KAMPUS AKADEMIK PUBLISING
Jurnal Rumpun Manajemen dan Ekonomi
Vol.1, No.3 Juli 2024
e-ISSN: 3046-7144; p-ISSN: 3046-7411, Hal 269-276
DOI: https://doi.org/10.61722/jrme.v1i3.1644

Peran Manajemen SDM Dalam Meningkatkan Karir Karyawan Pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Jawa Timur

Ricia Ratri Widodo
riciacici17@gmail.com
STIE Mahardhika Surabaya
Menur Kusumaningtyas
menur.kusumaningtyas@stiemahardhika.ac.id
STIE Mahardhika Surabaya
Alamat : Jl. Wisata Menanggal No.42A
Korespondensi penulis : riciacici17@gmail.com

Abstract : *The purpose of this study is to investigate how human resource management in East Java Province's Department of Cooperatives and Small and Medium Enterprises affects workers' professional advancement. Qualitative methods including documentation, interviews, and observations were used in the research. This research presents a significant challenge due to its qualitative nature and phenomenological approach. Human resource management's impact on workers' professional development in East Java Province's Department of Cooperatives and Small and Medium Enterprises is the subject of this phenomenological investigation. Indicators include scholarship information, fair career behaviour, and attention from direct superiors. A person's capacity to obtain a job or position that satisfies their life demands can be enhanced through career development. When people in a group or social setting act in a certain way, it can have a major effect on the outcome of the situation. This is called a role. Employees of the East Java Province Department of Cooperatives and Small and Medium Enterprises benefit from HR management in terms of career development, according to research. Each line and department is responsible for certain tasks in keeping with the existing organisational structure of the corporation. Consequently, employees are well-managed because they are given the resources they need to succeed in their future jobs and contribute to the company's success.*
Keywords*: Role, HR Management, Career Development*

Abstrak : Studi ini bertujuan untuk menentukan bagaimana peningkatan profesionalisme pegawai di Dinas Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Jawa Timur dipengaruhi oleh manajmen sumber daya manusia. Metode kualitatif termasuk dokumentasi, wawancara, dan observasi digunakan dalam penelitian ini. Penelitian ini memberikan tantangan yang signifikan karena sifatnya yang kualitatif dan pendekatan fenomenologis. Dampak manajemen SDM terhadap pengembangan profesionalitas pekerja di Dinas Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Jawa Timur merupakan subjek dari penelitian fenomenologi ini. Indikatornya meliputi informasi beasiswa, perilaku karir yang adil, dan perhatian dari atasan langsung. Kapasitas seseorang untuk mendapatkan pekerjaan atau posisi yang memuaskan tuntutan hidup mereka dapat ditingkatkan melalui pengembangan karir. Ketika orang-orang dalam suatu kelompok atau lingkungan sosial bertindak dengan cara tertentu, hal ini dapat memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil dari situasi tersebut. Hal ini disebut peran. Karyawan Dinas Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Jawa Timur mendapat manfaat dari manajemen SDM dalam hal pengembangan karir, menurut penelitian. Setiap lini dan departemen bertanggung jawab atas tugas-tugas tertentu sesuai dengan struktur organisasi perusahaan yang ada. Hasilnya, karyawan dikelola dengan baik karena mereka diberikan sumber daya yang mereka butuhkan untuk berhasil dalam pekerjaan mereka di masa depan dan berkontribusi pada kesuksesan perusahaan.
Kata kunci: Peran, Manajemen SDM, Peningkatan Karir.

PENDAHULUAN

Kemajuan teknologi modern memiliki pengaruh besar terhadap pertumbuhan moneter. Salah satu indikator tingkat perkembangan suatu negara adalah tingkat kemajuan ekonominya.

Received Mei 31, 2024; Revised Juni 10, 2024;Juli 01, 2024
* Ricia Ratri Widodo, *riciacici17@gmail.com*

Pembangunan ekonomi tidak dapat dicapai tanpa sumber daya manusia. Manajemen dan pendanaan yang baik akan membantu negara-negara yang memiliki orang-orang berbakat.
Salah satu tanggung jawab manajemen adalah menetapkan struktur organisasi untuk manajemen perusahaan. Di antara tanggung jawab tersebut adalah membantu manajer dalam pengawasan, pemilihan personel, dan pengambilan keputusan.

