

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Alasan Pemilihan Judul

Setiap kegiatan yang dilakukan oleh suatu perusahaan selalu mempunyai tujuan yang hendak dicapai. Tujuan itu terutama untuk mencari laba atau keuntungan guna mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Tujuan tersebut dapat dicapai melalui pelaksanaan pekerjaan tertentu dengan menggunakan faktor produksi seperti sumber daya manusia, tanah, modal, teknologi, informasi, dan masukan lainnya.

Bagi organisasi (perusahaan) faktor manusia adalah merupakan unsur terpenting sebagai penggerak organisasi dalam pencapaian tujuan yang diinginkan. Pendidikan dan latihan diperlukan untuk mendapat pegawai yang terampil, terdidik dan dapat bekerja dengan efektif, efisien dan produktif. Latihan diperlukan bukan hanya pada pegawai baru tetapi juga bagi pegawai lama. Bagi pegawai baru, latihan diperlukan agar mereka dapat melaksanakan tugas yang menjadi kewajibannya. Sedangkan pegawai lama latihan diperlukan karena adanya tuntutan dan tugas-tugasnya sekarang, untuk menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi dalam perusahaan ataupun untuk mempersiapkan dirinya berhubung akan dipromosikan pada jabatan lain. Diklat yang tepat harus diberikan pada pegawai supaya dapat meningkatkan produktifitas kerja mereka dan bermamfaat bagi kelangsungan

dan kemajuan perusahaan. Dalam hal ini terlihat bahwa peranan diklat sangat penting dalam meningkatkan produktifitas pegawai.

Disamping hal tersebut diatas latihan juga berguna untuk meningkatkan efisiensi sehingga prestasi kerja pegawai menjadi semakin baik. Prestasi kerja yang baik akan mendorong pimpinan perusahaan untuk meningkatkan karir pegawai tersebut kejenjang yang lebih tinggi. Untuk itulah perusahaan penting membuat perencanaan karir bagi pegawainya. Perencanaan karir ini tidak hanya menguntungkan pegawai secara perorangan tetapi juga menguntungkan perusahaan. Dengan mengembangkan pegawai-pegawai untuk jabatan yang akan datang. Dengan adanya perencanaan karir ini maka hal ini akan memudahkan bagi perusahaan dalam penyusunan tenaga kerja intern organisasi dan mengurangi biaya tenaga kerja dan luar dan seleksi. Suatu strategi perencanaan karir memungkinkan organisasi mengembangkan dan menetapkan pegawai dalam jabatannya yang sesuai dengan minat, kebutuhan dan tujuan karir. Hal ini dapat menambah kepuasan pegawai dan pemanfaatan pegawai secara optimal yang selanjutnya dapat membantu mempertahankan dan memotifasi pegawai.

Munculnya kondisi-kondisi yang baru dalam perusahaan mendorong Manajemen untuk terus memperhatikan dan menyusun program-program