

Peran manajemen SDM dalam pengembangan karir karyawan pada PT. Atlas Resources Tbk Jakarta Selatan

***Dede Andi; Melda Wiguna**

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Indonesia

*E-mail korespondensi : dosen02463@unpam.ac.id

Abstract

The purpose of this study is to examine and explain how the role of human resource management in the career development of employees at PT. Atlas Resources Tbk South Jakarta. The research method used is to use a qualitative design with data collection techniques in the form of observation, interviews and documentation. This research is a field research where the problem posed in this study is determined by the current problem, so for this research is a qualitative research with a phenomenological approach. This study uses a phenomenological approach where the author will see a reality related to the role of human resource management in the career development of employees at PT Atlas Resources Tbk, South Jakarta. To determine the role of human resource management in employee career development indicators are used, the indicators used include fair treatment in a career, concern for direct superiors, information about various promotion opportunities, interest in being promoted, and level of satisfaction. Role can be defined as a distinctive behavior that characterizes each person in a work group or social context that has a large influence on an event, while career development is a formal effort to improve and add abilities that are expected to have an impact on the development and expansion of knowledge, thereby opening up the opportunity to get a position or title that satisfies the life of an employee. From the research results it is known that the role of human resource management in employee career development at PT. Atlas Resources Tbk is in accordance with their respective functions, that each line, each department has its own role and function in accordance with the existing organizational structure in the company. Therefore, employees must be managed properly, namely by helping employees plan their future careers in the company so that employees and the company can develop themselves to the maximum so that they can assist the organization in achieving predetermined organizational goals.

Keywords: Role, HR Management, Career Development.

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini untuk menelaah dan menjelaskan bagaimana peran manajemen sumber daya manusia dalam pengembangan karir karyawan pada PT. Atlas Resources Tbk Jakarta Selatan. Metode penelitian yang digunakan adalah dengan menggunakan desain kualitatif dengan teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara dan dokumentasi. Penelitian ini adalah penelitian lapangan dimana masalah yang diajukan dalam penelitian ini ditentukan pada masalah yang sedang terjadi, maka untuk penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan fenomenologi.

Penelitian ini melakukan pendekatan fenomenologi dimana penulis akan melihat suatu realita yang berhubungan dengan peran manajemen sumber daya manusia dalam pengembangan karir karyawan pada PT Atlas Resources Tbk Jakarta Selatan. Untuk mengetahui peran manajemen sumber daya manusia dalam pengembangan karir karyawan digunakan indikator, indikator yang digunakan diantaranya adalah perlakuan yang adil dalam berkarir, kepedulian para atasan langsung, informasi tentang berbagai peluang promosi, adanya minat untuk dipromosikan, serta tingkat kepuasan. Peran dapat didefinisikan sebagai tingkah laku khas yang mencirikan tiap-tiap orang didalam sebuah kelompok kerja atau konteks sosial yang besar pengaruhnya pada suatu peristiwa, sedangkan pengembangan karir merupakan suatu usaha formal untuk meningkatkan dan menambah kemampuan yang diharapkan berdampak pada pengembangan dan perluasan wawasan, sehingga membuka kesempatan untuk mendapatkan posisi atau jabatan yang memuaskan kehidupan seorang karyawan. Dari hasil penelitian diketahui bahwa peran manajemen sumber daya manusia dalam pengembangan karir karyawan pada PT. Atlas Resources Tbk sudah sesuai dengan fungsinya masing-masing, bahwa setiap lini, setiap departemen mempunyai peran dan fungsi masing-masing sesuai dengan struktur organisasi yang ada diperusahaan. Oleh karena itu karyawan harus dikelola dengan baik yaitu dengan membantu karyawan merencanakan masa depan karir mereka di perusahaan agar karyawan dan perusahaan dapat mengembangkan diri secara maksimum sehingga dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan.

Kata kunci: Peran, Manajemen SDM, Pengembangan Karir.