Dari perspektif karyawan, jabatan sangat penting karena semua orang menginginkan pekerjaan yang menantang. Mereka untuk memaksimalkan potensi mereka dan bergaji besar. Pekerja yang naik jabatan biasanya mengantisipasi peningkatan tanggung jawab, gaji yang lebih besar, dan akses ke informasi khusus. Oleh karena itu, karyawan baru sering mempertanyakan apakah perusahaan mereka saat ini akan membantu mereka mencapai tujuan akhir karier mereka. Jika mereka tidak dapat mencapai tujuan tersebut, mereka bisa berkecil hati atau mungkin memutuskan untuk keluar dari perusahaan atau organisasi tersebut.
Dengan bantuan program pengembangan karier, karyawan dapat mempertimbangkan tujuan, prinsip, dan potensi mereka di perusahaan. Mereka mungkin menemukan strategi untuk meningkatkan bakat dan kemampuan mereka untuk mendapatkan pekerjaan impian mereka selama proses ini.

Pelatihan, perubahan, dan promosi adalah bagian dari paket keamanan kerja yang ditawarkan oleh Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Jawa Timur. Salah satu yang menjadi perhatian saat ini adalah pelatihan. Pelatihan harus terus berlanjut. Pelatihan staf, baik yang baru maupun yang lama, sangat penting, menurut bisnis, jika mereka ingin mencapai tujuan mereka. Ada banyak keuntungan dari pelatihan bagi pemberi kerja dan pekerja. Karyawan memperoleh lebih banyak informasi, keterampilan, dan pencapaian dalam pekerjaan, dan perusahaan mendapat manfaat dari pelatihan karena membantu mereka tetap stabil.

Dan yang terakhir, iklan. Di antaranya, setiap pekerja bercita-cita untuk terus berkembang, maju dalam karier mereka, dan mendapatkan lebih banyak uang. Karena peluang menarik yang akan diberikan, setiap karyawan bercita-cita untuk dipromosikan. Memindahkan seseorang ke posisi yang lebih senior di dalam perusahaan. Peningkatan pendapatan dan akses ke fasilitas yang lebih baik adalah hasil umum dari promosi. Alih-alih berfokus pada seberapa baik seseorang melakukan pekerjaan mereka, para pemimpin sering mempromosikan mereka berdasarkan koneksi dan pendapat pribadi.

Ketiga, Mutasi: Sebagai hasil dari sistem mutasi, karyawan merasa dihargai karena mereka tidak disia-siakan, melainkan ditempatkan pada peran yang tepat di dalam perusahaan. Karena itu, sistem mutasi sangat penting. Sebagai hasilnya, mereka akan merasa lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka untuk memenuhi standar perusahaan. Dengan adanya mutasi, diharapkan ada hubungan yang harmonis antara karyawan dan posisi mereka, mirip dengan

"Orang yang tepat di tempat yang tepat", agar karyawan dapat berprestasi dalam peran mereka. Perusahaan jarang mengganti karyawan karena mengganti mereka akan mengurangi efisiensi dan meningkatkan produksi. Meskipun seseorang hebat dalam pekerjaannya sehari-hari, kinerjanya akan menurun jika ia diharuskan melakukan hal yang sama setiap hari. Hal semacam ini perlu diperbaiki jika perusahaan ingin berkembang. Untuk itu, perlu dilakukan penyegaran sistem untuk menyelesaikan tugas.

METODE PENELITIAN

Memahami data dan informasi yang dibutuhkan untuk melakukan penelitian kualitatif sangatlah penting. Jenis penelitian ini berusaha memahami interaksi manusia dengan lingkungannya, serta bahasa dan pandangan dunia orang lain, serta perspektif dan pengalaman subjek penelitian.

