BAB VI

PROSES PENGEMBANGAN KARIR

6.1 Pendahuluan

Berlabel sebagai salah satu perusahaan waralaba internasional Circle K merupakan perusahaan yang profesional karena tidak pernah menutup peluang bagi siapa saja yang termasuk karyawan untuk mengembangkan karir di perusahaan. Asalkan seseorang bekerja di Circle K sebagai karyawan entah dari level atau jabatan apa saja tetap memberikan kesempatan yang terbuka untuk mengembangkan karir. Begitu pula dengan informasi mengenai pengembangan karir juga disampaikan secara jelas ketika seseorang mulai bekerja di perusahaan.

> "Kalo waktu saya dulu enggak ada informasi tiba-tiba saya ada panggilan untuk ikut test seperti itu, tapi untuk sekarang itu sudah diinformasikan dari awal. Begitu masuk Circle K langsung ada informasi tentang pengembangan karir karena sudah ada di visi mis Circle K. Jadi kita harus bisa bersaing untuk pengembangan karir dengan persaingan yang sehat dan nanti saat penerimaan CSR baru itu ada informasi seperti itu". (Vicko, 20/07/2015 20.22)

Memang sudah selayaknya perusahaan memberikan informasi yang jelas kepada karyawan yang akan bekerja di perusahaan, alangkah lebih baiknya jika hal tersebut disampaikan pada saat wawancara berlangsung. Nantinya dengan keterbukaan dari perusahaan mengenai karir yang ditawarkan membuat minat seseorang untuk bekerja di Circle K juga bertambah. Terlebih saat ini persaingan di dunia kerja juga sangat ketat. Kemudian Circle K juga memberikan penawaran di berbagai jabatan sebut saja CSR atau pramuniaga, adanya SS, AC, OM, dan barulah ada GM sebagai pemimpin tertinggi di setiap *region*.

> "Pertama kan sebagai CSR atau pramuniaga, setelah itu supervisor, diatasnya lagi nanti bisa naik menjadi Area Coordinator, sekarang juga ada OM atau Operational Manager, Operational Manager jika dirasa mampu bisa menjadi General Manager". (Manto, 15/07/2015 21.09)

Berbagai jabatan yang tersedia di perusahaan memberikan kesempatan yang terbuka bagi siapa saja yang berminat dan mampu kerena nantinya jika akan melakukan pengembangan karir karyawan tersebut juga harus menjalani berbagi test yang diberikan dari perusahaan. Karena hal tersebut penting untuk mengukur seberapa pantasnya karyawan tersebut untuk mendapatkan promosi jabatan.

6.2 Pengembangan Karir *Operation Manager*

6.2.1 Perjuangan Menjadi Pemimpin Muda

Mendapatkan jabatan sebagai OM tentunya tidak diraih dengan hasil yang mudah, butuh perjuangan yang keras untuk dapat mencapai suatu posisi tertentu. Terlebih jabatan OM merupakan jabatan nomer dua setelah GM yang memilki tanggung jawab yang tak kalah berat dengan seorang GM. Karena menjadi OM harus memegang setidaknya ada 40 sampai 50 toko di tiap region, untuk di jogja sediri karena baru ada 34 toko sehingga hanya memiliki satu OM.

> "Kalo OM bertanggung jawab atas 40 sampai 50 toko, untuk jogja sendiri kan baru 34 toko kalo yang ada di toko tersebut saya juga bertanggung jawab seperti itu". (Vicko, 20/07/2015 20.22)

Tanggung jawab yang berat saat ini tentunya memiliki proses pengembangan karir yang panjang yang dilalui selama bertahun-tahun, karena dulunya saat Pak Vicko bergabung pertama kali di Circle K beliau juga menduduki jabatan sebagai CSR atau pramuniaga dan kemudian karena ketekunannya dalam bekerja tidak sampai 10 tahun Pak Vicko dapat menduduki jabatan sebagai *Operational Manager* atau OM.

