

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Secara umum Indonesia merupakan salah satu pasar otomotif paling potensial di Asia, karena jumlah penduduknya yang sangat besar. Ketakutan akan lesunya industri mobil karena tingginya harga BBM mungkin tidak perlu dirisaukan. Karena prospek industri mobil lebih ditentukan oleh membaiknya pertumbuhan ekonomi dan kemudahan mendapatkan pembiayaan.

Industri apa yang paling cepat pulih dari pengaruh krisis ekonomi yang melanda Indonesia tahun 1997-1998? Maka jawabannya adalah industri yang berbasis konsumsi dalam negeri. Industri dan pasar otomotif dalam negeri termasuk sektor yang paling cepat bangkit. Membaiknya pasar kendaraan bermotor dalam negeri ini menyangkut seluruh segmen, mulai dari sepeda motor, kendaraan komersial sampai dengan sedan mewah produk impor. Semua jenis kendaraan tersebut mudah sekali untuk diperjual belikan di pasar dalam negeri, terutama dalam tiga tahun terakhir

Jika kita lihat tabel penjualan mobil pada tiga tahun terakhir di bawah ini, maka akan kita dapatkan angka angka yang signifikan sebagai indikator masih bergairahnya industri otomotif di negeri kita ini.

Dari tabel 1.1 dapat dilihat bahwa Toyota menempatkan diri sebagai perusahaan otomotif yang mempunyai pangsa terbesar di Indonesia. Hal ini tentunya diraih bukan dengan tanpa kerja keras, mengingat persaingan pasar otomotif yang sangat kompetitif di Indonesia. Semua usaha dan efisiensi di semua lini harus di upayakan se-optimal mungkin. Termasuk di dalam hal ini adalah bagaimana Toyota *maintane* para karyawannya agar mampu berkompetisi. Kemampuan SDM yang baik sangat menentukan keberhasilan perusahaan di dalam memenangkan persaingan bisnisnya. Sedangkan salah satu cara yang paling optimal di dalam merangsang dan menjaga *skill* dan *knowledge* para karyawan adalah dengan memberikan imbal jasa yang sesuai dengan kondisi yang ada.

Tabel 1.1. Tabel Penjualan Mobil di Indonesia tahun 2003 - 2006

MERK	SATUAN	2003	2004	2005	2006
TOYOTA	Unit	99.080	134.933	162.188	115.163
	Share (%)	30,5	31,3	34,7	39,7
SUZUKI	Unit	62.066	73.980	79.380	41.112
	Share (%)	19,1	17,2	17,0	14,2
MITSUBISHI	Unit	65.946	72.040	75.181	40.997
	Share (%)	20,3	16,7	16,1	14,2
HONDA	Unit	22.200	43.118	47.874	28.297
	Share (%)	6,8	10,0	10,3	9,8
DAIHATSU	Unit	20.447	42.288	41.660	29.713
	Share (%)	6,3	9,8	8,9	10,3
ISUZU	Unit	17.510	20.323	21.220	13.403
	Share (%)	5,4	4,7	4,5	4,6
NISSAN	Unit	7.765	12.567	11.116	5.276
	Share (%)	2,4	2,9	2,4	1,8
HYUNDAI	Unit	7.588	8.101	5.543	2.849
	Share (%)	2,3	1,9	1,2	1,0
KIA	Unit	4.392	4.035	5.786	2.611
	Share (%)	1,4	0,9	1,2	0,9
HINO	Unit	3.253	4.391	4.654	3.384
	Share (%)	1,0	1,0	1,0	1,2
FORD	Unit	2.627	4.864	4.176	2.776
	Share (%)	0,8	1,1	0,9	1,0
CHEVROLET	Unit	2.949	3.778	2.448	745
	Share (%)	0,9	0,9	0,5	0,3
MERCEDES	Unit	2.513	2.547	2.086	1.511
	Share (%)	0,8	0,6	0,4	0,5
BMW	Unit	1.854	1.453	1.333	627
	Share (%)	0,6	0,3	0,3	0,2
PEUGEOT	Unit	1.464	947	405	130
	Share (%)	0,5	0,2	0,1	0,0
MAZDA	Unit	279	410	638	150
	Share (%)	0,1	0,1	0,1	0,1

Sumber : GAIKINDO: 2007

Pengembangan SDM yang dilaksanakan PT. TMMIN adalah melalui tahapan proses manajemen SDM, yaitu (a) Perencanaan SDM, (b) seleksi dan penempatan, (c) sistem imbal jasa dan penghargaan, (d) pengembangan karir, (e) iklim organisasi, dan (f) manajemen kinerja. Ke enam proses manajemen SDM tersebut menyajikan strategi-strategi pengelolaan SDM dan model-model sistem pengelolaan SDM yang dijadikan model dan pedoman agar dapat memberikan kontribusi besar dalam pencapaian tujuan strategis PT. TMMIN.