PENDAHULUAN

Perkembangan dan kemajuan teknologi saat ini meningkat pesat sehingga memberikan dampak yang signifikan dalam segala aspek tak terkecuali dengan tingkat kemajuan ekonomi. Kemajuan ekonomi juga dijadikan sebagai tolak ukur bagi perkembangan sebuah negara. Sumber daya manusia akan berperan penting sebagai pendukung kemajuan ekonomi suatu negara. Oleh sebab itu ketika suatu negara memiliki sumber daya manusia yang berkualitas maka akan menjadi suatu negara yang berhasil, disamping itu sumber daya manusia atau karyawan yang berkualitas dapat menjadi sebuah keuntungan bagi sebuah perusahaan. Memiliki sumber daya manusia yang berkualitas butuh didukung dengan adanya manajemen atau pengelolaan yang baik, disamping itu juga dibutuhkan adanya komitmen dari dalam diri.

Peran manajemen dalam sebuah organisasi adalah untuk mengatur struktur organisasi manajemen sesuai dengan keinginan perusahaan, yaitu dalam hal membantu manajer dalam pelaksanaan pengawasan, menentukan orang-orang yang diperlukan dalam perusahaan, memperoleh pengambilan keputusan yang cepat dalam perusahaan. Manajemen yang baik harus memainkan peran sesuai dengan posisi dan kondisi di perusahaan atau organisasi.

Dari sudut pandang karyawan, jabatan merupakan suatu hal yang sangat penting sebab setiap orang menginginkan suatu jabatan yang sesuai dengan keinginannya dan menginginkan jabatan setinggi mungkin sesuai dengan kemampuannya. Jabatan yang

lebih tinggi biasanya mengakibatkan gaji yang lebih besar, tanggung jawab yang lebih besar, dan pengetahuan yang lebih baik, yang biasanya diharapkan karyawan. Oleh karena itu, ketika seseorang memasuki dunia kerja, orang tersebut mungkin akan bertanya apakah tujuan karirnya (sebagai jabatan tertinggi yang diharapkan) akan dapat dicapai di organisasi tempat dia bekerja. Bilamana seseorang melihat bahwa tujuan karirnya tidak dapat dicapai di organisasi tersebut, orang tersebut mungkin tidak akan mempunyai semangat kerja yang tinggi atau tidak termotivasi untuk bekerja atau bahkan akan meninggalkan organisasi atau perusahaan tersebut.

Program-program pengembangan karir memberikan kesempatan kepada para karyawan untuk menelusuri minat, keinginan dan pilihan karir mereka dalam perusahaan, karena melalui proses ini para karyawan dapat mencari cara untuk memperbaiki diri dalam rangka mengembangkan keahlian dan kemampuannya untuk mencapai posisi yang ditargetkan

PT. Atlas Resources Tbk merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pertambangan. PT. Atlas Resources Tbk memiliki visi yaitu Menjadi produsen batubara terkemuka melalui jiwa kewirausahaan. Sedangkan misi dari PT. Atlas Resources Tbk yaitu : 1). Membangun organisasi cerdas, 2). Menghasilkan pendapatan premium bagi pemegang saham, 3). Melakukan kemitraan bisnis dengan integritas, 4). Meningkatkan kesejahteraan masyarakat lokal, 5). Menerapkan prinsip-prinsip bisnis yang sehat, 6). Menjadi proaktif dalam melestarikan lingkungan hidup, 7). Mengelola keanekaragaman proyek dan kelestarian sumber daya, 8). Menjadi pribadi yang tangguh.

Dalam mendukung visi dan misi tersebut dengan melihat perkembangan persaingan bisnis saat ini tentunya PT. Atlas Resources Tbk harus memiliki sumber daya manusia yang ahli serta juga memiliki kinerja yang tinggi tentunya hal ini harus didukung dengan peran manajemen terutama dalam hal pengembangan karir karyawan. Agar sumber daya manusia tetap eksis maka harus berani menghadapinya yaitu menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan. Dalam kondisi inilah integritas pribadi semakin penting untuk memenangkan persaingan. Dengan sumber daya manusia yang disebut sebagai “Aset Perusahaan” yang harus dipelihara dan harus dikembangkan untuk membantu para pekerja agar mampu mewujudkan kreativitas dan inisiatif yang dapat mendukung posisi dimasa yang akan datang.