> "Saya 2005 sampai 2006 dulunya ada tapi sekarang gak ada. saya jadi CSR *stunt man*, dia masuk kerja kalo ada CSR lain yang cuti atau libur karena sakit itu saya baru masuk menggantikan, jadi saya ditelpon baru masuk untuk menggantikan masuk. Terus dari 2006-2007 saya dipercaya jadi asisten SS, kemudian saya diangkat tahun 2007 sampai 2010 saya jadi SS, terus 2010 sampai 2012 saya jadi AC saya megang 10 sampai 12 toko terus kemudian dari 2012 sampai 2014 kemaren saya dari AC dan kemudian jadi OM". (Vicko, 20/07/2015 20.22)

Butuh waktu yang bertahun-tahun memang, namun seperti itulah proses pengembangan karir yang Pak Vicko jalani. Berbekal ketekunan dan keuletan dalam bekerja beliau dapat mencapai suatu jabatan yang cukup tinggi di Circle K. Bahkan Pak Vicko sendiri tidak pernah menyangka hal tersebut dapat tercapai seperti sekarang ini, semua tanggung jawab beliau laksanakan sebaik mungkin.

6.2.2 Kinerja Menentukan Segalanya

Setiap individu tentunya memiliki tujuan dalam bekerja. Baik itu berupa perencanaan karir maupun pengembangan karir yang nantinya akan didapatkan. Terkadang seseorang merasa tidak percaya diri dikarenakan mempunyai status sebagai karyawan baru atau karena kurangnya pendidikan yang dimiliki. Hal ini juga dirasakan oleh Pak Vicko sebagai karyawan yang memulai pekerjaannya setelah lulus SMK hingga mendapatkan jabatannya seperti sekarang ini.

> "Menurut pengalaman saya sendiri ya, kalo senioritas saya rasa enggak sama sekali karena saya sendiri sampai sekarang saya jadi OM yang dulunya atasan saya sekarang jadi bawahan saya seperti itu. Saya masuk udah ada orang yang jadi SS sudah pegang toko sampai sekarang dia masih pegang toko atau SS, di Circle K tidak memandang senioritas jadi memang karen prestasi kerja, rekomendasinya oke, syarat-syaratnya oke langsung bisa naik". (Vicko, 20/07/2015 20.22)

Karena niat awal Pak Vicko adalah bekerja maka beliau tidak pernah memikirkan akan bagaimanan nantinya. Beliau hanya selalu berusaha untuk bekerja secara maksimal untuk keluarganya. Segala jabatan yang beliau dapatkan merupakan bonus atas kerja kerasnya selama ini. Sehingga membuat Pak Vicko memperoleh kesempatan untuk melanjutkan pendidikan ke perguruan tinggi disamping dengan pekerjaannya yang terus berjalan.

6.2.3 Kesempatan Terbuka dalam Berkarir

Seperti yang telah diungkapkan sebelumnya, apa yang dilami oleh Pak Vicko merupakan buah dari kerja kerasnya selama ini. karena sekali lagi Circle K tidak pernah memandang seseorang dari latar belakang pendidikan seperti apa. Asalkan sudah lulus SMA atau sederajat, siapapun jika dirasa memenuhi kualifikasi dapat bergabung di Circle K dan kesempatan untuk mengembangkan karir juga sangatlah terbuka.

> “Kalo di Circle K saya juga mengalami saya hanya lulusan STM jurusan listrik tapi bisa masuk Circle K dan sekarang jadi Operational Manager, jadi kesimpulannya tidak ada hambatan dalam pengembangan karir di Circle K“. (Vicko, 20/07/2015 20.22)

Terbukti bahwa pendidikan bukan suatu halangan bagi karyawan untuk meniti karir di Circle K. Selama kesempatan itu datang dan ada kemauan dari individu untuk mengambil kesempatan tersebut pasti hal itu dapat terwujud dengan usaha yang sungguh-sungguh. Pengembangan karir di Circle K ini menurut peneliti sangatlah bagus karena membuka kesempatan seluas-luasnya bagi karyawannya. Tanpa memperdulikan terlebih dahulu apakah orang-orang tersebut lulusan SMA/K atau perguruan tinggi.

