

IMPLIMINTASI PERILAKU KEPEMIMPINAN PT VENTURA BERBASIS PROMOSI JALUR KARIR

Mukrodi

Universitas Pamulang, Indonesia
dosen00560@unpam.ac.id

Submitted: 10th May 2019/ **Edited:** 02nd August 2019/ **Issued:** 01st October 2019

Cited on: Mukrodi, M. (2019). IMPLIMINTASI PERILAKU KEPEMIMPINAN PT VENTURA BERBASIS PROMOSI JALUR KARIR. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 2(4), 481-489.

ABSTRACT

Human resources are assets in an organization or company, so that with these resources, what the company wants to achieve can be realized well and realistically. So in this case the author intends to conduct research related to leadership and career. Leadership behavior in the business world is a driving factor in the business world in order to control the running of an organization or company, so that with this behavior it is hoped that the company can run well. With this research, I as the author have the aim of finding out how much leadership behavior is related to career promotion, so that with good leader behavior, healthy promotions can be created, with healthy promotions it will be possible to produce a healthy company. This research uses a descriptive qualitative approach by collecting data through in-depth interviews with employees and related parties in the company. Content analysis is used to identify patterns of leadership behavior that influence the career path-based promotion process. Apart from that, concepts from leadership theory and career development are also used as a guide in analyzing data and factors for promotion. The attitude of a good leader can play an important role in advancing the Company, so that the Company's activities can be successful and successful. Leadership behavior has not been fully carried out in accordance with applicable theories and rules, while the career path factors that dominate at PT Ventura are the channeling career path combined with strong knowledge and experience so that this career path is dominated by many in the company.

Keywords: Leadership, Career Path, Organization Behavior, Management

PENDAHULUAN

Di dalam Perusahaan SDM memiliki peran yang sangat penting, Karena sumber daya manusia dapat menjadi objek dan subjek (Mella, 2018). Peran dan perilaku kepemimpinan tentu sangat penting guna keberlanjutan sebuah perusahaan (Lora, et al., 2018; Riani, et al., 2016), jika pemimpin ada yang melakukan promosi jabatan tanpa menggunakan penilaian yang objektif secara hasil pekerjaan maka itu akan menjadi titik balik dari kurang profesionalitas nya seorang pimpinan dalam berperilaku dan bersikap (Lemuel & Antonio, 2018; Parawu, et al., 2017).

Promosi jabatan karyawan yang terjadi di PT Ventura masih belum berbasis jalur karir yang sesuai dengan aturan atau kaidah yang berlaku pada teori manajemen, yang dilihat dari seberapa besar pencapaian seorang karyawan di masa kerjanya, dan target yang sudah diberikan perusahaan sudah terpenuhi atau tidak, tetapi promosi jabatan ini tidak lepas dari hubungan kekerabatan baik itu keluarga maupun *channeling*, hal ini juga menimbulkan pro dan kontra di kalangan karyawan yang akan berdampak pada hubungan keharmonisan karyawan di satu cabang tersebut (Luckyto, et al., 2019).

Seorang pemimpin yang baik harus dapat membuat keputusan yang adil dan objektif dalam hal promosi jabatan, tanpa memihak kepada karyawan yang memiliki hubungan kekerabatan (Gandolfi & Stone, 2018; Luhuringbudi & Yani, 2018). Dengan adanya perilaku kepemimpinan yang baik dalam promosi jabatan maka promosi jabatan akan menjadi hal yang transparan dan diketahui oleh semua karyawan dan ini akan berdampak pada kualitas sumber daya manusia yang berkualitas (Mattayang, 2019).

LANDASAN TEORI

Kepemimpinan

Edy Sutrisno dalam bukunya (2017) “Kepemimpinan ialah sebagai proses mengarahkan dan memengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok”. Menurut Hasibuan (2017), “Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan”. Mathis & Jackso (2019), “Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Adapun Kepemimpinan Pancasila ialah 9 Kepemimpinan yang memiliki jiwa Pancasila, yang memiliki wibawa dan daya untuk membawa serta dan memimpin masyarakat lingkungannya ke dalam kesadaran kehidupan kemasyarakatan dan kenegaraan berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945”.

