya adalah pada pertumbuhan personal dari pegawai, dan (3) Pengembangan karir. Lebih lanjut De Cenzo dan Robbins memberikan penekanan terhadap prinsip *The Learning Curve*, yaitu: (1) Nilai belajar akan semakin tinggi jika pelajarannya termotivasi, (2) Belajar memerlukan umpan balik, (3) Kebiasaan belajar akan cenderung berlangsung secara berulang jika ada faktor pemaksaan, (4) Latihan akan meningkatkan performa, (5) Belajar dimulai dengan cepat kemudian akan menjadi stabil, dan (6) Pelajaran harus bisa ditransferkan ke pekerjaan.¹¹

Pengembangan (*development*) meliputi kesempatan belajar yang bertujuan untuk lebih meningkatkan pengetahuan (*knowledge*) dan keahlian (*skill*) yang diperlukan dalam pekerjaan yang sedang dijalani. Pengembangan lebih difokuskan untuk jangka panjang. Selanjutnya digunakan untuk mempersiapkan karyawan sesuai dengan pertumbuhan dan perubahan organisasi. Pengembangan karir (*career development*) merupakan pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk menjamin bahwa orang dengan kualifikasi tepat dan berpengalaman tersedia pada saat dibutuhkan. Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah sistem formal dari *review* periodik dan evaluasi kinerja individu atau tim.

Selanjutnya Ruky berpendapat bahwa: Program pengembangan sumber daya manusia pada dasarnya adalah usaha untuk meningkatkan kualitas dan kompetensi sumber daya manusia dalam organisasinya. Usaha pengembangan sumber daya manusia tentunya bertujuan agar organisasi tersebut mampu merealisasikan

¹¹ De Cenzo, David A & Robbins P Stephen. 2002. *Human Resource Management*. New York : John Willey and Sons Inc

visi mereka dan mencapai tujuan-tujuan jangka menengah dan jangka pendek. Sebaliknya bagi karyawan sebuah program pengembangan sumber daya manusia dapat berarti: suatu proses belajar dan berlatih secara sistematis untuk meningkatkan kompetensi dan prestasi kerja mereka dalam pekerjaannya sekarang dan menyiapkan diri untuk peran dan tanggung jawab yang akan datang.¹²

Pengertian pelatihan juga dinyatakan oleh Noe bahwa: Pelatihan (*training*) merupakan upaya perusahaan yang terencana dalam memberikan kesempatan karyawan mempelajari kompetensi yang berhubungan dengan pekerjaan. Kompetensi meliputi pengetahuan, keahlian atau perilaku yang penting untuk mencapai prestasi kerja dengan sukses. Agar dapat meningkatkan keunggulan kompetitif (*competitive advantage*), maka pelatihan harus mencakup lebih dari pengembangan keahlian dasar. Sedangkan pengembangan (*development*) secara tradisional difokuskan pada karyawan tingkat manajemen, akan tetapi saat ini pengembangan menjadi lebih penting untuk seluruh karyawan atau pegawai.

Berdasarkan pendapat beberapa pakar di atas, dapat disimpulkan bahwa fungsi pengembangan merupakan suatu upaya manajemen untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, dan kemampuan karyawan melalui pelatihan dan pengembangan, serta pengembangan.

¹² Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara Jakarta

D. METODE PENELITIAN

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian tersebut didasarkan pada ciri-ciri keilmuan yaitu, rasional, empiris dan sistimatis. Rasional berarti kegiatan penelitian itu dilakukan dengan cara-cara yang masuk akal, sehingga terjangkau oleh penalaran manusia. Empiris berarti cara-cara yang dilakukan itu dapat diamati indera manusia, sehingga orang lain dapat mengamati dan mengetahui cara-cara yang digunakan. Sistematis artinya proses yang digunakan dalam penelitian tersebut menggunakan langkah-langkah yang bersifat logis.¹³

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif yaitu penelitian dimaksudkan untuk mengetahui atau menggambarkan secara rinci mengenai pengembangan karir karyawan PT. Palu Unggul Pratama di Kota Palu Provinsi Sulawesi Tengah. Pendekatan diskriptif juga digunakan untuk mengembangkan konsep dan menghimpun fakta dan tidak melakukan pengujian hipotesis, Arikunto (2001: 21).