Memilih topik, mengumpulkan data dari lapangan, menginterpretasikan data, menarik kesimpulan, dan membuat rekomendasi untuk keputusan di masa depan adalah langkah-langkah umum dalam penelitian kualitatif.

a. Subjek Penelitian

Beberapa alat penelitian kualitatif yang berguna untuk mendalami subjek adalah sebagai berikut: a) Peneliti akan lebih mudah melakukan observasi dan wawancara tidak terstruktur jika memiliki keahlian yang relevan. Untuk membantu mendefinisikan pendidikan, peneliti dapat melakukan hal berikut: (b) memberikan lebih banyak konteks untuk tindakan subjek penelitian sehingga mereka dapat membentuk pandangan unik mereka sendiri tentang masalah dan konteksnya; dan (c) menggabungkan data atau informasi dari sumber yang berbeda untuk memastikan keakuratannya. Pendekatan fenomenologi pada penelitian kualitatif; analisis yang komprehensif; metode yang tidak menggunakan sampel atau populasi yang besar; d) membandingkan informasi dari pihak yang berbeda mengenai hal yang sama untuk menemukan reliabilitasnya; e) jalankan validasi, artinya bandingkan kasus untuk mendapatkan yang dapat diandalkan; f) menggunakan perspektif emik untuk membandingkan cara responden memahami dunia berdasarkan kepercayaan mereka; dan h) menggunakan metode pengambilan sampel yang disengaja (purposeful sampling). Memperoleh pemahaman yang lebih menyeluruh tentang subjek yang sedang dibahas adalah tujuan dari penggunaan teknik pemahaman.

b. Teknik Pengumpulan Data

Beberapa metode pengumpulan data diperlukan agar peneliti dapat mencapai tujuannya, seperti: a) Observasi: Bentuk atau celah yang paling efektif akan mencakup hal-hal yang berhubungan dengan kejadian atau tindakan yang sedang dideskripsikan jika pendekatan

observasi digunakan; b) Wawancara: mengumpulkan data melalui metode ini membutuhkan waktu yang lama; c) Dokumentasi: menelaah buku-buku, transkrip, dan catatan-catatan untuk mendapatkan informasi mengenai hal-hal atau variabel-variabel.

c. Alat Penelitian

Komponen-komponen alat penelitian ini, termasuk variabel, indikator, dan sub-indikator, tercantum di bawah ini.

Tabel 1. Alat penelitian

Variabel	Indikator	Sub Indikator
Peran Peningkatan Karir *Sumber: Siagian dalam Vina (2012)*	Peran Manajemen	Apa Tugas MSDM
	Perilaku profesional yang adil	Pertimbangan yang umum, tidak bias, dan rasional di antara karyawan
	Keengganan direktur langsung	Perencanaan karir adalah hal yang dilakukan oleh semua atasan langsung karyawan.
	Informasi yang berkaitan dengan berbagai peluang pemasaran	Karyawan dapat mempelajari berbagai peluang karir.
	Ada keinginan untuk mendorong	Metode yang tepat diterapkan untuk meningkatkan minat karyawan dalam pengembangan karir.
	Tingkat kepuasan	Ketika dia tahu bahwa tindakannya memberikan hasil terbaik, dia akan melakukan lebih banyak lagi.

d. Metode analisisa data

Unit analisis adalah subjek atau latar dari suatu peristiwa sosial, menurut Sugiyono (2017: 91). Tindakan kelompok atau individu adalah salah satunya. Para peneliti dalam penelitian ini menggunakan teknik purposive sample setelah melakukan pertimbangan. Pimpinan Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Jawa Timur dan timnya adalah informan penting dalam penelitian ini.