Dengan demikian penulis menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah suatu kondisi seseorang dalam usaha mempengaruhi orang lain, bawahan atau pengikut agar mau mencapai tujuan sesuai dengan rencana yang telah disusun dari sang pemimpin. Kepemimpinan dalam konteks perusahaan atau instansi sangat penting dalam mencapai

tujuan perusahaan atau instansi yang telah direncanakan dan ditetapkan (Mccauley & Palus, 2017; Meithiana, et al., 2019).

Fungsi dan Peranan Pemimpin

Pemimpin adalah orang yang dapat mempengaruhi orang lain untuk melakukan kegiatan yang sudah diberikan, dengan kepemimpinan itu maka dapat bersinergi memebangun Perusahaan (Amanah, et al., 2015). Maka untuk menjalankan tugas kepemimpinan nya, seorang pemimpin harus memiliki fungsi-fungsi yang akan dijalankan. Melalui fungsi tersebut seorang pemimpin dapat mengendalikan perusahaannya dengan baik. Hal ini Edy Sutrisno dalam bukunya berpandangan (Sutrisno, 2017:219) bahwa seorang pemimpin memeiliki 4 kelompok yaitu: (1) perencanaan; (2) pengorganisasian; (3) penggerakan; dan (4) pengendalian.

Menurut beliau berpandangan (Sutrisno, 2017) bahwa peranan tersebut dapat di golongankan dalam tiga bentuk, yaitu:

1. Peranan yang menumbuhkan jiwa Interpersonal yang dibuktikan dengan ketrampilan
2. Peranan yang melahirkan informasi, yang merupakan induk dari kegiatan
3. Peranan yang bersifat Pengambilan keputusan Peranan ini terdiri tiga bentuk kegiatan keputusan, yaitu sebagai berikut: sebagai entrepreneur, seorang pemimpin diharapkan mampu mengkaji terus-menerus situasi yang dihadapi oleh organisasi. Peredam gangguan, kesediaan memikul tanggung jawab untuk mengambil tindakan korektif apabila organisasi menghadapi gangguan serius yang tidak dapat ditangani. Pembagi sumber dana dan daya, wewenang atau kekuasaan itu paling sering menampakkan diri pada kekuasaan untuk mengalokasikan dana dan daya.

Perilaku Kepemimpinan

Fungsi perilaku kepemimpinan menurut Hidayat dalam Ambarwati & Raharjo, (2018) terdapat 2 (dua) indikator yaitu:

1. Indikator yang berkaitan dengan kemampuan untuk mengarahkan (direction) dan mengendalikan kegiatan.
2. Indikator yang berkaitan dengan dukungan (support) atau keterlibatan kepemimpinan dalam kegiatan.

Promosi Jabatan

Dalam pandangan Edwin B. Flipo, promosi adalah kegiatan pengalihan suatu kedudukan dari satu tempat ke tempat yang lain dalam rangka mencapai tujuan yang ditetapkan (Ayu & Sri 2017). Hal ini tentunya diharapkan Ketika sudah di pindahkan dari satu tempat ke tempat yang lebih baik, diharapkan mengalami perubahan baik dari segi finansial maupun non finansial. Sedangkan pandangan Andrew F. Sikula menegaskan bahwa promosi adalah kegiatan pengalihan satu posisi yang diduduki ke posisi yang lain, baik yang lebih tinggi maupun yang lebih rendah disertai dengan kompensasi yang seimbang (Sufyan, 2018; Siti Nur Aisah, 2016).

Ketentuan Promosi

Dalam dunia Perusahaan bahwa promosi perlu adanya tahapan, atau persyaratan yang harus ditetapkan, sehingga dengan persyaratan tersebut dapat menentukan dan memutuskan dalam pengambilan keputusan yang tepat (Channa, et al., 2019). Dalam setiap Perusahaan pasti memiliki ketentuan dan Persyaratan tersendiri dalam promosi. Adapun persyaratan yang biasa dilakukan dalam Perusahaan sebagai berikut, antara lain (Fridayani, 2015):

1. Sikap Kejujuran
2. Sikap Disiplin
3. Sikap Prestasi kerja
4. Sikap Kerjasama.
5. Sikap Kecakapan
6. Sikap Loyalitas
7. Sikap Kepemimpinan
8. Sikap Komunikatif
9. Sikap Pendidikan

Jenis-Jenis Promosi Jabatan

Dalam pandangan Hasibuan yang termasuk jenis promosi sebagai berikut (Fries, et al., 2018):

1. Promosi Tetap
2. Promosi Kecil
3. Promosi Kering

Jalur Karir

Mathis dan Jakson dalam Margahana & Sari (2019) menyampaikan, “bahwa karir merupakan alur tahapan posisi yang berkaitan dengan posisi hidup yang dia jalankan mulai dari awal hingga ahir, sehingga membentuk peta jalan selama hidupnya”.