Di PT Atlas Resources Tbk pengembangan karir karyawan dilakukan dengan cara pelatihan, promosi serta mutasi. Adapun masalah yang terjadi saat ini adalah : Pertama, Pelatihan. Pelatihan merupakan aktivitas yang tidak dapat ditiggalkan oleh suatu perusahaan. Perusahaan merasa memerlukan pelatihan bagi karyawannya baik karyawan yang lama maupun karyawan baru guna mencapai tujuannya. Pelatihan memberikan berbagai manfaat, baik kepada perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Bagi karyawan, pelatihan memberi manfaat seperti tambahan pengetahuan, keterampilan kerja, peningkatan prestasi kerja dan sebagainya. Sedangkan bagi perusahaan mereka juga memperoleh manfaat lebih seperti terjaganya stabilitas perusahaan dan karyawan. Didalam situasi persaingan pasar saat ini, semua perusahaan berlomba-lomba berupaya untuk memenangi persaingan sesuai dengan bidang perusahaan masing-masing. Agar mampu bertahan dan bersaing di pasar, segala upaya dilakukan perusahaan untuk meningkatkan hasil produktivitas baik dari kualitas maupun kuantitas yaitu dengan cara memberikan program pelatihan kepada karyawannya.

Namun pada kenyataannya perusahaan jarang memberikan program pelatihan terhadap karyawannya.

Kedua, Promosi. Setiap karyawan memiliki keinginan untuk selalu menjadi lebih baik, menduduki jabatan yang lebih tinggi, memperoleh upah atau gaji yang lebih tinggi dan lain sebagainya. Promosi jabatan adalah salah satu hal yang menjadi impian setiap karyawan. Karena dengan promosi jabatan, karyawan memperoleh hal-hal yang diinginkan. Promosi jabatan adalah pemindahan pegawai atau karyawan, dari satu jabatan atau tempat kepada jabatan atau tempat yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggungjawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang di duduki sebelumnya. Dan pada umumnya promosi yang diikuti dengan peningkatan *income* serta fasilitas yang lain. Dalam kenyataannya dalam promosi jabatan, pimpinan cenderung melakukan penilaian bukan berdasarkan prestasi kerja tetapi lebih pada faktor kedekatan (persaudaraan) dan juga faktor suka dan tidak suka.

Ketiga, Mutasi. Sistem mutasi sangat penting karena individu sebagaipekerja akan merasa dihargai karena tidak disia-siakan oleh instansi atau perusahaan, tetapi lebih menempatkan tenaga kerja pada tempat yang tepat. Hal ini dapat memberikan dorongan kepada individu tersebut agar prestasinya meningkat sesuai dengan harapan instansi atau perusahaan. Adanya mutasi, diharapkan dapat terjadi hubungan yang cocok antar karyawan dan jabatan “*The Right Man In The Right Place*” sehingga karyawan dapat bekerja secara efisien dan efektif pada jabatan itu. Pada dasarnya mutasi termasuk dalam fungsi pengembangan karyawan, karena tujuannya adalah untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja dalam perusahaan. Dalam prakteknya perusahaan sendiri jarang sekali melakukan mutasi karyawan. Dalam proses kerja sehari-hari seorang karyawan dapat saja bekerja dengan baik, namun apabila pekerjaan itu dikerjakan setiap hari tanpa adanya perkembangan maupun perubahan sedikit pun, maka akan terjadi penurunan kinerja karyawan tersebut. Kejadian seperti ini harus ditangani dengan tujuan agar perusahaan dapat tercapai dengan baik. Maka dari itu dalam proses kerja ini diperlukan penyegaran sistemnya.

METODE

Hakikat penelitian kualitatif adalah mengamati orang dalam lingkungan hidupnya berinteraksi dengan mereka, berusaha memahami bahasa dan tafsiran mereka tentang dunia sekitarnya, mendekati atau berinteraksi dengan orang-orang yang berhubungan dengan fokus penelitian dengan tujuan mencoba memahami, menggali pandangan dan pengalaman mereka untuk mendapat informasi atau data yang diperlukan.