2. Informan Penelitian

Teknik penentuan informan dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling*. Menurut Siregar “*Purposive sampling* adalah metode penetapan responden untuk dijadikan informan berdasarkan pada kriteria-kriteria tertentu.” Kriteria-kriteria yang dipilih menjadi informan yaitu:¹⁴

¹³ Siregar, Syofian, 2010. *Statistik Deskriptif Untuk Penelitian*, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta

¹⁴ Siregar, Syofian, 2010. *Statistik Deskriptif Untuk Penelitian*, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta

- (1) Karyawan PT. Palu Unggul Pratama di Kota Palu Provinsi Sulawesi Tengah
- (2) Pernah mengalami pengembangan karir
- (3) Mengetahui tentang pengembangan karir
- (4) Memiliki masa kerja diatas tiga tahun

Berdasarkan kriteria tersebut maka jumlah informan dalam penelitian berjumlah empat orang.

3. Definisi Konsep

Untuk memudahkan penulis dalam menganalisis pada penelitian ini, definisi konsep yaitu: Pengembangan Karir adalah suatu pendekatan atau kegiatan yang tersusun secara formal untuk meningkatkan pertumbuhan, kepuasan kerja, pengetahuan dan kemampuan karyawan agar Instansi dapat memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang cocok tersedia dalam suatu perusahaan. Indikator yang digunakan dalam pengukuran pengembangan karir karyawan menurut Siagian sebagai berikut:¹⁵

- 1) Perlakuan yang adil dalam berkarir. Perlakuan yang adil ini hanya bisa diwujudkan apabila kriteria promosi didasarkan pada pertimbangan- pertimbangan yang obyektif, rasional, dan diketahui secara luas dikalangan pegawai.
- 2) Kepedulian para atasan langsung. Para karyawan pada umumnya mendambakan keterlibatan langsung dalam perencanaan karir masing-masing. Salah satu bentuk kepedulian ini adalah dengan memberikan umpan balik kepada para pegawai tentang pelaksanaan tugas masing-masing,

¹⁵ *Ibid*

sehingga para pegawai mengetahui potensi yang perlu dikembangkan dan kelemahan yang perlu diatasi.

- 3) Informasi tentang berbagai peluang promosi. Para karyawan pada umumnya mengharapkan bahwa mereka mempunyai akses terhadap informasi tentang berbagai peluang untuk dipromosikan. Akses ini sangat penting terutama apabila lowongan yang tersedia diisi melalui proses seleksi internal yang sifatnya kompetitif.
- 4) Minat untuk dipromosikan. Pendekatan yang tepat digunakan dalam hal menimbulkan minat para pekerja untuk pengembangan karir adalah pendekatan fleksibel dan proaktif. Artinya minat untuk mengembangkan karir sangat individualistik sifatnya. Seorang pekerja memperhitungkan berbagai faktor seperti usia, jenis kelamin, jenis dan sifat pekerjaan yang ada sekarang, dan pendidikan lainnya.
5. Tingkat kepuasan.

Meskipun secara umum dapat dikatakan setiap orang ingin meraih kemajuan, termasuk dalam meniti karir, ukuran keberhasilan yang digunakan memang berbeda-beda.

E. PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

Perusahaan PT Palu Unggul Pratama merupakan salah satu perusahaan distributor swasta yang beroperasi di wilayah Sulawesi Tengah. PT Palu Unggul Pratama yang beralamatkan di jalan Diponegoro No. 85 Palu, didirikan pada tanggal 5 September 2006 di bawah kepemimpinan Bapak Ferdinandus Dhanny Hadiman. Untuk memperluas pemasaran, PT Palu Unggul Pratama memiliki satu Depo terletak di daerah Luwuk Banggai yang beralamatkan di jalan Moh.