Dari ke enam tahapan proses manajemen tersebut di atas, maka akan sangat menarik ketika berbicara tentang proses pengembangan karir, karena proses pengembangan karir merupakan hal yang sangat penting dalam menunjang kesuksesan bisnis suatu perusahaan, tidak terkecuali PT. TMMIN. Pengembangan karir akan berakibat pada suatu kesepakatan lanjutan antara perusahaan dan pegawai mengenai kompetensi, pelatihan dan pengembangan serta jenjang dan jalur karir yang sesuai untuk mencapai tujuan, baik tujuan perusahaan maupun tujuan pribadi pegawai. Pengembangan karir yang efektif akan menghasilkan suatu lingkungan yang saling mempercayai, pemberdayaan yang efektif dan komitmen terhadap visi, misi serta tujuan strategis.

Dalam melaksanakan kebijakan manajemen karir tersebut, PT. TMMIN menganut prinsip Keadilan dan Prestasi (*Equity and Merit*) sehingga perusahaan menjamin bahwa lebih banyak pegawai memperoleh jalan secara terbuka dan adil untuk menduduki posisi sesuai dengan *skill* dan kompetensinya. Setiap pegawai dapat menentukan pilihan karirnya berdasarkan *skill* yang dimilikinya. Keadaan ini memacu setiap individu untuk mengembangkan potensi dirinya dengan harapan mendapatkan jenjang karir yang lebih tinggi. Sebagai konsekuensinya, perusahaan juga harus secara terbuka dan adil untuk meningkatkan karir individu yang telah berprestasi tersebut.

Perencanaan karir yang berawal dari penilaian diri (*self assessment*), yang membantu seseorang melihat jangkauan karir mana yang kemungkinan dominan. Karyawan tersebut selanjutnya berada dalam posisi membuat tujuan realistik dan menentukan apa yang akan dilakukan agar mencapai tujuan (Simamora, 1997:520)

Pengembangan karir memiliki kaitan erat dengan pengembangan sumber daya manusia. Di mana dalam pengembangan karir mengarah kepada perbaikan atau pengembangan pribadi yang diusahakan oleh tiap individu atau organisasi untuk memilih tujuan dan jalur karir untuk mencapai tujuan tersebut

Organisasi mempunyai peranan di dalam pengembangan karir pegawai, namun pegawai juga mengambil peranan di dalam merencanakan dan mengembangkan dirinya. Jadi karir tidak secara keseluruhan tergantung pada organisasi. Maksudnya individu yang merencanakan dan organisasi yang

mengontrol dan mengarahkan. Dengan cara ini karyawan akan merasa lebih diberikan dorongan dan dukungan untuk lebih maju dan mengembangkan diri dengan potensi yang dimiliki.

Dengan model tersebut individu akan lebih aktif, kreatif dalam menjalankan pekerjaannya, tidak hanya tinggal diam menunggu petunjuk. Hal ini juga akan menunjang kemajuan organisasi apabila karyawan ikut aktif dalam mengembangkan organisasi.

Dari penggambaran di atas maka penelitian ini berusaha untuk menjelaskan pengaruh karakter individu dan karakter organisasi terhadap pengembangan karir karyawan PT TMMIN.

1.2. Rumusan Masalah

Ada beberapa faktor yang dapat menunjang karir karyawan di lingkungan kerjanya agar karyawan itu dapat mengembangkan karirnya, di antara faktor tersebut adalah karakter individu dan karakter organisasi. Mengingat karakter individu dan karakter organisasi merupakan aspek penting yang perlu dicermati oleh setiap karyawan agar bisa mengembangkan karirnya pada posisi yang diinginkan, maka penelitian ini merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah keahlian individu berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir di PT. TMMIN ?
2. Apakah pendidikan berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir di PT. TMMIN ?
3. Apakah pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir di PT. TMMIN?
4. Apakah iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir di PT. TMMIN
5. Apakah struktur organisasi berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir di PT. TMMIN

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Menganalisis pengaruh karakter individu yang meliputi keahlian, pendidikan, pengalaman kerja terhadap pengembangan karir di PT. TMMIN
2. Menganalisis pengaruh karakter organisasi yang meliputi iklim organisasi dan struktur organisasi terhadap pengembangan karir di PT. TMMIN

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memiliki manfaat baik secara teoritis maupun praktis. Adapun kedua manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.4.1. Secara Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat :

1. Memberikan sumbangan pemikiran bagi pengembangan pola karir pegawai yang diaplikasikan pada suatu organisasi yang berorientasi pada perolehan laba (*business oriented*).
2. Memberikan kontribusi bagi perkembangan ilmu pengembangan SDM (*Human Resource Development*), khususnya untuk memahami konsep karakter individu dan karakter organisasi dalam pola pengembangan karir.

1.4.2. Secara Praktis

Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat :

1. Memberikan sumbangan pemikiran bagi PT. TMMIN tentang implementasi kebijakan pola karir pegawai di masa mendatang.
2. Sebagai rujukan bagi peneliti selanjutnya tentang masalah-masalah yang relevan dengan penelitian ini.