Prosedur pelaksanaan penelitian kualitatif bersifat fleksibel sesuai dengan kebutuhan, serta situasi dan kondisi di lapangan. Secara garis besar tahapan penelitian jenis kualitatif adalah sebagai berikut (Sudarwan Danim dan Darwis, 2003 : 80): a) Merumuskan masalah sebagai fokus penelitian; b) Mengumpulkan data di lapangan; c) Menganalisis data; d) Merumuskan hasil studi; dan e) Menyusun rekomendasi untuk pembuatan keputusan.

Subjek penelitian

Penelitian sebagai instrumen utama dalam penelitian kualitatif, melakukan langkah-langkah nyata untuk terjun secara langsung ke medan penelitian dengan melakukan hal berikut: a) Mengadakan pengamatan dan wawancara tak struktur yang dipandang lebih memungkinkan dilakukan, dengan alasan bahwa peneliti telah memiliki basis dalam ilmu pengetahuan yang relevan dengan masalah yang diteliti. Peneliti dapat menjadi instrumen penting yang menuangkan makna pendidikan dan sebagai alat peneliti utama atau key instrument; b) Mencari makna di setiap perilaku atau tindakan obyek penelitian, sehingga ditemukan pemahaman orisinal terhadap masalah dan situasi yang bersifat konstektual; c) Triangulasi, data atau informasi dari satu pihak diperiksa kebenarannya dengan cara memperoleh informasi dari sumber lain. Tujuannya adalah membandingkan informasi tentang hal yang sama yang diperoleh dari berbagai pihak agar ada jaminan tingkat kepercayaannya; d) Menggunakan persepektif emik, artinya membandingkan pandangan responden dalam menafsirkan dunia dari segi pendiriannya sendiri; e) Verifikasi, antara lain melalui kasus yang bertentangan untuk memperoleh hasil yang lebih dipercaya; f) Sampling purposif bahwa pendekatan kualitatif tidak menggunakan sampling acak, tidak menggunakan populasi dan sample yang banyak; g) Mengadakan analisis dari awal sampai akhir penelitian; h) Dalam penelitian kualitatif, pendekatan fenomenologis sangat dominan. Pendekatan tersebut dilakukan melalui metode verstehen bahwa setiap langkah diambil dalam melakukan penelitian tidak dapat lepas dari aspek subyektivitas dari perilaku manusia. Pendekatan verstehen adalah memberikan penegertian terhadap obyek yang ditelaah.

Adapun yang dijadikan subjek dalam penelitian ini adalah Manager HR &GA, Supervisor serta Staff Karyawan PT. Atlas Resources Tbk Jakarta Selatan.

Teknik pengumpulan data

Dalam suatu penelitian diperlukan adanya suatu data sebagai hasil akhir dari penelitian. Untuk pengumpulan data yang konkrit peneliti melaksanakan beberapa teknik pengumpulan data, sebagai berikut: a) Observasi, dalam menggunakan metode observasi cara yang paling efektif adalah melengkapinya dengan format atau blangko pengamatan sebagai instrument. Format yang di susun berisi item-item tentang kejadian atau tingkah laku yang menggambarkan akan terjadi; b) Wawancara, di samping memerlukan waktu yang cukup lama untuk mengumpulkan data, dengan metode interview peneliti harus memikirkan tentang pelaksanaannya. Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu; dan c) Dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, prasasti, notulen rapat, lengger, agenda, dan sebagainya.

Instrumen penelitian

Berikut instrumen yang digunakan dalam penelitian ini. Instrumen terdiri dari variabel, indikator, dan sub-indikator.