Hatta No. 145, berdiri tanggal 4 September 2011. Pembentukan PT Palu Unggul Pratama awalnya dimotori oleh principal PT Santi Yoga dan Yuasa Battery Indonesia yang bertempat di Jakarta, kemudian seiringnya waktu bergabung pula 5 principal lainnya yaitu:

- PT Autochem Industry yang bertempat di Tangerang
- PT Pentasari Pranakarya yang bertempat di Semarang
- PT Dwiputra Anugrah Sentosa yang bertempat di Jakarta
- PT Sumber Rubberindo Jaya yang bertempat di Surabaya
- PT Castrol Indonesia yang bertempat di Jakarta



Dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya, PT Palu Unggul Pratama merupakan distributor otomotif yang bergerak dalam bidang pendistribusian dan pengadaan barang-barang otomotif ke outlet-outlet yang berada di wilayah Sulawesi Tengah. PT Palu Unggul Pratama memiliki karyawan sebanyak 19 orang, yang terdiri dari :

- 2 orang Supervisor
- 1 orang Accounting
- 1 orang Cashier
- 1 orang Tax Accountant

- 1 orang Collector
- 1 orang Sales Counter
- 4 orang Sales Marketing
- 1 orang Head Logistic
- 1 orang Admin Logistic
- 3 orang Driver
- 3 orang Helper
- **Visi :**
Menjadi perusahaan yang terdepan di bidang pendistribusian dan pengadaan barang-barang otomotif di wilayah Sulawesi Tengah.
- **Misi :**
 - a. Mengutamakan kepentingan bersama bagi semua pihak terkait
 - b. Memberikan pelayanan terbaik
 - c. Kepedulian terhadap lingkungan dan masyarakat
 - d. Mengoptimalkan sumber daya manusia

PEMBAHASAN

Analisis pengembangan karir karyawan PT. Palu Unggul Pratama Kota Palu Provinsi Sulawesi Tengah dalam penelitian ini difokuskan pada indikator Pengembangan Karir yang terdiri dari: Perlakuan yang adil, Kepedulian, Promosi, Minat dan Tingkat Kepuasan. Diskripsi Pengembangan Karir karyawan Pada PT. Palu Unggul Pratama Kota Palu Provinsi Sulawesi Tengah sebagai berikut:

1. Perlakuan yang adil

Perlakuan yang adil ini hanya bisa diwujudkan apabila kriteria promosi didasarkan pada pertimbangan- pertimbangan yang obyektif, rasional, dan diketahui secara luas dikalangan karyawan.

Berkaitan dengan Perlakuan yang adil dalam pengembangan karir karyawan PT. Palu Unggul Pratama di Kota Palu Provinsi Sulawesi Tengah sudah cukup baik, hal ini diakui oleh bapak Yopi selaku Manajer yang diwawancarai pada hari Senin, tanggal 9 Mei 2025, pukul 09.30 – 10.25 WITA, sebagai berikut:

“Mekanisme pengembangan karir karyawan PT. Palu Unggul Pratama di Kota Palu Provinsi Sulawesi Tengah dengan selama ini telah dilakukan dengan cukup baik. Meskipun prosedur mekanisme tersebut masih harus terus dilakukan perbaikan agar lebih baik lagi ditahun yang akan datang dan sesuai dengan ketentuan peraturan yang ada. Program pengembangan karir belum sepenuhnya diketahui oleh pegawai secara luas, karena bagian kepegawaian masih kurang melakukan sosialisasi tentang pengembangan karir pegawai. (Wawancara di ruang kerja manajer PT. Palu Unggul Pratama di Kota Palu Provinsi Sulawesi Tengah).