e. Teknik Analisis Data

Tidak peduli jenis data apa yang digunakan dalam penelitian Anda statistik atau lainnya langkah pertama sangat penting. Analisis data mencakup mengatur urutan data ke dalam unit penjelasan, kesamaan, dan klasifikasi. Tujuannya adalah untuk mengidentifikasi pola dan menarik kesimpulan dari data yang dikumpulkan. Selama proses penelitian, data diperiksa secara berkala. Berikut adalah salah satu dari banyak tujuan analisis: a) Mengurangi data; ini mencakup semua data yang dikumpulkan dari catatan lapangan dan wawancara. Reduksi data dan bentuk-bentuk lain dari analisis data yang lebih baik bergantung pada pengelompokan, pengaturan, pembuangan, dan pengorganisasian hal-hal yang relevan secara metodis. b) Penulis memastikan bahwa materi disajikan secara logis dan terorganisir sehingga mudah untuk dibaca dan dipahami; dan c) Data diorganisir secara sistematis, terfokus, dan tersusun sedemikian rupa sehingga dapat disimpulkan untuk menemukan signifikansinya. Kita hanya dapat menarik generalisasi yang luas dan terbatas dari hal ini. Untuk sampai pada kesimpulan yang "beralasan", data lebih lanjut diperlukan untuk memverifikasi hasil awal tentang dampak manajemen SDM terhadap kemajuan karyawan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Peran dalam Manajemen SDM

Organisasi akan gagal jika manajemen gagal. Manajemen membentuk struktur manajemen perusahaan. Contohnya termasuk membantu mereka membuat keputusan, memilih orang yang tepat, dan mengawasi mereka. Manajemen adalah alat yang dapat Anda gunakan untuk mencapai tujuan Anda.

Bisnis, karyawan, dan masyarakat secara keseluruhan akan mendapatkan keuntungan dari organisasi yang dikelola dengan baik. Keenam komponen ini-manusia, sumber daya keuangan, prosedur, alat, dan pasar-membentuknya. Ketika kita berbicara tentang manajemen, kita maksudkan untuk mengelola keenam M ini. Manajer harus memastikan bahwa keenam M bekerja sama untuk membantu bisnis berhasil. MSDM adalah bidang akademis yang berfokus pada keuntungan dan kerugian karyawan dalam suatu organisasi. Manusia sebagai karyawan adalah komponen dari manajemen sumber daya manusia. Karyawan selalu terlibat dan bertanggung jawab dalam setiap aspek bisnis karena kemampuan mereka dalam merencanakan dan melaksanakan pekerjaan, yang memungkinkan mereka untuk mencapai tujuan perusahaan.

Wawancara sebelumnya dengan informan menunjukkan bahwa fungsi MSDM telah diadaptasi untuk memenuhi misinya, bahwa semua departemen dan divisi dalam organisasi mempunyai peran dan tanggung jawab yang sesuai dengan fungsi tersebut.Tiga pilar manajemen

sumber daya manusia adalah "manajemen", "operasi", dan "organisasi". Manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan kontribusi karyawan terhadap organisasi. Tentu saja, keberhasilan organisasi bergantung pada tim manajemennya. Hanya jika karyawan dikelola dengan baik, mereka dapat berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan.

Pengembangan karir

Perilaku profesional yang adil: Di tempat kerja yang adil, semua orang memiliki kesempatan yang sama untuk sukses dan maju. Seperti yang dijelaskan dalam Pasal 5 dan 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, pemerintah bertanggung jawab untuk memastikan bahwa pekerja memiliki hak yang sama dan perlakuan yang tidak diskriminatif. Data dari Dinas Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Jawa Timur menunjukkan bahwa ada hirarki di tingkat staf dan undang-undang yang relevan. Ini menunjukkan bahwa gaji terkait dengan elemen hierarki. Itu pasti rasional dan tidak menguntungkan.

Sangat penting untuk memperhatikan semua personel, dari manajemen tingkat atas hingga pekerja biasa. Jadi, HR mengetahui bagaimana kinerja para pekerja dan dapat mengantisipasi tindakan khas mereka dalam skenario tertentu. Sebagian besar karyawan lebih suka jika atasan langsung mereka membantu mereka dalam membuat rencana karier jangka panjang. Untuk membantu pekerja menyadari potensi penuh mereka, penting untuk memberikan kritik yang membangun tentang bagaimana kinerja mereka dalam peran mereka. Yang penting, umpan balik ini juga memberi tahu mereka apa yang harus dilakukan terlebih dahulu untuk meningkatkan peluang keberhasilan mereka.