6.3 Pengembangan Karir *Area Coordinator*

6.3.1 Kesabaran yang Tidak Singkat

Salah satu jabatan yang ada di Circle K adalah menjadi *Area Coordinator* atau akrab disebut AC oleh karyawan. Sebagai seorang AC Pak Elly juga merintis karir dari level terbawah, Pak Elly juga tidak mudah dalam meraih jabatan ini. Semenjak bergabung di Circle K tahun 2002 Pak Elly terus berupaya bekerja sebaik mungkin walaupun pada awal masuk dulu beliau juga sedang kuliah. Saat masih menjadi Pramuniaga Pak Elly tidak pernah menyangka bahwa karirnya akan sampai di level AC, karena menurutnya dulu tidak ada bayangan sama sekali bahwa dirinya akan menjabat sebagai AC yang mempunyai tanggung jawab terhadap 10 sampai 12 toko.

> "Nah waktu saya menjadi CSR kayaknya gak ada peluang, mungkin ada tapi hanya sampai di Store Supervisor tapi ternyata semakin berkembangannya Circle K dan jabatan-jabatan yang atau organisasi itu juga berkembang akhirnya ada yang dibawah *Operational Manager* itu ada yang namanya dulu *Zone Manager* yang sekarang namanya berubah jadi *Area Coordinator* nah itu juga saya merintisnya juga dari bawah paling *basic* dan itu juga tidak singkat untuk waktunya". (Elly, 16/07/2015 20.58)

Seperti halnya Pak Vicko, Pak Elly juga merintis karirnya dari *level* paling bawah yang dilalui dengan waktu yang tidak singkat. Membuatnya mempunyai banyak pengalaman juga saat menjabat sebagai pramuiaga dan juga *Store Supervisor*. Pengalaman-pengalaman inilah yang nantinya dijadikan landasan oleh Pak Elly dalam melanjutkan karirnya di Circle K.

6.3.2 Senioritas Bukan Halangan Dalam Karir

Saat ini mungkin masih ada perusahaan yang menggunakan asas senioritas dalam menentukan karir seseorang, tetapi di era modern saat ini sepertinya hal tersebut harus mulai dihilangkan. Karena akan berakibat membunuh potensi yang ada, terlebih sekarang banyak sekali eksekutif muda yang berkompeten dan layak untuk menempati posisi startegis di perusahaan. Tidak ada lagi mungkin pengaruh lamanya bekerja

seseorang terhadap jabatan yang akan didapatkan, semua akan tergantung dengan usahanya masing-masing. Terlebih di Circle K ini tidak memandang senioritas melainkan prestasi kerjalah yang menjadi patokan layak atau tidaknya individu tersebut untuk mendapatkan promosi jabatan.

> "Jelas ya itu promosi dilihat dari kualitas kerja kita ya jadi perusahaan tidak semata-mata karena dia lama atau senior terus naik, tapi kualitas atau kecakapan kerja. Jadi tidak semata-mata lama ataupun dia disukai oleh pimpinan terus naik". (Elly, 16/07/2015 20.58)

Merupakan hal yang positif jika hal tersebut dilakukan, karena lebih membuka kesempatan bagi karyawan baru untuk naik ke jabatan yang lebih tinggi. Tidak menutup kemungkinan juga kalau karyawan baru mempunyai kualitas kerja yang lebih baik, bahkan karyawan yang lebih senior pun bisa saja mereka merasakan bosan sehingga kinerjanya menjadi turun. Sudah sepantasnya asas senioritas itu dihilangkan dan lebih mementingkan kualitas kerja dari setiap individu.

6.3.3 Karir Adalah Berproses

Sudah selayaknya seseorang yang bekerja mendambakan peningkatan karir yang lebih tinggi. Terlebih seperti Pak Elly yang mempunyai pengalaman kerja dan ilmu yang didapatkan sewaktu menjadi CSR dan *Store Supervisor*. Karena ilmu yang didapatkan ini juga dirasa matang hingga akhir dari tahun 2008 sampai saat ini Pak Elly masih menjabat sebagai AC di PT. Circleka Indonesia Utama Region Yogyakarta.