Pendapat informan sesuai dengan pendapat ahli, yang mengatakan pengembangan karyawan berbasis kompetensi dilakukan agar dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi dengan standar kinerja yang ditetapkan. Kompetensi menyangkut kewenangan setiap pegawai untuk melakukan tugas atau mengambil keputusan sesuai dengan perannya dalam organisasi yang relevan dengan keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki.¹⁶ Kompetensi yang dimiliki karyawan secara individu harus mampu mendukung pelaksanaan strategi dan mampu mendukung setiap perubahan yang

¹⁶ Rivai Veithzal, Ella Jauvani Sagala, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta

dilakukan manajemen. Dengan kata lain kompetensi yang dimiliki karir karyawan PT. Palu Unggul Pratama di Kota Palu Provinsi Sulawesi Tengah dapat mendukung sistem kerja berdasarkan Standar Operasi Prosedur.

2. Kepedulian

Kepedulian atasan langsung kepada bawahan. Para pegawai pada umumnya mendambakan keterlibatan langsung dalam perencanaan karir masing-masing. Salah satu bentuk kepedulian ini adalah dengan memberikan umpan balik kepada para pegawai tentang pelaksanaan tugas masing-masing, sehingga para pegawai mengetahui potensi yang perlu dikembangkan dan kelemahan yang perlu diatasi

Pengembangan karir karyawan PT. Palu Unggul Pratama di Kota Palu Provinsi Sulawesi Tengah berkaitan dengan Kepedulian atasan langsung sudah baik, hal ini diakui oleh bapak Ahmad Fahmi selaku Supervisor yang diwawancarai pada hari Senin, tanggal 9 Mei 2025, pukul 10.45 – 11.15 WITA, sebagai berikut:

“Proses perencanaan karir, karyawan yang dilibatkan hanyalah karyawan yang tugas dan fungsinya berhubungan langsung dengan bagian kepegawaian serta karyawan yang sudah menduduki jabatan eselon tertentu. Dari segi kualitas karyawan maka PT. Palu Unggul Pratama di Kota Palu Provinsi Sulawesi Tengah memberikan kesempatan seluas-luasnya kepada para pegawai yang ingin melanjutkan studi kejenjang pendidikan lebih tinggi sehingga kemampuan pegawai tersebut mampu bersaing dengan pegawai dari instansi lainnya baik dalam maupun luar daerah. Potensi diri pegawai selama ini sudah cukup dikembangkan terutama melalui bimbingan

teknik, baik dilakukan di dalam lingkungan kantor maupun di luar lingkungan kantor. (Wawancara di Kantor PT. Palu Unggul Pratama di Kota Palu Provinsi Sulawesi Tengah).

Berkaitan dengan pengembangan karir karyawan berpendapat pengembangan karir dalam bekerja pada suatu instansi dilakukan agar dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi dengan standar kerja yang telah ditetapkan. Prestasi kerja yang dimiliki karyawan secara individual harus mampu mendukung pelaksanaan strategi instansi dan mampu mendukung juga setiap perubahan yang dilakukan pada Kantor karir karyawan PT. Palu Unggul Pratama di Kota Palu Provinsi Sulawesi Tengah¹⁷.

3. Promosi

Informasi tentang berbagai peluang promosi. Para pegawai pada umumnya mengharapkan bahwa mereka mempunyai akses terhadap informasi tentang berbagai peluang untuk dipromosikan. Akses ini sangat penting terutama apabila lowongan yang tersedia diisi melalui proses seleksi internal yang sifatnya kompetitif.

