

---

**ARTIKEL PENELITIAN**

**MANFAAT PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN PADA PT TRAKTOR NUSANTARA CABANG PONTIANAK**

**Jenifer Kristina Kezia Tahulending<sup>✉</sup>**

Program Studi D-III Administrasi Bisnis, Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Pontianak

**Abstrak**

---

Guna mendukung pengembangan perusahaan, dibutuhkan karyawan yang memenuhi standar serta loyal terhadap perusahaan. Pelatihan dan pengembangan karir karyawan adalah investasi strategis jangka menengah dalam mencapai pengembangan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi manfaat dan kendala dalam pelaksanaan pengembangan karir pada PT Traktor Nusantara Cabang Pontianak. Penulis menggunakan metode penelitian kualitatif dimana penulis melakukan wawancara kepada informan untuk mengumpulkan data secara detail. Sedangkan metode penyajian data yang penulis gunakan adalah analisis data deskriptif kualitatif. Pelatihan dan pengembangan karir yang tepat akan memberikan manfaat baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan. Beberapa manfaat dari pelatihan dan pengembangan karir adalah menciptakan loyalitas karyawan, meningkatkan kualitas dan kinerja karyawan, tersedianya sumber daya bagi pengembangan perusahaan, adanya kesempatan yang sama bagi semua karyawan untuk mendapat promosi jabatan. Sedangkan kendala dalam pelatihan dan pengembangan karir adalah, pengaturan waktu pelatihan, kurangnya dukungan keluarga dari kandidat peserta pelatihan. PT Traktor Nusantara dalam hemat penulis telah melaksanakan pelatihan dan pengembangan karir karyawannya dengan baik dan tepat serta telah melakukan langkah langkah yang tepat dalam menghadapi kendala dalam pelatihan serta pengembangan karir karyawannya yang pada akhirnya dapat memberikan manfaat maksimal bagi karyawan maupun bagi perusahaan.

---

**Kata Kunci:** Manfaat, Kendala, Pengembangan, Karir

---

<sup>✉</sup> Alamat korespondensi:

Politeknik Negeri Pontianak

Jl. Ahmad Yani, Kota Pontianak, Kalimantan Barat, Indonesia

E-mail: herdian.calvin@gmail.com

## PENDAHULUAN

Salah satu masalah dalam manajemen sumber daya manusia kurangnya karyawan yang mampu mengisi jabatan penting, padahal ketersediaan karyawan yang memiliki kualitas serta memenuhi standar kelayakan adalah salah satu faktor penting untuk meningkatkan daya saing serta pengembangan perusahaan dimasa depan.

Penulis melihat bahwa banyak perusahaan mengalami kesulitan dalam mengembangkan sumber daya manusianya. Oleh karena itu, penulis memutuskan untuk melakukan penelitian tentang Pelatihan dan pengembangan karir di PT Traktor Nusantara cabang Pontianak sebagai contoh perusahaan yang melakukan pelatihan dan pengembangan karir karyawannya dengan serius sebagai upaya dalam meningkatkan daya saing serta melakukan ekspansi bisnisnya.

## METODE

Dalam penelitian ini, metode penelitian kualitatif serta pengumpulan data menggunakan metode wawancara dan dokumentasi. Dalam wawancara, penulis mewawancarai seorang informan yang ditunjuk oleh PT Traktor Nusantara cabang Pontianak dimana informan adalah karyawan bagian General Affair yang juga membawahi bagian Human Resource Capital di PT Traktor Nusantara cabang Pontianak, demikian pula dengan

dokumentasi yang juga disediakan oleh informan yang sama.

Dalam penyajian data menggunakan metode deskriptif kualitatif. Pengumpulan data melalui wawancara dan pengumpulan dokumentasi dari informan, kemudian melakukan reduksi dan kategorisasi data sehingga didapat data yang relevan untuk dipergunakan dalam penelitian, melakukan *display* data serta menarik kesimpulan yang akan mencakup semua informasi yang dipaparkan dengan bahasa yang mudah dipahami tanpa berbelit.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Menurut teori yang dikemukakan oleh Andrew J. Dubrin (1982) dalam Mangkunegara (2011), "Pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di organisasi, agar organisasi dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum". Maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir harus bersifat saling menguntungkan, baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan itu sendiri. Dalam hal ini, PT Traktor Nusantara dinilai cukup berhasil dalam melaksanakan pengembangan karir karyawannya. Ada bebrapa manfaat yang diperoleh dari pelatihan dan pengembangan karir karyawan baik

bagi perusahaan maupun bagi karyawan itu sendiri.

Bagi perusahaan manfaat pelatihan pengembangan karir karyawannya sebagai berikut:

Perusahaan memiliki sumber daya manusia berkualitas yang siap untuk mengisi posisi strategis dalam pengembangan perusahaan.

Perusahaan memiliki sumber daya manusia dengan standar kinerja tinggi dimana hal tersebut dapat menjadi alat memperbesar daya saing perusahaan terhadap perusahaan pesaing.

Menciptakan serta meningkatkan loyalitas karyawan. Karyawan dengan loyalitas yang tinggi akan mengurangi tingkat keluarnya karyawan (*turn over*) serta meminimalisir kemungkinan pembajakan karyawan (*employee poaching*).

## PENUTUP

Manfaat yang diperoleh oleh perusahaan melalui pelatihan dan pengembangan karir: (1) Perusahaan dapat membentuk sumber daya manusia yang sesuai dengan tujuan serta arah perkembangan perusahaan dimasa depan. (2) Memperbesar daya saing. Pelatihan karyawan yang berorientasi pada pelayanan serta kepuasan pelanggan akan memperbesar daya saing perusahaan terhadap perusahaan pesaingnya. (3) Meningkatkan loyalitas karyawan dan mengurangi tingkat keluarnya karyawan (*turn over*), dimana tingkat *turn over* yang tinggi akan sangat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Kendala yang dihadapi oleh perusahaan dalam pelatihan dan pengembangan karir karyawan. (1) Kesulitan dalam menginventarisir kandidat yang sesuai untuk diikutkan dalam pelatihan pengembangan karir. (2) Waktu yang disediakan untuk melakukan pelatihan. (3) Pelatihan secara online yang tidak efektif.

## DAFTAR PUSTAKA

Danang, S. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Buku Seru. Jakarta. 2018.  
Moleong, L.J. Metodologi Penelitian Kualitatif. PT Remaja Rosdakarya. Bandung. 2018  
Rivai, V. Z. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori Ke

Praktek. Alfabeta. Bandung. 2018.

Simamora, H. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.Yogyakarta. 2018.

Sugiyono. Metode Penelitian Kualitatif. Alfabeta. Bandung. 2020.

Sujarweni, V. *Metodologi  
Penelitian*. Yogyakarta. Pustaka

Baru Press. 2020.