

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Industri konstruksi dan properti cukup besar pengaruhnya dalam perkembangan perekonomian di Indonesia baik dari pihak swasta maupun pemerintah. Salah satu perusahaan pemerintah yang berperan dalam pembangunan fasilitas di negara ini adalah PT.Adhi Karya (persero) tbk.

PT.Adhi Karya (persero) tbk bergerak dalam bidang konstruksi dan properti memegang peranan penting dalam pengadaan fasilitas di negara Indonesia dan oleh pemerintah dipercaya untuk menangani proyek-proyek skala nasional, bertujuan untuk meningkatkan perekonomian dan menciptakan banyak lapangan pekerjaan.

PT.Adhi Karya (persero) tbk menyadari betapa penting sumber daya manusia untuk membangun fasilitas negara yang memadai dengan sumber daya manusia yang baik. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam seluruh proses perubahan yang terjadi di suatu organisasi perusahaan.

Manajemen perusahaan berfungsi dalam mengelola sumber daya manusia, karena tinggi rendahnya kinerja perusahaan tergantung dari berhasil tidaknya manajemen mengelola sumber daya manusianya disamping pengelolaan sumber daya lainnya. Kegagalan suatu perusahaan disebabkan rendahnya kualitas manajemen serta sumber daya manusia yang mencakup keahlian, metode dan budaya kerja serta komitmennya terhadap perusahaan. Persaingan antar perusahaan akibat adanya pengaruh globalisasi dan perkembangan teknologi semakin menambah beban perusahaan untuk

terus melakukan pembenahan dalam mengelola dan memberdayakan sumber daya manusianya secara efisien agar dapat mempertahankan eksistensinya.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan bidang dari manajemen sumber daya manusia, yang meliputi pengembangan karir dan pengembangan kemampuan kerja. Pengembangan karir berkaitan dengan penyusunan jalur karir yang merupakan urutan posisi (jabatan) yang mungkin di duduki oleh seorang pegawai dan tingkatan terendah hingga tingkatan teratas dalam struktur organisasi. Kejelasan karir pegawai di perusahaan pada masa yang akan datang serta penilaian prestasi kerja akan memberikan motivasi dan meningkatkan loyalitas pegawai untuk bekerja secara optimal. Dengan adanya jalur karir di perusahaan, pegawai diberikan kesempatan untuk belajar dan terus berusaha untuk menempati posisi atau jabatan yang strategis dan lebih tinggi dalam organisasi perusahaan.

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, desain jalur karir diperlukan untuk mendorong para pegawai agar dapat berkembang dan selalu siap menggunakan kesempatan karir yang ada. Perusahaan memerlukan desain jalur karir yang jelas untuk mengembangkan sumber daya manusianya.

Pada saat ini permasalahan yang dihadapi PT.Adhi Karya (persero) tbk adalah belum adanya desain jalur karir yang jelas bagi para pegawainya. Ketidakjelasan jalur karir seorang pegawai menyebabkan turunnya motivasi dalam bekerja dan berdampak pada produktivitas perusahaan. Untuk itu diperlukan suatu perancangan jalur karir yang disusun berdasarkan uraian jabatan, persyaratan jabatan dan nilai relatif jabatan. Dengan

ini diharapkan pegawai dapat memotivasi dan mengembangkan dirinya dengan mengetahui pelatihan yang diadakan perusahaan untuk di promosikan.

Jadi pokok permasalahan yang akan dibahas dalam tugas akhir ini adalah bagaimana merancang desain jalur karir bagi pegawai di PT.Adhi Karya (persero) tbk.

1.3 Ruang Lingkup

Dalam pembuatan tugas akhir ini, ruang lingkup permasalahannya adalah :

1. Penelitian dilakukan pada PT.Adhi Karya (persero) tbk yang bergerak dalam bidang industri konstruksi dan properti.
2. Obyek penelitian adalah semua jabatan yang terdapat di struktur organisasi PT.Adhi Karya (persero) tbk kantor pusat.
3. Penelitian ini tidak memilih dan menentukan nama-nama orang yang berkarir, melainkan dibatasi hanya merancang jalur karir untuk jabatan dan jalur promosi untuk pegawai.
4. Struktur organisasi dan tugas tiap jabatan yang sedang dianalisa saat ini dianggap tidak berubah selama dilakukan penelitian.
5. Metode penilaian jabatan menggunakan metode angka (*point*) yang sifatnya kuantitatif analitis, yaitu menggunakan tolak ukur yang sama untuk membandingkan jenis-jenis pekerjaan yang berbeda-beda.

1.4 Tujuan dan Manfaat

Adapun tujuan penelitian tugas akhir ini adalah :

1. Menentukan penilaian jabatan.
2. Merancang desain jalur karir berdasarkan penilaian jabatan.

Manfaat penelitian tugas akhir ini adalah :

1. Mengetahui bagaimana pengelolaan manajemen sumber daya manusia
2. Uraian jabatan dapat digunakan sebagai panduan awal bagi pemegang jabatan baru.
3. Informasi persyaratan jabatan dapat dijadikan dasar dalam penempatan karyawan sesuai dengan kualifikasi dan persyaratan dasar untuk memegang suatu jabatan.