Promosi dalam pengembangan karir karyawan di Kantor PT. Palu Unggul Pratama Kota Palu Provinsi Sulawesi Tengah Sulawesi Tengah belum memadai, hal ini terlihat dari hasil wawancara penulis dengan Ibu Triyani Putri, S.E. M.M pada hari Selasa, 10 Mei 2025, pukul 10.30 – 11.16 WITA sebagai berikut:

“Kantor karyawan PT. Palu Unggul Pratama Kota Palu Provinsi Sulawesi Tengah selama ini pengembangan karir hanya diberikan kepada pegawai yang dianggap mampu secara SDM dan berdasarkan urutan kepangkatan dan golongan. Temtu

¹⁷ Thoha. Miftah. 2010. *Manajemen Kepegawaian Sipil Di Indonesia*. Kencana. Jakarta

suatu kebijakan pasti ada setuju ada juga yang tidak setuju mengenai promosi pegawai. Penempatan pegawai yang berasal dari luar Kantor Dispenda ditempatkan pada bagian yang membutuhkan tambahan personil, sebagian besar pegawai pindahan ditempatkan pada UPT yang masih kekurangan PNS. (Wawancara di Kantor PT. Palu Unggul Pratama Kota Palu Provinsi Sulawesi Tengah).

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil wawancara peneliti dengan empat orang informan di atas dapat dikatakan bahwa promosi dalam pengembangan karir Kantor di Kantor karyawan PT.¹⁸ Palu Unggul Pratama Kota Palu Provinsi Sulawesi Tengah belum berjalan dengan baik. Maka dapat dipahami bahwa dalam konteks kemampuan pegawai belum sesuai dengan harapan kebijakan yang berlaku. Hal tersebut senada dengan pendapat ahli, bahwa setiap melaksanakan kebijakan perlu ditetapkan Standar Operasi Prosedur sebagai pedoman, petunjuk, tuntutan dan referensi bagi para pelaku kebijakan agar pegawai mengetahui apa yang harus disiapkan dan dilakukan, siapa sasarannya dan hasil apa yang diinginkan dari pelaksanaan kebijakan menyangkut pengembangan karir di Kantor karyawan PT. Palu Unggul Pratama Kota Palu Provinsi Sulawesi Tengah.

4. Minat

Berkaitan dengan Minat karyawan dalam pengembangan karir karyawan di Kantor PT. Palu Unggul Pratama Kota Palu Provinsi Sulawesi Tengah sudah cukup baik, hal ini diakui oleh Yopi selaku Manajer yang diwawancarai pada hari Senin, tanggal 9 Mei 2025, pukul 09.30 – 10.25 WITA, sebagai berikut:

¹⁸ Widodo, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE, YKPN

“Sebagian besar faktor masa kerja dijadikan persyaratan dalam pengembangan karir karyawan di Kantor PT. Palu Unggul Pratama Kota Palu Provinsi Sulawesi Tengah dan tentunya disesuaikan dengan kemampuan dan pendidikan yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Faktor pendidikan dijadikan salah satu syarat dalam pengembangan karir karena tingkat pendidikan karyawan akan mempengaruhi pola pikir, tindakan, kemampuan serta ketepatan pengambilan keputusan dalam setiap tugas dan pekerjaan yang akan dilakukan. (Wawancara di ruang kerja Manajer PT. Palu Unggul Pratama Kota Palu Provinsi Sulawesi Tengah).

Pendapat informan sesuai dengan pendapat ahli, Rivai (2010: 289) yang mengatakan pengembangan karir pegawai berbasis kompetensi dilakukan agar dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi dengan standar kinerja yang ditetapkan. Kompetensi menyangkut kewenangan setiap pegawai untuk melakukan tugas atau mengambil keputusan sesuai dengan perannya dalam organisasi yang relevan dengan keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki. Kompetensi yang dimiliki karyawan secara individu harus mampu mendukung pelaksanaan strategi dan mampu mendukung setiap perubahan yang dilakukan manajemen di kantor PT. Palu Unggul Pratama Kota Palu Provinsi Sulawesi Tengah dapat mendukung sistem kerja berdasarkan Standar Operasi Prosedur.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan empat orang informan di atas dapat dikatakan bahwa minat pegawai dalam pengembangan karir di Kantor PT. Palu Unggul Pratama Kota Palu Provinsi Sulawesi Tengah sudah baik. Maka dapat dipahami bahwa

dalam konteks kemampuan karyawan belum sesuai dengan harapan bangsa dan negara. Hal tersebut senada dengan pendapat ahli, Widodo bahwa setiap melaksanakan kebijakan perlu ditetapkan Standar Operasi Prosedur sebagai pedoman, petunjuk, tuntutan dan referensi bagi para pelaku kebijakan agar pegawai mengetahui apa yang harus dilakukan dalam pengembangan karir karyawan.¹⁹