Pandangan Greenhaus yang dikutip oleh Husaini. (2019) “bahwa dalam jalur karir terdapat pendekatan untuk memahami makna karir, yaitu : pendekatan pertama adalah pendekatan memandang karir sebagai pemilikan dan/atau dari occupation atau organisasi. Pendekatan ini berpandangan bahwa karir adalah sebagai jalur mobilitas di dalam organisasi yang tunggal seperti jalur karir di dalam fungsi marketing, yaitu menjadi sales representative, manajer produk, manajer marketing distrik, manajer marketing regional, dan wakil presiden divisional marketing dengan berbagai macam tugas dan fungsi pada setiap jabatan. Pendekatan kedua memandang karir sebagai suatu kualitas individual dan bukan occupation atau organisasi”.

Sedangkan jalur karir menurut Arrizal (Kurniawan, et al., 2016), “Jalur Karir merupakan pola jabatan berurutan yang membentuk karir seorang pegawai”. Menurut Hasibuan (2017) “jalur karir merupakan gambaran atas tujuan dan urutan pengalaman kerja oleh seorang individu di dalam sebuah organisasi”. Jalur karir biasanya berfokus pada mobilitas ke atas dalam sebuah pekerjaan tertentu. Jalur karir tradisional biasanya berbentuk linier, mengukur keberhasilan melalui promosi ke jenjang yang lebih tinggi dan peningkatan gaji. Di samping jalur tradisional, ada tiga jalur karir lain yang dapat digunakan, yaitu network, lateral, dan dual (Edy Sutrisno, 2017):

1. Jalur Karir Tradisional
2. Jalur Karir Jaringan
3. Jalur Keterampilan Lateral
4. Jalur Karir Ganda

METODE PENELITIAN

Untuk memberikan jawaban atas pertanyaan/rumusan masalah dalam tujuan penelitian maka penulis melakukan penelitian ini melalui metode deskriptif. Adapun mengenai metode penelitian deskriptif ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan antar satu variabel dengan variabel lain.

Adapun Teknik yang digunakan adalah wawancara, dengan tujuan mendapatkan penjelasan rinci mengenai suatu jawaban tertentu yang diajukan dalam kuesioner serta dokumentasi, dengan tujuan sebagai pelengkap dalam mendapatkan data dan informasi yang telah dilaksanakan. Kemudian untuk teknik analisis data menggunakan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

HASIL PENELITIAN

Perilaku Kepemimpinan dalam Proses Promosi Jabatan Berbasis Jalur Karir di PT Ventura

Dari hasil penelitian bahwa Perilaku kepemimpinan di PT tersebut sudah cukup bagus, yakni menempatkan promosi jabatan pada porsinya masing-masing agar tidak mendapatkan kecemburuan di kalangan karyawan yang akan mengakibatkan perpecahan, Pemimpin yang efektif harus menjadi contoh yang baik bagi bawahan dan rekan kerja. Dalam konteks promosi, pemimpin harus menunjukkan kemampuan, etos kerja, dan profesionalisme yang diharapkan dari karyawan yang sedang dipromosikan. Selain itu Pemimpin yang efektif harus berfokus pada pengembangan bawahan. Dalam konteks promosi, ini berarti memberikan pelatihan, pembinaan, dan kesempatan bagi karyawan yang menunjukkan potensi untuk naik ke posisi yang lebih tinggi.

Pimpinan Belum Melakukan Pengarahan terkait Promosi Jabatan

Untuk melakukan Penilaian Kinerja Pemimpin biasanya memiliki pemahaman mendalam tentang kinerja karyawan di bawah pengawasannya. Mereka sering kali berperan dalam menilai dan mengukur kemampuan, prestasi, dan potensi karyawan yang dapat menjadi kandidat untuk promosi. Pemimpin yang efektif berinvestasi waktu dan sumber daya untuk mengembangkan karyawan di bawahnya. Mereka dapat membimbing, memberi pelatihan, dan memberikan arahan kepada karyawan yang ingin naik jabatan. Berdasarkan hasil wawancara dengan informan I selaku Pegawai PT Ventura sebagai berikut :“Pimpinan perusahaan hanya membicarakan terkait bagaimana mencapai target perusahaan.”dan juga pemimpin tidak mengarahkan tentang promosi jabatan, kebanyakan diantara mereka berfikir target pencapaian

Dengan demikian dapat penulis simpulkan dari beberapa informan bahwa motivasi seorang pemimpin untuk mencapai jabatan dalam jalur karir sangat penting, namun

sayangnya, pemimpin belum mendorong karyawannya untuk mempersiapkan promosi jabatan.