> "Saya masuk kan tahun 2002 ya dan 2004 jadi supervisor mungkin ini yang agak lama ya dan dulu juga sangat dinamis ya pindah-pindah terus tapi masih di area jogja sekitar 3-4 tahun kemudian saat itu ada lowongan menjadi Area Coordinator saat itu yang melamar ada 8 orang atau berapa saya lupa saat itu dan ikut test dan saya terpilih menjadi salah satu AK tahun 2008, dan sebenarnya saya di tahun 2011 udah ada tawaran menjadi Operation Manager dan saya waktu itu juga dipercaya oleh GM". (Elly, 16/07/2015 20.58)

Memang sangatlah butuh perjuangan hingga bertahun-tahun untuk dapat menduduki jabatan tersebut. Terlebih lagi Pak Elly merupakan sosok yang cukup senior di Circle K karena itu beliau merupakan orang yang cukup loyal terhadap perusahaan karena masih bertahan hingga saat ini. Apalagi Pak Elly mendapatkan tawaran posisi lebih tinggi yang memang sepantasnya hal itu beliau dapatkan. Karena masih ada kemungkinan yang terbuka mengenai pengembangan karir di Circle K.

6.4 Pengembangan Karir Store *Supervisor*

6.4.1 Ketekunan Memberikan Kesempatan

Setelah menjalani proses yang cukup lama menjadi pramuniaga, akhirnya Pak Bogy mendapatkan kepercayaan untuk menjadi *Store Supervisor*. Memang waktu yang dibutuhkan tidaklah singkat, karena adanya beberapa hambatan yang menghalagi Pak Bogy dalam pengembangan karirnya, namun akhirnya jabatan sebagai SS juga dapat diraih. Mengawali karir saat bergabung di Circle K Pada tahun 2004 membuat pengalaman Pak Bogy sebagai pramuniaga diasah dengan tajam, dengan berbagai ilmu yang didapatkan saat menjadi pramuniaga itu Pak Bogy menjadikannya bekal untuk melanjutkan karir menjadi SS.

> "Saya bekerja dari tahun 2004 yang pertama harus ada lowongannya dulu untuk jadi SS, terus kalo atasan kita juga masih *stay* di jogja dengan jabatan yang sama itu akan terasa lama sekali. Misal CSR saya ya ingin jadi SS tetapi saya gak mau jadi AC ya selama itu dia akan tetap jadi CSR". (Bogy, 16/07/2015 14.22)

Seperti itulah gambaran sebuah hambatan yang dirasakan oleh Pak Bogy yang bergabung sudah cukup lama tetapi membutuhkan waktu yang cukup lama untuk naik ke jabatan yang lebih tinggi. Namun berkat kerja kerasnya selama ini semua usaha yang dilakukan terbayar sudah. Beliau saat ini berhasil menduduki jabatan sebagai Store Supervisor di salah satu toko Circle K terbesar di Yogyakarta.

6.4.2 Konsistensi Seseorang Menentukan Masa Depan

Faktor yang mendasari salah satunya adalah ketika suatu posisi yang ada tersebut masih ditempati oleh orang lain, mau tidak mau sebagai karyawan bawah hanya bisa menunggu hingga kesempatan itu datang. Berkat kesabaran yang ditunjukkan oleh Pak Bogy, beliau juga berhasil untuk dipromosikan sebagai SS. Pak Bogy sendiri juga masih mempunyai keinginan untuk mengembangkan karirnya di Perusahaan dan sampai saat ini beliau masih berusaha dan menunggu kesempatan itu datang.

> "Untuk saat ini sih saya masih ingin menjabat untuk menjadi Area Coordinator dan itu bakalan susah kalo atasan saya itu gak ada yang mau naik jadi OM atau mereka resign, intinya kalo saya disuruh pindah region terus jadi AC, saya masih gak mau dan lebih memilih jadi SS dan *stay* di jogja ". (Bogy, 16/07/2015 14.22)

Masih adanya keinginan bagi Pak Bogy untuk melanjutkan karir di Circle K membuatnya masih nyaman bekerja di perusahaan. Tak ada halangan bagi Pak Bogy walaupun dia hanya tamatan STM tetapi mempunyai motivasi yang tinggi untuk mengembangkan karir, terlebih juga sekarang ini jabatan yang Pak Bogy inginkan masih belum kosong. Harus tetap menunggu sampai ada yang meletakkan jabatannya atau pindah ke region lain.