5. Tingkat Kepuasan Pegawai

Berkaitan dengan Tingkat kepuasan karyawan dalam pengembangan karir karyawan PT. Palu Unggul Pratama Kota Palu Provinsi Sulawesi Tengah belum baik, hal ini diakui Yopi selaku Manajer yang diwawancarai pada hari Senin, tanggal 9 Mei 2022, pukul 09.30 – 10.25 WITA, sebagai berikut:

“Apabila ditinjau dari segi kepuasan, tentunya ada nenerapa bagian karyawan yang merasa puas dan ada juga yang merasa tidak puas, karena tingkat pemahaman serta pola pikir setiap pegawai berbeda antara satu dengan yang lainnya. Setiap pegawai tentunya ingin meraih kemajuan dalam pengembangan karir dan tentunya setiap pegawai harus bekerja keras berusaha meningkatkan SDMnya dengan cara meningkatkan ilmu pengetahuan lewat sarana pendidikan yang ada baik formal maupun informal. (Wawancara di Kantor PT. Palu Unggul Pratama Kota Palu Provinsi Sulawesi Tengah).

Pendapat informan di atas senada dengan pendapat ahli, Widodo, bahwa setiap melaksanakan kebijakan perlu ditetapkan Standar Operasi Prosedur sebagai pedoman, petunjuk, tuntutan dan referensi bagi para pelaku kebijakan agar pegawai mengetahui apa

¹⁹ *Ibid*

yang harus disiapkan dan dilakukan²⁰. Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan empat orang informan di atas dapat dikatakan bahwa tingkat kepuasan pegawai dalam pengembangan karir karyawan di Kantor PT. Palu Unggul Pratama Kota Palu Provinsi Sulawesi Tengah belum baik. Hal tersebut senada dengan pendapat ahli, Thoha bahwa karyawan memiliki keterampilan dan pengetahuan akan lebih mudah untuk melakukan sosialisasi dalam pekerjaan di kantor. Kualitas pegawai dalam melakukan sosialisasi relatif lebih muda dibentuk dan dikembangkan melalui peran belajar dan pelatihan.²¹

F. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang dilakukan peneliti tentang Pengembangan Karir Karyawan pada PT. Palu Unggul Pratama di Kota Palu Provinsi Sulawesi Tengah disimpulkan bahwa Pengembangan Karir karyawan belum maksimal dengan rincian: Pengembangan Karir Karyawan pada PT. Palu Unggul Pratama di Kota Palu Provinsi Sulawesi Tengah dilihat dari faktor Perlakuan yang adil belum maksimal. Pengembangan Karir Karyawan pada PT. Palu Unggul Pratama di Kota Palu Provinsi Sulawesi Tengah dilihat dari faktor Kepedulian belum maksimal, terlihat pengembangan karir selama ini belum merata pada setiap pegawai, serta didukung oleh hasil wawancara dengan informan dalam penelitian. Pengembangan Karir Karyawan pada PT. Palu Unggul Pratama di Kota Palu Provinsi Sulawesi Tengah dilihat dari faktor Promosi belum maksimal dan Pengembangan Karir Karyawan pada PT. Palu Unggul Pratama di

²⁰ *Ibid*

²¹ Thoha, Miftah. 2010. *Manajemen Kepegawaian Sipil Di Indonesia*. Kencana. Jakarta

Kota Palu Provinsi Sulawesi Tengah dilihat dari faktor Minat sudah maksimal, hal ini disebabkan bahwa setiap pegawai menginginkan pengembangan karir yang memadai. Pengembangan Karir Karyawan pada PT. Palu Unggul Pratama di Kota Palu Provinsi Sulawesi Tengah dilihat dari faktor Tingkat Kepuasan pegawai belum maksimal karena tingkat kepuasan pegawai berbeda antara satu dengan yang lain.