Tabel 1. Instrumen penelitian

Variabel	Indikator	Sub Indikator
Peran Pengembangan Karir <i>Sumber: Siagian dalam Vina (2012)</i>	Peran Manajemen	Apakah Peran Manajemen SDM
	Perlakuan yang adil dalam berkarir	Pertimbangan-pertimbangan yang objektif, rasional dan diketahui secara luas dikalangan karyawan
	Keperdulian para atasan langsung	Adanya keterlibatan atasan langsung mereka dalam perencanaan karir masing-masing karyawan
	Informasi tentang berbagai peluang promosi	Karyawan memiliki akses kepada informasi tentang berbagai peluang untuk dipromosikan.
	Adanya minat untuk dipromosikan	Pendekatan yang tepat digunakan dalam menumbuhkan minat para karyawan terkait pengembangan karir
	Tingkat kepuasan	Mengetahui bahwa apa yang dicapainya yaitu sudah merupakan hasil yang maksimal dan berusaha mencapai ke jenjang yang lebih tinggi

Sumber: authors.

Unit analisis data

Menurut Sugiyono (2017:91) mengatakan bahwa unit analisis adalah satuan yang diteliti yang bisa berupa individu, kelompok, benda atau suatu latar peristiwa sosial seperti misalnya aktivitas individu atau sekelompok sebagai subjek penelitian. Unit analisis dalam penelitian ini adalah menggunakan purposive sampling yaitu teknik pengambilan sample yang didasarkan atas pertimbangan tertentu.

Dalam penelitian ini key informan dan informan yang dipilih adalah para pelaku yang terkait langsung yakni Manager HR&GA PT. Atlas Resources Tbk Jakarta Selatan sebagai key informan, sedangkan informan adalah para karyawan dari PT Atlas Resources Tbk.

Teknik analisis data

Menganalisis data penelitian merupakan suatu langkah yang sangat kritis, apakah menggunakan data statistic atau non statistic. Analisis data adalah proses mengatur urutan data, mengorganisasikannya kedalam suatu pola, kategori dan satuan uraian sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis seperti yang disarankan oleh data. Dalam penelitian ini analisis data dilakukan secara berkesinambungan dari awal sampai akhir penelitian, kegiatannya sebagai berikut: a) Reduksi data, yaitu membuat abstraksi seluruh data yang diperoleh dari seluruh catatan lapangan hasil observasi wawancara dan pengkajian dokumen. Reduksi data merupakan suatu bentuk analisis data yang menajamkan, mengaharapkan hal-hal penting, menggolongkan mengarahkan, membuang yang tidak dibutuhkan dan mengorganisasikan data agar sistematis serta dapat membuat satu simpulan yang bermakna; b) Penyajian data, pada proses ini penulis mengungkapkan secara keseluruhan dari sekelompok data yang diperoleh agar mudah dibaca dan dipahami, yang paling

sering digunakan untuk penyajian data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif; dan c) Kesimpulan dan verifikasi data yang sudah diatur sedemikian rupa (dipolakan, difokuskan, disusun secara sistematis) kemudian disimpulkan sehingga makna data dapat ditemukan. Namun, kesimpulan tersebut hanya bersifat sementara dan umum. Untuk memperoleh kesimpulan yang “grounded” maka perlu dicari data lain yang baru untuk melakukan pengujian kesimpulan tentatif tadi terhadap Peran Manajemen SDM Dalam Pengembangan Karir Karyawan Pada PT Atlas Resources Tbk Jakarta Selatan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peran Manajemen Sumber Daya Manusia

Peran manajemen dalam sebuah organisasi adalah untuk mengatur struktur organisasi manajemen sesuai dengan keinginan perusahaan, yaitu dalam hal membantu manajer dalam pelaksanaan pengawasan, menentukan orang-orang yang diperlukan dalam perusahaan, memperoleh pengambilan keputusan yang cepat dalam perusahaan. Manajemen yang baik harus memainkan peran sesuai dengan posisi dan kondisi di perusahaan atau organisasi. Sebaliknya, manajemen yang tidak dapat menjalankan perannya masing-masing sesuai tuntutan perusahaan dapat menyebabkan kegagalan.