Dukungan Pimpinan terkait Promosi Jabatan Karyawan Belum Optimal

Artinya bahwa Support dan dukungan untuk melakukan promosi jabatan tidak hanya dilakukan secara langsung, namun bisa juga melakukan support dan dukungan secara moril, baik itu dari pengarahan maupun dari dukungan yang langsung dilakukan oleh pimpinan. Berdasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan dari beberapa informan maka peneliti dapat menilai yaitu support dan dukungan dilakukan hanya untuk memenuhi target pencapaian dari cabang, sedangkan untuk dukungan ke arah promosi jabatan belum terjadi sepenuhnya, karena pimpinan masih fokus ke arah pencapaian.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Praktik Promosi Jabatan yang Didasarkan pada Jalur Karir di PT Ventura

Jalur Karir Tradisional dalam Mencapai Promosi

Karir adalah bagian dari hidup dan kehidupan seseorang dimana dia dapat menunjukkan situasi dan kondisi saat ini dan saat yang akan datang dalam meniti karir hidupnya. Sedangkan jalur karir merupakan kondisi alur karir yang sudah ditetapkan oleh Perusahaan dalam rangka merangsang karyawan untuk bekerja lebih baik lagi. Berdasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan dari beberapa informan maka peneliti dapat menilai yaitu karyawan lebih senang dengan jalur karir tradisional merintis dari bawah, hal ini dikarenakan akan menimbulkan persaingan yang positif sesama karyawan, meskipun pada akhirnya keputusan karir ada tetap pada pimpinan atas.

Perilaku Kepemimpinan Belum Efektif Diterapkan dalam Proses Promosi Jabatan berbasis Jalur Karir di PT Ventura

Data lapangan ditemukan bahwa proses pengarahan dan dukungan belum dilakukan secara optimal, hal ini terjadi karena proses pengarahan dan dukungan hanya dilakukan untuk mencapai target dari perusahaan baik itu collection maupun target booking yang setiap pagi dilakukan assignment oleh setiap pimpinan di masing-masing cabang, dan setiap bulan target pencapaian itu harus dicapai, sedangkan mengenai praktik promosi jabatan tidak pernah ada pengarahan secara langsung dari pimpinan baik itu mengenai KPI atau mengenai tata cara dilakukan promosi jabatan oleh pimpinan, hal ini menunjukkan bahwa karyawan hanya akan terfokus pada setiap target yang dicapai setiap bulan tanpa mempersiapkan proses promosi jabatan yang harus dipersiapkan.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Praktik Promosi Jabatan yang Didasarkan pada Jalur Karir di PT Ventura

Berdasarkan hasil penelitian PT ventura praktik promosi jabatan melalui sebagai berikut:

1. Jalur karir channeling atau kekerabatan,
2. Jalur Karir Keterampilan
3. Jalur Karir Traditional

KESIMPULAN

Kesimpulan yang didapat dari penelitian tentang “Implementasi Perilaku Kepemimpinan PT Ventura Berbasis Promosi Jalur Karir” adalah sebagai berikut:

1. Perilaku kepemimpinan yang diterapkan dalam proses Promosi Jabatan Berbasis Jalur Karir di PT Ventura peneliti menemukan belum efektif sesuai dengan kondisi dan keadaan yang ada pada perusahaan, hal ini terlihat pada data dilapangan yang menunjukkan belum adanya bentuk pengarahan maupun bentuk dukungan yang penuh secara efektif.
2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Praktik Promosi Jabatan Yang Didasarkan Pada Jalur Karir Di PT Ventura ada beberapa yang peneliti temukan di lapangan, di antaranya menggunakan channeling, dalam channeling di perusahaan tidak hanya menggunakan kedekatan melainkan tentunya.