6.4.3 Kesempatan Selalu Datang

Seiring berjalannya waktu individu dituntut untuk bersabar dalam setiap tantangan pekerjaannya. Hal itu termasuk juga dalam pengembangan karir yang telah direncanakan, walaupun jabatan yang ada diatasnya masih terisi namun jangan pernah berputus asa untuk selalu bekerja sebaik mungkin dengan kinerja yang luar biasa. Pak Bogy sendiri menyadari itu semua dan beliau sampai saat ini masih menunggu kesempatan tersebut, karena beliau meyakini bahwa kesempatan itu memang ada.

> “Untuk tahun-tahun dulu selama saya bekerja dari tahun 2004 itu senioritas masih berlaku sampai saat ini, promosi jabatan siapa yang lebih dulu bekerja di Circle K dia mau dan baru dipromosikan tapi kalo yang tahun-tahun ini itu sepertinya penilaiannya gak jadi lamanya kerja gak ditentukan, asalkan dia mau dan mampu langsung aja. Masalahnya yang lama pun kemampuannya dibawah rata-rata juga ada Cuma asal-asalan kerja, yang lama dan punya potensi dia mampu itu oke gak masalah. “. (Bogy, 16/07/2015 14.22)

Apa yang saat ini Pak Bogy lakukan merupakan sebuah tanggung jawab yang harus dilakukan. Beliau tidak pernah merasa apa yang dilakukan adalah sia-sia, karena beliau menyadari bahwa pekerjaannya saat ini menentukan masa depannya. Seiring dengan menunggu kesempatan itu datang beliau selalu bersungguh-sungguh dalam bekerja dan berusaha menunjukkan kinerja yag maksimal dalam bekerja.

6.5 Diskusi Hasil Penelitian

Dalam dunia kerja seseorang tentunya mempunyai obsesi ataupun keinginan untuk bekerja lebih baik. Hal tersebut berkaitan dengaan harapan seseorang untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi dalam bekerja yang nantinya membuat penghasilan mereka juga akan meningkat. Sukses tidak diraih dengan mudah, begitupun dengan jabatan juga tidak diraih dengan mudah. Membutuhkan pengorbanan dan kerja keras dimana hanya orang-orang yang memiliki mental kuatlah yang mampu meraih itu semua. Ketiga figur karyawan diatas merupakan karyawan-karyawan senior yang sudah lama bekerja di PT. Circleka Indonesia Utama. Tentunya mereka tidak mudah untuk mencapai jabatan yang didudukinya saat ini. Dalam upaya untuk mencapai suatu jabatan tertentu dibutuhkan suatu pengembangan karir yang nantinya berguna bagi kelanjutan karir mereka masing-masing.

Berdasarkan data yang diperoleh di lapangan, ditemukan bahwa ketiga karyawan senior ini mempunyai semangat yang tinggi dalam bekerja. Semangat tersebut

diwujudkan dengan keinginan ketiganya untuk mencapai suatu jabatan tertentu. Suatu pencapaian karir tersebut tentunya adalah suatu rencana yang mereka inginkan. Kesempatan karir yang terbuka telah diberikan oleh perusahaan kepada seluruh karyawannya. Hanya tinggal bagaimana karyawan tersebut mengeluarkan segala kemampuan dan kinerjanya masing-masing untuk mencapainya.

Temuan tersebut sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Martoyo (1997:79) Setiap individual secara organisasi harus siap mengembangkan dirinya dalam rangka penitian karirnya. Dalam hal ini ketiga karyawan senior ini memang meniti karirnya dari bawah, dan dengan segala kemampuan yang dimiliki secara bertahap ketiganya dapat mengembangkan karirnya ke jenjang jabatan yang lebih tinggi. Semua itu merupakan buah dari konsistensi kerja yang selama ini mereka berikan selama bertahun-tahun.