Manajemen merupakan alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Unsur-unsur manajemen terdiri dari 6 M yaitu: *man, money, method, machines, materials, dan market*. Manajemen artinya adalah pengelolaan yang dikelola adalah semua unsur 6 M itu. Tujuan pengelolaan adalah agar semua unsur 6 M itu lebih berdaya guna dan berhasil guna dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Sedangkan MSDM adalah bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peran manusia dalam perusahaan. Unsur MSDM adalah manusia sebagai tenaga kerja pada perusahaan. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan perusahaan karena manusia bisa menjadi perencana, pelaku demi terwujudnya tujuan perusahaan

Sejauh ini berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan terhadap *key informan* dan *informan* diketahui bahwa peran manajemen sumber daya manusia sudah sesuai dengan fungsinya masing-masing, bahwa setiap lini, setiap departemen mempunyai peran dan fungsi masing-masing sesuai dengan struktur organisasi yang ada di perusahaan. Manajemen sumber daya manusia mempunyai tiga fungsi yaitu fungsi manajerial, fungsi operasional, dan fungsi organisasi secara terpadu. Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi sumberdaya manusia (karyawan) terhadap organisasi. Hal ini dapat dipahami bahwa semua kegiatan organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung pada manusia-manusia yang mengelola organisasi tersebut. Oleh karena itu karyawan harus dikelola dengan baik sehingga dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan.

Pengembangan karir

Perlakuan yang adil dalam berkarir. Kondisi adil dalam lingkungan kerja adalah kondisi dimana pekerja mendapat kesempatan dan perlakuan yang sama dalam melaksanakan pekerjaannya. Seperti yang tertulis pada pasal 5 dan 6 Undang – Undang No. 13 tahun 2003 mengenai tenaga kerja, pemerintah menjamin pekerja untuk

mendapat hak dan perlakuan yang sama tanpa adanya diskriminasi dalam bentuk apapun. Berdasarkan hasil wawancara bahwasannya di PT. Atlas sudah ada struktur golongan, *Grade* dari masing-masing karyawan serta sudah memiliki *policy* terkait struktur, *grade* atau *level*, artinya pertimbangan-pertimbangan tersebut struktur, level atau *grade* tersebut nantinya berkorelasi terhadap pemberian upah. Artinya sudah obyektif dan rasional.

Kepedulian para atasan langsung. Kepedulian yang paling mendasar adalah kepedulian pada semua karyawan mulai dari pimpinan tertinggi sampai ke karyawan lepas. Kepedulian berarti bahwa SDM mengenal situasi karyawan dan dapat mengantisipasi apa yang biasanya dilakukan oleh karyawan pada situasi itu. Para karyawan pada umumnya mendambakan keterlibatan atasan langsung mereka dalam perencanaan karir masing-masing. Salah satu bentuk kepedulian itu adalah memberikan umpan balik kepada para pegawai tentang pelaksanaan tugas masing-masing sehingga para pegawai tersebut mengetahui potensi yang perlu diatasi. Pada gilirannya umpan balik itu merupakan bahan penting bagi para pegawai mengenai langkah awal apa yang perlu diambilnya agar kemungkinannya untuk dipromosikan menjadi lebih besar.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan Tetapi dalam hal ini masih belum secara rutin dilaksanakan sehingga masih belum sesuai dengan yang diharapkan. Informasi tentang bagaimana peluang promosi, para karyawan pada umumnya mengharapkan bahwa mereka memiliki akses kepada informasi tentang berbagai peluang untuk dipromosikan. Akses ini sangat penting terutama apabila lowongan yang tersedia diisi melalui proses seleksi internal yang sifatnya kompetitif. Jika akses demikian tidak ada atau sangat terbatas para pekerja akan mudah beranggapan bahwa prinsip keadilan dan kesamaan dan kesempatan untuk dipertimbangkan, untuk dipromosikan tidak diterapkan dalam organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan diperoleh informasi bahwa tentang peluang promosi sudah diberikan akses kepada seluruh karyawan yaitu melalui *website*. Ada *website* perusahaan, bahkan seluruh karyawan akan otomatis masuk ke *website* tersebut ketika menyalahkan komputer atau laptop, tim IT sudah *setting* seperti itu, tujuannya agar semua karyawan mengetahui perkembangan terkini perusahaan serta jika ada lowongan atau karir bisa terinformasi dengan baik kepada seluruh karyawan.