G. SARAN

Berdasarkan kesimpulan di atas maka disarankan sebagai berikut:

Kepada Pengambil Keputusan pada PT. Palu Unggul Pratama di Kota Palu Provinsi Sulawesi Tengah agar memaksimalkan Pengembangan Karir Pegawai sesuai dengan aturan yang berlaku dengan memperhatikan faktor Perlakuan yang adil, kepedulian, promosi dan faktor kepuasan pegawai.

Bagi peneliti berikutnya agar dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti Pengembangan Karir karyawan pada seluruh Perusahaan dan instansi yang berada di Provinsi Sulawesi Tengah, sehingga dapat memberikan informasi yang komprehensif tentang Pengembangan Karir karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Almasdi, Yusuf Suit. 2016. *Aspek Mental dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Carrel, Michael R., Elbert, Norbert E & Hatfield, Robert D. 2006. *Human Resource Management: Strategies for Managing a Diverse and Global Workforce*. USA. Prentice Hall, Inc
- De Cenzo, David A & Robbins P Stephen. 2002. *Human Resource Management*. New York : John Willey and Sons Inc
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara Jakarta
- Manullang. M. 2011. *Manajemen Kepegawaian*. Penerbit. Alumni Bandung.
- Moekijat. 2015. *Perencanaan dan Pengembangan Karir Pegawai*, Cetakan Ketiga, Penerbit Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Nitisemito, Alex S. 2012. *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia. Jakarta
- Moekijat. 2015. *Perencanaan dan Pengembangan Karir Pegawai*, Cetakan Ketiga, Penerbit Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mondy, R. Wayne., Noe Robert. M & Premeaux, Shane R. 2000. *Human Resource Management. 7 th Edition*. London : Pretince Hall.
- Milkovi ch, George T & Boudreau, John W. 1997. *Human Resource Management. 8th Edition*. Chicago : Times Mirror Higher Education Group, Inc. Company.
- Rivai Veithzal, Ella Jauvani Sagala, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Ruky, Achmad S. 2004. *Sistem Manajemen Kinerja. Performance Management System. Panduan Praktis untuk Merancang dan Meraih Kinerja Prima*. Cetakan ketiga. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.

- Schuler, R.S., Dowling, P.J., Smart J.P & Huber, V.L. 1992. *Human Resource Management in Australia. 2 nd Edition*. Sydney : Harper Educational.
- Sedarmayanti. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama.
- Siagian Sondang, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kesembilan Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- _____, 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Siregar, Syofian, 2010. *Statistik Deskriptif Untuk Penelitian*, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Simamora, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama*, Yogyakarta: STIE, YKPN.
- Thoha. Miftah. 2010. *Manajemen Kepegawaian Sipil Di Indonesia*. Kencana. Jakarta
- Widodo, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE, YKPN.
- Asdar, 2006, Analisis Pengembangan Karir Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah, *Tesis Mageister Administrasi Publik*, Program Pascasarjana, Universitas Tadulako. Palu.
- Maria Lea Frensy B, (Tesis 2011), Pengaruh Masa Kerja, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir Di Kantor Pertanahan Kota Palu. *Tesis Mageister Administrasi Publik*, Program Pascasarjana, Universitas Tadulako. Palu.
- Sumarwoto, (Jurnal 2006), Rotasi dan Mutasi Pejabat Sebagai Sarana Pembinaan dan Pengembangan Karier Pegawai. Deputi Menteri Sekretaris Negara Bidang Dukungan Kebijakan.
- Pascasarjana Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Panca Bhakti Palu, 2025, *Panduan Penyusunan dan Penulisan Tesis*.