

BAB II LANDASAN TEORI

2.1 Pengertian Manajemen

Dalam sebuah perusahaan pasti membutuhkan manajemen , perusahaan akan dapat berjalan dan mencapai tujuannya apabila manajemennya dikelola dengan baik, menurut Mary Parker Follet (2009) Manajemen adalah ilmu dan seni dalam menyelesaikan sesuatu yang perlu dilakukan demi tercapainya suatu tujuan dengan cara memanfaatkan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya .

Menurut Sadili Samsudin (2009) Manajemen merupakan upaya dalam mengatur sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan untuk mencapai suatu tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*) penyusunan personalia atau kepegawaian (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*) serta, pengawasan (*controlling*) .

Jadi tanpa manajemen yang baik maka perusahaan akan sulit dalam menjalankan maupun mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu faktor yang sangat penting dalam sebuah perusahaan, sumber daya manusia harus dikelola dengan sangat baik oleh perusahaan agar tujuan yang telah ditetapkan oleh sebuah perusahaan tersebut bisa tercapai dengan maksimal.

Menurut FLIPO (2012), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan dalam pengadaan, pengembangan, pengintegrasian dan pemeliharaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu atau organisasi dalam masyarakat.

Sedangkan menurut Sidili Samsudin (2014), manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses pengelolaan, penilaian, pengembangan, atas pemberian balas jasa bagi manusia sebagai anggota dari suatu organisasi atau perusahaan bisnis yang menyangkut cara mendesain sistem perencanaan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kinerja dan hal-hal yang berhubungan dengan ketenaga kerjaan.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa jika dilakukan dan diterapkan dengan baik oleh sebuah perusahaan maka akan sangat membantu sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya.

2.2.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

fungsi manajemen menurut Edy Sutrisno (2009) meliputi :

a. Perencanaan

Perencanaan merupakan sebuah kegiatan yang dilakukan sebuah perusahaan untuk memperkirakan tentang para karyawannya, dimana agar para karyawan tersebut sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan suatu organisasi agar dapat berjalan secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah suatu kegiatan untuk mengatur serta membagi job deskripsi atau pembagian tugas kerja seorang karyawan, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi, pengorganisasian di bentuk seperti bagan struktur dari perusahaan tersebut, dan di harapkan karyawan dapat bekerja sesuai pembagian tugas yang telah di tetapkan.

c. Pengarahan dan pengadaan

Pengarahan adalah suatu kegiatan yang di lakukan oleh sebuah perusahaan untuk memberi arahan kepada para karyawan nya agar dapat bekerja dengan baik dan bekerja secara efektif dan efisien dan diharapkan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

d. Pengendalian

Pengendalian merupakan suatu kegiatan mendelaikan atau mengontrol yang di lakukan oleh sebuah perusahaan untuk para karyawan nya agar dapat menaatiperaturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan karyawan bekerja sesuai dengan pembagian tugas yang telah ditetapkan.

e. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses untuk meningkatkan skill, keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral melalui pendidikan serta pelatihan yang telah diadakan oleh perusahaan dengan harapan dapat menggali potensi karyawan nya lebih dalam.

f. Kompensasi

Kompensasi merupakan penghargaan atau pemberian langsung yang di berikan kepada karyawan nya karena berhasil dan membantu perusahaan untuk mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan, kompensasi dapat berupa uang atau barang.

g. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan salah satu kegiatan untuk menyamakan apa yang menjadi tujuan perusahaan dengan apayang di butuhkan pegawai, sehingga dalam menjalankan nyaperusahaan dan karyawan bisa serasi dan memiliki tujuan yang sama dan bisa saling timbal balik.

h. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Maksud nya adalah dimana perusahaan merubah pola pikir atau meningkatkan kesetiaan para karyawan nya agar selalu bekerja sama dengan perusahaan tersebut.

i. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan aspek penting dalam sumber daya manusia terutama di sebuah perusahaan, karena jika para karyawan tidak disiplin maka tujuan yang telah ditetapkan oleh sebuah perusahaan akan sangat sulit di capai, oleh karena itu perusahaan harus selalu mengontrol dan mengingatkan para karyawannya perihal kedisiplinan dalam bekerja

j. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusannya kontrak atau hubungan kerja karyawan dengan sebuah perusahaan, pemutusan ini bisa disebabkan oleh beberapa hal antara lain keinginan dari karyawan itu sendiri, keinginan dari perusahaan atau organisasi, berakhirnya masa kontrak yang telah disetujui kemudian usia yang telah tidak produktif atau pensiun.

