

Peran manajemen dalam perkembangan karir di PT Charoen Pokphand Indonesia Food Devison

Mukhamad Riyadh^{1*)}, Nur Artanti²⁾

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Primagraha, Kota Serang

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Primagraha, Kota Serang

Article History:

- received
- accepted

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. Charoen Pokphand Indonesia, Cikande Serang. 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 Charoen Pokphan Indonesia, Cikande Serang. 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. Charoen Pokphand Indonesia 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.

Keyword: HR Management; Career Development; Employee

*Corresponding author. E-mail: riyadhcrs4@gmail.com

1. 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 Charoen Pokphand Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak di bidang makanan terutama pengolahan daging ayam. PT. Charoen Pokphand Indonesia memiliki visi yaitu: (1) Menjadi produsen kelas dunia dalam bidang makanan khususnya dari daging ayam khususnya dan bahan lain umumnya; (2) Menjadi perusahaan yang bertanggung jawab, peduli terhadap dampak social dan lingkungan di dalam menjalankan kegiatan kami. 3. Menyediakan pangan bagi dunia yang berkembang. Sedangkan misi dari PT. Charoen Pokphand Indonesia, yaitu: 1. Membantu meningkatkan kualitas bangsa Indonesia dan dunia serta memuaskan pelanggan dan pemegang saham dengan memproduksi makanan olahan bermutu tinggi, halal, dan aman untuk dikonsumsi dengan menerapkan GMP (Good Manufacturing Practice), SSOP (Sanitation Standard Operating Procedure), Sistem Jaminan Halal, HACCP, dan ISO 9001: 2008 dan FSSC 22000 (ISO 22000: 2005 dan PAS 220: 2008); 2. Menjaga dan menerapkan prinsip-prinsip kelestarian lingkungan hidup sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku. 3. Memproduksi dan menjual pakan, anak ayam usia sehari dan makanan olahan yang memiliki kualitas tinggi dan berinovasi.

Dalam mendukung visi dan misi tersebut dengan melihat perkembangan persaingan bisnis saat ini tentunya PT Charoen Pokphand Indonesia 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 Charoen Pokphand Indonesia 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 atauperusahaan, 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*” sehinggakaryawan dapat bekerja secara efisien dan efektif pada jabatan itu. Padadasarnya mutasi termasuk dalam fungsi pengembangan karyawan, karenatujuannya 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.

2. METODE PENELITIAN

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 kontekstual; 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. Charoen Pokphand Indonesia, Cikande Serang.

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
Pengembangan Karir (Siagian dalam Vina, 2012)	1. Peran Manajemen	1. Apakah Peran Manajemen SDM
	2. Perlakuan yang adil dalam berkarir	2. Pertimbangan-pertimbangan yang objektif, rasional dan diketahui secara luas dikalangan karyawan
	3. Keperdulian para atasan langsung	3. Adanya keterlibatan atasan langsung mereka dalam perencanaan karir masing-masing karyawan
	4. Informasi tentang berbagai peluang promosi	4. Karyawan memiliki akses kepada informasi tentang berbagai peluang untuk dipromosikan
	5. Adanya minat untuk dipromosikan	5. Pendekatan yang tepat digunakan dalam menumbuhkan minat para karyawan terkait pengembangan karir
	6. Tingkat kepuasan	6. Mengetahui bahwa apa yang dicapain yaitu sudah merupakan hasil yang maksimal dan berusaha mencapai ke jenjang yang lebih tinggi

Sumber: Penulis

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. Charoen Pokphand Indonesia, Cikande Serang sebagai key informan, sedangkan informan adalah para karyawan dari Charoen Pokphand Indonesia.

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 unuk 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.Charoen Pokphand Indonesia, Cikande Serang

3. 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. Unsurunsur 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.Charoen Pokphand Indonesia 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 penilaian kinerja karyawan, bila kinerja karyawan tersebut baik maka karyawan tersebut akan di anjurkan melakukan seleksi dengan melakukan presentase dan mengikuti tes tulis, jika lolos maka karyawan tersebut berhak 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.

4. SIMPULAN

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. Charoen Pokphand Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pertambangan. Di PT Charoen Pokphand Indonesia 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.Charoen Pokphand Indonesia,Cikande Serang sebagai key informan, sedangkan informan adalah para karyawan dari PT. Charoen Pokphand Indonesia,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.
- Dede Andi, Melda Wiguna. (2022). Pengembangan karir. *Pamulang e-Jurnal Ekonomi Sumberdaya dan Lingkungan*
- Hasibuan, Malayu S.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT 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