DAFTAR PUSTAKA

- Amanah, L., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja , Motivasi Dan Perilaku Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan Yayasan Samudera Ilmu Semarang. *Journal Of Management*, 1(1).
- Ambarwati, A., & Raharjo, S. T. (2018). Prinsip Kepemimpinan Character Of A Leader Pada Era Generasi Milenial. *Philanthropy: Journal Of Psychology*, 2(2), 114.
- Ayu Andini Wiandari, I., & Sri Darma, G. (2017). Jurnal Manajemen Dan Bisnis Kepemimpinan, Total Quality Management, Perilaku Produktif Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 14(2).
- Channa, E., Fanny M., & Putu R. (2019). Faktor-Faktor yang menentukan terjadinya sistem promosi jabatan karyawan di masari villas and spa. *Jurnal Kepariwisata dan Hospitalitas* Vol 5.
- Edi, S. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Fridayani, J. A. (2015). Kepemimpinan Adaptif Dalam Agilitas Organisasi Di. *Modus*, 33(2).

- Fries, A., Kammerlander, N., & Leitterstorf, M. (2018). Leadership Styles And Leadership Behaviors In Family Firms: A Systematic Literature Review. *Journal Of Family Business Strategy*, 12(1).
- Gandolfi, F., & Stone, S. (2018). Leadership, Leadership Styles, And Servant Leadership. *Journal Of Management Research*, Vol. 18,(No. 4, Oct.-Dec. 2018,).
- Hasibuan, Malayu S. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husaini. (2019). Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan. *Manajemen Kepemimpinan Pada Lembaga Pendidikan Islam*, 4(1).
- Kurniawan, Kurniawan., Putra, Defri Nof., Zikri, Afdal., & N. M. A. (2016). Konsep Kepemimpinan Dalam Islam. *Produ: Prokurasi Edukasi Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1).
- Lemuel, H. F., & Antonio, T. (2018). Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Xyz. *Performa*, 4(3).
- Lora S., Nurhizarah G., & Anisah. (2018). Perilaku Kepemimpinan dalam Organisasi, Jurnal Pendidikan Tambusai Volume 6 Nomor 2 Tahun 2019.
- Luckyto, M., Oktaviana, S., & Fu'adah, L. (2019). Analisis Promosi Jabatan Berbasis Kesetaraan Gender Pada Birokrasi Pemerintahan. *Ijtimaiya: Journal Of Social Science Teaching*, 5(2).
- Luhuringbudi, T., & Yani, A. (2018). Korupsi, Kolusi Dan Nepotisme Perspektif Hadits. *Aqlam: Journal Of Islam And Plurality*, 3(2).
- Margahana, H., & Sari, S. S. (2019). Analisis Promosi Jabatan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Fif Belitang Oku Timur. *Jurnal Aktual*, 16(1).
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Salemba Empat.
- Mattayang, B. (2019). Tipe Dan Gaya Kepemimpinan: Suatu Tinjauan Teoritis. *Jemma | Journal Of Economic, Management And Accounting*, 2(2).
- Mccauley, C. D., & Palus, C. J. (2017). Developing The Theory And Practice Of Leadership Development: A Relational View. *Leadership Quarterly*, 32(5).
- Meithiana I, Nur S, Raditya B, Eddy Y. (2019). *Compensation, Organizational Communication, And Career Path As Determinants Of Employee Performance Improvement*. Humanities & Social Sciences Reviews eISSN: 2395-6518, Vol 7.
- Mella, Y. (2018). Pengaruh Promosi Dan Kompetensi Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Pada Pt. Berastagi Bintang Asia Medan. Jurnal Ilmiah Akuntansi Keuangan dan Bisnis E-ISSN 2723-6951 Vol. 1 No. 2
- Parawu, H. E., Rahmat, N. B., & Mappamiring, M. (2017). Analisis Promosi Jabatan Terhadap Produktivitas Dan Semangat Kerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Pemerintah Kota Makassar. *Jenius (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(2).
- Riani, N. F., Mulia Z, F., & Sunarya, E. (2016). Ryawan Terhadap Promosi Jabatan Pada PT. Selamat Lestari Mandiri Kota Sukabumi. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*.
- Siti Nur Aisah. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Bulletin Of Management And Business*, 1(2), 42–50.
- Sufyan, S. (2018). Karakter Pemimpin Dan Hubungannya Dengan Kinerja Karyawan Pdam Tirta Daroy Cabang Sultan Iskandar Muda Kota Banda Aceh. *Jurnal Emt Kita*, 2(2).