2.3 Pengertian Karir

Dalam kehidupan seseorang pasti menginginkan keberhasilan dalam suatu pekerjaan. salah satunya adalah dalam karier mereka, Secara singkat karier dapat didefinisikan sebagai suatu pola pengalaman yang berhubungan dengan sebuah pekerjaan, dan juga kegiatan yang dilakukan oleh individu selama masa kerjanya. Greenhaus (dalam Ruky, 2003).

Karier merupakan semua pekerjaan dan jabatan yang dilakukan atau dimiliki selama masa kerja seseorang tersebut.

Ada dua fokus utama di dalam karier, yaitu: (a) fokus eksternal dan (b) fokus internal. Fokus eksternal mengarah pada rangkaian kedudukan yang secara aktual dijabat oleh seorang pekerja. Sedangkan fokus internal menunjukkan pada cara seseorang memandang kariernya.

2.3.1 Faktor – Faktor Penentu Karir

Ada lima faktor menurut Tohardi (2009) yang mempengaruhi baik tidaknya karier seseorang karyawan

1. sikap atasan dan rekan sekerja

Tidak semua yang memiliki kecerdasan lebih akan memiliki karier yang tinggi, hal itu bisa disebabkan oleh perilakunya terhadap atasan dan juga rekan kerjanya, orang yang cerdas tetapi tidak memiliki hubungan yang baik dengan atasan dan juga rekan kerjanya tidak akan mendapatkan dukungan untuk mencapai kariernya (Tohardi, 2009). Oleh karena itu kita harus bisa menjaga diri atau sikap terhadap atasan serta rekan kerja kita sehingga di samping memiliki prestasi yang baik juga memiliki moral dan sikap yang baik.

2. Pengalaman

Pengalaman atau senioritas sering kali digunakan dalam sebuah perusahaan dalam melakukan promosi terhadap karyawannya, padahal jika kita melihat pada zaman sekarang senior belum tentu lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dibandingkan juniornya, makadari itu para pengamat menyimpulkan bahwa

melakukan promosi karyawan tidak hanya berpatokan terhadap status nya sebagai senior tetapi juga melihat hasil kiner nya.

3. Pendidikan

Pendidikan pada umum nya dijadikan syarat untuk seseorang menduduki sebuah jabatan , fenomena nya semakin tinggi pendidikan akan semakin tinggi jabatan yang di dudukinya, sebagai contoh untuk menjadi seorang dosen minimal harus menempuh pendidikan hingga jenjang s2, padahal belum tentu orang yang jenjang pendidikan nya lebih tinggi juga mempunyai pemikiran yang lebih baik.

4. Prestasi

Prestasi berpengaruh penting untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi, banyak perusahaan yang menggunakan metode ini untuk melakukan promosi terhadap karyawan nya. Namun prestasibisa di raih apabila mempunyai keinginan atau motivasi yang kuat daridiri seseorang

5. Faktor nasib

Faktor nasib juga mempengaruhi karier seseorang karyawan walau skala nya hanya kecil , bisa kita lihat orang yang memiliki jenjang pendidikan yang tinggi belum tentu mudah mendapatkan kan pekerjaannya begitu pun sebaliknya orang yang memiliki pendidikan lebih rendah justru begitu mudah dalam kariernya , walaupun skala nya kecil kita tetap harus percaya bahwa

nasib merupakan salah satu faktor yang menentukan dalam karier seseorang.