Minat untuk dipromosikan. Pendekatan yang tepat digunakan dalam hal menumbuhkan minat para pekerja untuk pengembangan karir ialah pendekatan yang fleksibel dan proaktif. Artinya, minat untuk mengembangkan karir sangat individualistik sifatnya. Seorang pekerja memperhitungkan berbagai faktor seperti usia, jenis kelamin, jenis dan sifat pekerjaan sekarang, pendidikan dan pelatihan yang ditempuh, jumlah tanggungan dan berbagai variabel lainnya. Berbagai faktor tersebut dapat berakibat pada besarnya minat seseorang mengembangkan karirnya.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan bahwa pada dasarnya atasan terlibat langsung dalam hal pengembangan karir karyawan baik melalui pendekatan metode langsung berupa konseling atau curah pendapat atasan dengan bawahan atau melalui pendekatan tidak langsung, struktur benefit, *grade* dan level yang sudah ditentukan, dengan pendekatan-pendekatan tersebut diharapkan semua karyawan memahami bahwa pengembangan karir itu sangat penting.

Tingkat kepuasan. Meskipun secara umum dapat dikatakan bahwa setiap orang ingin meraih kemajuan, termasuk dalam meniti karir, ukuran keberhasilan yang

digunakan memang berbeda-beda. Perbedaan tersebut merupakan akibat tingkat kepuasan, dan dalam konteks terakhir tidak selalu berarti keberhasilan mencapai posisi yang tinggi dalam organisasi, melainkan pula berarti bersedia menerima kenyataan bahwa, karena berbagai faktor pembatasan yang dihadapi oleh seseorang, pekerja puas apabila ia dapat mencapai tingkat tertentu dalam karirnya meskipun tidak banyak anak tangga karir yang berhasil dinaikinya.

Berdasarkan hasil yang didapatkan melalui wawancara diketahui bahwa karyawan masih belum puas terkait jenjang karir yang mereka dapat, artinya setiap orang ingin meraih kemajuan, termasuk dalam meniti karir ke jenjang yang lebih tinggi.

KESIMPULAN

Peran manajemen dalam sebuah organisasi adalah untuk mengatur struktur organisasi manajemen sesuai dengan keinginan perusahaan. Manajemen yang baik harus memainkan peran sesuai dengan posisi dan kondisi di perusahaan atau organisasi. Manajemen merupakan alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. PT. Atlas Resources Tbk merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pertambangan. Di PT Atlas Resources Tbk pengembangan karir karyawan dilakukan dengan cara pelatihan, promosi serta mutasi.

Dalam penelitian ini key informan dan informan yang dipilih adalah para pelaku yang terkait langsung yakni Manager HR&GA PT. Atlas Resources Tbk Jakarta Selatan sebagai key informan, sedangkan informan adalah para karyawan dari PT Atlas Resources Tbk. berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan terhadap *key informan* dan *informan* diketahui bahwa peran manajemen sumber daya manusia sudah sesuai dengan fungsinya masing-masing, bahwa setiap lini setiap departemen mempunyai peran dan fungsi masing-masing sesuai dengan struktur organisasi yang ada diperusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Audra Bianca, Putiri B. Katili, & Shanti K. Anggraeni. (2013). Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Metode Structural Equation Modelling. *Jurnal Teknik Industri*. Vol.1, No.4, Hal.334-340.
- Danim, Sudarwan dan Darwis. (2003). *Metode Penelitian Kebidanan: Prosedur Kebijakan Dan Etik*. Jakarta: Penerbit Buku Kedokteran EGC.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- _____. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Marwansyah. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedus. Bandung: Alfabeta.
- Nitisemito. (2016). *Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Nuraini, T. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Aini Syam:

Pekanbaru.

- Siagian, Sondang P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Soekanto, Soerjono. (2002). *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Sudaryo, Yoyo, dkk. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : ALFABETA
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sutarno. (2012). *Serba Serbi Manajemen Bisnis*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Terry, George R dan Rue, Leslie W. (2015). *Dasar-dasar Manajemen*. Cetakan ke 16. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Veithzal, Rivai. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Bandung: Rajagrafindo Persada.