Terbukanya kesempatan berkarir yang diberikan oleh perusahaan membuat karyawan merasa percaya dan nyaman. Hal ini tercipta karena karyawan merasa bahwa ketika perusahaan berani memberi kesempatan saat itu pula jaminan keberlangsungan kerja akan terjaga. Maka dari itu tidak sedikit karyawan yang mampu bekerja di perusahaan retail hingga sangat lama dikarenakan salah satu faktor tersebut. Karena di era globalisasi saat ini tingkat *turn over* sangatlah tinggi akibat dari ketidakpuasan karyawan terhadap perusahaan.

Selain itu berdasarkan data yang diperoleh juga ditemukan bahwa ketiga karyawan senior ini mengalami pengembangan karir secara struktural. Pekerjaan yang ketiganya lakukan memang sudah memiliki jalur karir tersendiri dan semua karyawan mengetahui akan hal tersebut. Ketiga karyawan senior ini merintis jabatan dari level terbawah dan secara struktural selama bertahun-tahun terjadi kenaikan level jabatan.

Hal ini merupakan salah satu nilai tambah yang dimilki karyawan karena ketiganya memiliki kesabaran untuk berkembang di dalam perusahaan.

Temuan tersebut sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Martoyo (1997:79) Jabatan struktural adalah jabatan karir, artinya jabatan atau jenjang jabatan yang diperuntukkan bagi mereka yang diarahkan ke jenjang yang paling tinggi dalam organisasi. Dengan demikian bagi orang bagi orang baru atau karyawan baru, harus melalui program orientasi dahulu dan diberi pengalaman pada jabatan-jabatan staf yang bersifat membantu jabatan struktural. Sudah semestinya bagi karyawan yang baru dan belum memiliki pengalaman di bidang retail hendaknya merintis dari bawah. Terkecuali apabila seseorang itu pernah mempunyai pengalaman di bidang yang sama dan pernah menjabat di posisi yang strategis.

Dengan adanya pola jalur karir yang terstruktur tersebut membuat karyawan mengetahui dan termotivasi untuk lebih meningkatkan kinerja. Karena pada dasarnya di dalam perusahaan lebih dibutuhkan orang-orang yang memiliki *skill* daripada orang yang berpendidikan tinggi. Namun bila kedua aspek tersebut dimiliki oleh karyawan akan lebih menguntungkan bagi individu maupun perusahaan.

Menurut Dalil (1998) bahwa proses karir adalah suatu proses yang sengaja diciptakan untuk membantu karyawan agar lebih meningkatkan karir. Karir adalah bagian penting dan akan berubah secara terus-menerus terjadi dalam perjalanan dan kehidupan karyawan yang bekerja. Hal ini sesuai dengan apa yang terjadi kepada ketiga karyawan senior ini bahwa karir yang mereka jalani sekarang akan berubah-ubah. Tidak pernah ada karir yang statis, akan tetapi karir tersebut bersifat dinamis.

Penelitian ini dilakukan berdasarkan penelitian – penelitian terdahulu yang telah dilakukan sebelumnya, antara lain yang berjudul *"Gender Influences on Career Success*

Outcomes" oleh Orser dan Leck (2010). Dalam penelitian tersebut dikatakan bahwa kesuksesan dalam berkarir adalah hasil kerja keras dari individu. Ketika telah bersungguh-sungguh dalam bekerja maka segala hal yang menjadi penghambat suatu karir akan hilang dan jabatan yang menjadi tujuan akan tercapai.

Untuk memperoleh suatu impian memang membutuhkan perjuangan yang tidak mudah. Akan tetapi terkadang berbagai kesulitan tersebut dapat dihadapi seiring dengan kerja keras yang tiada henti. Kemudian adanya kesempatan terbuka bagi karyawan untuk mengembangkan karir hendaknya di siasati dengan seksama. Karena hanya dengan kemampuan individu itu sendiri segala tujuan karir dapat tercapai. Walaupun apa yang diperoleh oleh ketiga karyawan senior ini harus dilalui dari bawah akan tetapi dengan segala kerja keras maka seiring waktu berjalan jabatan yang diinginkan akan meningkat secara struktural.