2.4 Pengertian Pengembangan Karir

Handoko (2009), mengatakan bahwa pengembangan karir tidak boleh bergantung pada usaha individu akan tetapi harus sesuai dengan kepentingan organisasi, dengan langkah yang harus di tempuh dalam pengembangan karir dalam perusahaan melalui sebuah pola jalur karir (*carrer page*), proses dan pengembangan karir yang di kembangkan seperti itu merupakan paduan kekuatan dan kepentingan antara perusahaan dan karyawan yang di dasarkan pada nilai-nilai kemitraan agar dapat menumbuhkan pembinaan karyawan yang professional.

Rivai dan Sagala (2009) ,mengemukakan bahwa pengembangan karir suatu proses atau usaha yang di lakukan oleh seorang karyawan untuk meningkatkan kemampuan serta skill dalam bekerja dalam menggapai target karir yang sudah direncanakan.

Jadi dapat di simpulkan bahwa pengembangan karier adalah. Suatu usaha yang di lakukan oleh karyawan atau individu untuk meningkatkan skill serta kemampuan, tetapi juga harus di bantu oleh perusahaan tempat karyawan bekerja.

2.4.1 Tujuan Pengembangan Karir

Tujuan pengembangan karier menurut Handoko (2000) adalah sebagai berikut :

a. Mengungkapkan potensi karyawan

Dengan adanya program pengembangan karier karyawan perusahaan dapat menggali lebih dalam potensi yang di miliki oleh karyawan nya sehingga akan dapat bekerja lebih maksimal dan dapat mencapai jenjang atau sasaran karier yang di inginkan.

b. Mendorong pertumbuhan

Pengembangan karier juga dapat menumbuhkan semangat para karyawan nya untuk lebih giat dalam bekerja serta untuk tumbuh dan berkembang menjadi yang lebih baik lagi.

c. Mengembangkan karyawan yang dapat di promosikan

Pengembangan karier tidak hanya menguntungkan bagi karyawan tetapi juga bagi perusahaan, karena dengan adanya program pengembangan karier perusahaan tidak perlu merekrut karyawan baru , cukup mengembangkan karyawan yang memiliki potensi untuk di

kembangkan sehingga membantu suplai karyawan internal

d. Memuaskan kebutuhan karyawan

Dengan ada nya sebuah program di perusahaan juga dapat menambah loyalitas karyawan untuk mereka bekerja di perusahaan karena karyawan merasa kerja yang mereka lakukan di hargai dan di akui oleh perusahaan

e. Mengurangi penimbunan

Maksud dari mengurangi penimbunan adalah mengangkat atau menggali lagi karyawan yang memiliki potensi untuk maju, sehingga potensi yang mereka miliki tidak di sia-siakan dan dapat di kembangkan.

f. Meningkatkan karir karyawan

Fungsi utama dari pengembangan dapat meningkatkan skill serta membuat karyawan lebih terampil lagi sehingga mereka bisa memaksimalkan potensi mereka dalam bekerja serta peran lain dalam sebuah program pengembangan karier adalah dapat meningkatkan intelektual dari karyawan itu sendiri

2.4.2 Bentuk – Bentuk Pengembangan Karir

Perusahaan pada umumnya akan menggunakan bentuk pengembangan karier sebagai berikut

1. Pendidikan dan pelatihan

Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu upaya yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kualitas serta

mengembangkan sumber daya manusia, pendidikan juga berguna meningkatkan intelektual para karyawannya, sedangkan pelatihan lebih kepada mengembangkan skill serta kemampuan karyawannya.

Pentingnya program pendidikan dan pelatihan bagi suatu perusahaan menurut Prof . DR. Soekidjo Notoadmodjo (2016) adalah sebagai berikut :

a. Seseorang karyawan yang menduduki sebuah jabatan belum tentu mempunyai kemampuan yang standar dengan jabatan yang sedang di dudukinya, dalam artian ketika kita melamar sebuah pekerjaan di perusahaan dan kita di tempatkan langsung sebagai supervisor maka belum tentu kemampuan nya sudah sesuai syarat jabatan tersebut sehingga di butuhkan pendidikan dan pelatihan untuk menambah kemampuan nya.