1.5 Gambaran Umum Perusahaan

Nama Adhi Karya untuk pertama kali tercantum dalam surat Keputusan Menteri Pekerjaan Umum dan Tenaga Kerja tanggal 11 maret 1960, kemudian berdasarkan peraturan pemerintah Perseroan ditetapkan menjadi Perusahaan Negara Adhi Karya. Pada tahun itu, berdasarkan peraturan pemerintah yang sama Perusahaan Bangunan bekas milik Belanda yang bernama "*Naamioze Vennootschap Architechen Ingenieurs en Annemersbedrijf Associatie Selle en de Bruyn, Reyerse en de Vries N.V*" yang telah dinasionalisasi berdasarkan peraturan pemerintah no.2 tahun 1960, dilebur kedalam Perusahaan Negara Adhi Karya. Kantor pusatnya berada di Jln.Raya Pasar Minggu KM.18 Jakarta, memiliki 10 (sepuluh) kantor cabang dan 5 (lima) divisi.

Jumlah total pegawai per 30 april 2004 adalah 1.327 orang, termasuk pegawai organik dan non-organik. Pegawai organik adalah pegawai tetap dan merupakan pegawai inti dari perseroan. Sedangkan pegawai non-organik adalah pegawai yang di ikat dengan hubungan kerja jangka pendek, dimana jumlahnya cukup fluktuatif dari tahun ke tahun.

Sejak berdirinya perseroan, kegiatan usaha yang dilakukan perseroan mengalami perkembangan sesuai dengan situasi dan kondisi saat itu. Pada tahun 1991, perseroan melakukan diversifikasi ke bidang realti, readymix, mekanikal elektrik, trading. Kemudian perseroan mendirikan anak perusahaan PT. adhimitra Jasa Indah dan perusahaan patungan PT. Mitrasraya Adhi Jasa yang keduanya bergerak di bidang properti.

Setelah tahun 1998, perseroan melakukan reorganisasi kegiatan usaha dan merubah visi dan misinya menjadi " Menjadi Perusahaan Konstruksi Kelas Dunia " ditahun 1999. Sebagai kelanjutan dari tahun 2002, perseroan membentuk PT. Adhi Realty dan PT. Adhimix Precast Indonesia.

Susunan Komisaris Perseroan adalah sebagai berikut :

Komisaris Utama	: Ir. Hendrianto Notosoegondho
Komisaris	: Dr. Sumarno Surono
Komisaris	: Ir. Rubini Yusuf, Msc
Komisaris	: Drs. Djoko Mulyono

Susunan Direksi Perseroan adalah sebagai berikut :

Direktur Utama	: Ir. M. Saiful Imam, MM
Direktur	: Ir. Sayoeti Sukamdi MM
Direktur	: Ir. Ismunandar
Direktur	: Ir. Mohammad Fauzan MM
Direktur	: Ir. M. Choliq, MM

Perusahaan Adhi Karya memiliki visi dan misi, yaitu :

Misi :

Ingin menjadi perusahaan yang terbaik dalam bisnis perindustrian sipil dan dapat berkerjasama dengan perusahaan konstruksi lainnya, dalam pembangunan negara.

Visi :

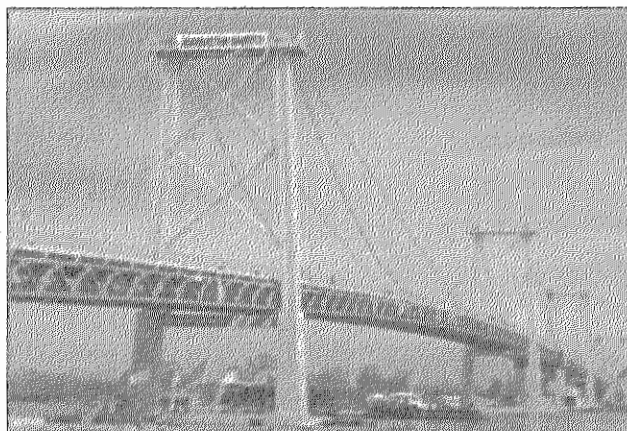
- Membuat nilai yang terbaik untuk perusahaan
- Memuaskan kebutuhan pelanggan, memberikan servis yang terbaik dan hasil yang memuaskan
- Memberikan pelatihan, penghargaan untuk karyawan yang berprestasi, sebagai salah satu tantangan bagi semua karyawan Adhi Karya
- Mengimprovisasikan kapabilitas sumber daya manusia perusahaan Adhi Karya

Dibawah ini adalah salah satu contoh-contoh keberhasilan PT.Adhi Karya :



INDOFARMA PHARMACEUTICALS

JAKARTA



BARITO BRIDGE BANJARMASIN