Menurut temuan wawancara, hal ini tidak sesuai dengan harapan karena penerapannya yang tidak teratur di lingkungan ini. Informasi mengenai posisi yang tersedia biasanya diantisipasi oleh karyawan. Ketika mengisi posisi yang tersedia membutuhkan proses seleksi internal yang kompetitif, strategi ini menjadi semakin penting. Karyawan mungkin merasa bahwa organisasi tidak bersikap adil, rasional, atau memberikan kesempatan yang sama ketika sumber daya yang tersedia langka atau tidak ada.

Semua karyawan telah diberi akses ke peluang promosi melalui situs web, menurut temuan wawancara. Bahkan jika komputer atau laptop pribadi karyawan mengalami kerusakan, mereka masih memiliki akses otomatis ke situs web perusahaan. Semua karyawan akan dapat terus mendapatkan informasi tentang berita perusahaan, lowongan pekerjaan, dan peluang karier berkat kreasi tim TI ini.

Jika Anda ingin karyawan Anda lebih berinvestasi dalam pertumbuhan profesional mereka, Anda perlu mengambil pendekatan yang proaktif dan mudah beradaptasi. Variabel yang

memengaruhi minat seseorang dalam kemajuan profesional termasuk usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan pelatihan, jumlah tanggungan, dan karakteristik pekerjaan.

Entah itu melalui bimbingan atau pembicaraan mengenai skema kompensasi, tingkat, dan level yang telah diputuskan, atasan biasanya aktif dalam pertumbuhan karir karyawan, menurut hasil wawancara. Diyakini bahwa semua karyawan akan lebih menghargai nilai pertumbuhan profesional setelah menerapkan taktik ini.

Keberhasilan dalam mencapai tujuan profesional seseorang berbeda dari satu orang ke orang lain, terlepas dari kenyataan bahwa setiap orang bercita-cita untuk meningkatkan diri mereka sendiri. Kebahagiaan karyawan tidak ada hubungannya dengan status dalam organisasi; melainkan berasal dari keterbukaan terhadap kenyataan bahwa, untuk berbagai alasan, seseorang hanya akan bahagia jika mereka dapat mencapai tujuannya. Ketidakpuasan karyawan yang terus berlanjut dengan lintasan karier mereka saat ini didukung oleh data wawancara. Hal ini menunjukkan bahwa setiap orang sangat ingin maju, bahkan dalam kehidupan profesional mereka.

KESIMPULAN

Kepemimpinan adalah alat untuk mencapai tujuan organisasi. Perusahaan, karyawan, dan masyarakat secara keseluruhan mendapat manfaat dari memiliki manajer yang cakap dalam memimpin. Agar kepemimpinan menjadi efektif, kepemimpinan harus sesuai dengan konteks bisnis. Berbagai produk UKM dibuat, dikemas, dan dipasarkan oleh Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Jawa Timur. Pelatihan, mutasi, dan promosi merupakan cara bagi karyawan untuk menaiki tangga karier di perusahaan.

Peneliti utama dan narasumber dalam penelitian ini adalah mereka yang bekerja di Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Jawa Timur. Menurut data wawancara, tugas manajemen SDM selaras dengan tugas mereka sendiri, dan hal yang sama berlaku untuk garis tanggung jawab masing-masing divisi.

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.

Hasibuan, Malayu S.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara

_____ . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: 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.

Siagian, Sondang P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Soekanto, Soerjono. (2002). *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.

Sudaryo, Yoyo, dkk. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: CV Andi Offset.

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : ALFABETA

Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana. Sutarno. (2012). *Serba Serbi Manajemen Bisnis*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Terry, George R dan Rue, Leslie W. (2015). *Dasar-dasar Manajemen*. Cetakan ke 16. Jakarta : PT Bumi Aksara

Veithzal, Rivai. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Bandung: Rajagrafindo Persada.