b. Kemajuan perkembangan teknologi akan sangat mempengaruhi kemajuan sebuah perusahaan maka dari itu perlu di lakukan pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan tentang teknologi

c. Promosi sangat perlu di lakukan sebuah perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan dan produktifitas dari kinerja seorang karyawan , tetapi biasa nya saat di lakukan promosi karyawan tersebut belum mempunyai kemampuan yang cukup atau sempurna dalam menduduki posisi tersebut sehingga di perlukan pengembangan serta pelatihan guna meningkatkan kemampuan karyawan tersebut

d. Pada masa sekarang hampir seluruh perusahaan melakukan pelatihan atau training guna manambah pengetahuan serta skill karyawan nya sehingga dapat bekerja secara efektif dan efisien.

Maka dari itu perusahaan harus selalau atau rutin melakukan pendidikan dan pelatihn guna mengupgradekemampuan karyawan nya

2. Promosi

Promosi sangat penting dalam sebuah perusahaan, dengan promosi berarti seorang karyawan tersebut akan menduduki jabatan yang lebih tinggi dari sebelumnya dengan begitu pekerjaan serta tanggung jawab yang di berikan oleh sebuah perusahaan juga akan semakin besar

Tentu dalam melakukan promosi juga melalui pertimbangan dan syarat-syarat salah satunya pengalaman kerja .

Menurut H.M.Hasibuan ada beberapa syarat promosi antara lain

a. Pengalaman dan senioritas

Pengalaman yang lebih banyak tentu akan lebih meyakinkan perusahaan untuk melakukan promosi dengan harapan dapat memecahkan masalah yang timbul kedepannya

b. Tingkat pendidikan

Tingkat pendidikan merupakan salah satu syarat untuk melakukan sebuah promosi , tentu setiap jabatan memiliki jenjang minimal pendidikan untuk di dudukinya dengan harapan semakin tinggi

jenjang pendidikan akan semakin banyak pengetahuan dan memiliki pemikiran yang lebih baik dalam memecahkan sebuah masalah.

c. Loyalitas

Rasa loyalitas yang tinggi diharapkan bisa menambah rasa kekeluargaan yang tinggi di sebuah perusahaan sehingga loyalitas

merupakan salah satu syarat yang di gunakan perusahaan untuk melakukan sebuah promosi.

d. Tanggung jawab

Ketika seseorang memiliki rasa tanggung jawab yang besar dalam melakukan sebuah pekerjaannya maka akan membuka peluang baginya untuk di lakukan promosi , karena dengan rasa tanggung jawab yang tinggi maka pekerjaan yang di lakukan akan terlaksana dengan baik

e. Kejujuran

Kejujuran juga merupakan salah satu syarat untuk di lakukan nya promosi karena dengan kita jujur dalam melakukan pekerjaan maka akan membuat perusahaan percaya memberikan tanggung jawab yang lebih besar

f. Prestasi kerja

Prestasi kerja merupakan syarat utama dalam melakukan promosi , perusahaan akan menggunakan tolak ukur prestasi kerja apakah karyawan tersebut layak di promosikan atau tidak

g. Inisiatif dan kreatif

Tentu karyawan yang memiliki daya kreatifitas tinggi akan sangat di perlukan oleh sebuah perusahaan karena akan menunculkan ide-ide yang cemerlang untuk kemajuan sebuah perusahaan

h. Kepandaian bergaul

Seorang karyawan harus memiliki komunikasi yang baik guna berkomunikasi dengan klien dan juga mencari relasi demi kemajuan sebuah perusahaan.

3. Mutasi

Mutasi atau pemindahan adalah pemindahan karyawan ke tempat atau cabang perusahaan lainnya, sama seperti halnya promosi mutasi juga dilakukan oleh perusahaan agar karyawan mendapat kepuasan dalam melakukan pekerjaannya, contoh di perusahaan sebelumnya karyawan kurang maksimal dalam menjalankan pekerjaannya mungkin karena tidak cocok dengan gaya kepemimpinan atasannya maka dari itu dilakukan mutasi dengan harapan dapat meningkatkan kinerjanya.

