

# *Analysis of Career Development at Perum Perhutani KPH Sumedang*

Arif Ginanzar<sup>1</sup>, Desan Henriawan<sup>2</sup>, Helles Amanda<sup>3</sup>

Universitas Sebelas April

<sup>1</sup>arifginanzar16@gmail.com, <sup>2</sup>desan.feb@unsap.ac.id, <sup>3</sup>helles.feb@unsap.ac.id

---

## Article Info

### Article history:

Received July  
20, 2024

Revised August  
23, 2024

Accepted Oct  
15, 2024

## ABSTRACT

*The primary issue in this study is that Perum Perhutani KPH Sumedang's career development program is not the best due to staff management practices. The purpose of this study is to execute career development at Perum Perhutani KPH Sumedang, as well as to identify challenges and solutions. In order to acquire data for this study, qualitative research methods like observation, interviews, and documentation are used. Purposive sampling is the sample approach used, and there can be up to seven research informants. Data collection, data reduction, data visualization, and conclusion drawing/verification are analysis approaches. The study's findings clarify how Perum Perhutani KPH Sumedang has implemented career development, citing as factors mentors and sponsors, recognition from peers, devotion to the organization, and satisfied work performance.*

---

### Keywords:

Career  
Development,  
Perum  
Perhutani KPH  
Sumedang



Copyright © 2022 SINTESA. All rights reserved.

---

### Corresponding Author:

Arif Ginanzar,  
Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sebelas April  
Jl. Angkrek Situ No.19, Situ, Kec. Sumedang Utara, Kabupaten Sumedang

Email: [arifginanzar16@gmail.com](mailto:arifginanzar16@gmail.com)

---

## 1. INTRODUCTION

Perhutani telah menguntungkan negara dan bangsa. Kemampuan, pengalaman, dan nilai-nilai luhur yang diperjuangkan telah memastikan bahwa lembaga-lembaga ini tetap lestari seperti hutan yang kami jaga. Menyesuaikan dengan lingkungan yang lebih cepat dan jelas, kami berkomitmen untuk berpartisipasi dalam pada ketersediaan informasi untuk umum. Media komunikasi digital ini telah berkembang menjadi usaha kami untuk tetap relevan dengan perkembangan saat ini. Selain itu, situs web ini dirancang untuk memberi Anda informasi yang menyeluruh, mendalam, dan berguna tentang proses, kinerja kami, hasil, dan kontribusi Perhutani bagi Indonesia.

Sebagaimana dinyatakan oleh Sinambela (2020: 260), "Pengembangan karier adalah upaya yang dilakukan oleh organisasi dalam merencanakan karier pegawainya, yang disebut sebagai manajemen karier, antara lain merencanakan, melaksanakan, dan mengawasi karier. Setiap orang mengharapkan pengembangan karier. pegawai untuk mendorong mereka untuk berprestasi.

Di dalam pengembangan karier lebih cenderung merupakan implementasi dari perencanaan pekerjaan. Salah satu bisnis properti adalah Perum Perhutani KPH Sumatera Utara.

Penelitian oleh Munandar dan Fadli (2023), yang menyatakan bahwa hasil dan diskusi diketahui tentang pengembangan karir melalui pengukuran pelatihan, promosi dan perlakuan adil dalam pekerjaan membantu pegawai secara terutama untuk mencapai visi dan misi BPJS Ketenagakerjaan Cabang Karawang. Dengan demikian, pengambil keputusan dapat mengoptimalkan pertumbuhan karir karyawan sesuai dengan aturan yang berlaku agar karyawan ditempatkan sesuai dengan kemampuan mereka. Studi Yovana dan Hidayati (2023), di sisi lain, menemukan unsur penting seperti ketiadaan analisis pengembangan karir perusahaan, kompetensi diri karyawan yang buruk dan kurangnya pelatihan mendukung. Perusahaan dapat mengambil manfaat dari mengatasi masalah ini. dengan menggunakan analisis pengembangan karir yang komprehensif, meningkatkan kompetensi staf.

Uraian yang dikemukakan di atas, peneliti tertarik untuk membuat satu kajian yang lebih mendalam mengenai masalah tersebut yang terbentuk Tugas Akhir dengan judul **“Analisis Pengembangan Karier di Perum Perhutani KPH Sumedang”**.

## 2. METHOD

Metode penelitian yang digunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Penelitian ini memberikan gambaran dan penjelasan yang tepat mengenai keadaan atau gejala yang dihadapi. Data yang terkumpul setelah dianalisis selanjutnya dideskripsikan sehingga mudah dipahami oleh orang lain. Dalam penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran, menguraikan dan menafsirkan keadaan yang ada terkait analisis pengembangan karir di Perum Perhutani KPH Sumedang.

## 3. RESULTS AND DISCUSSION

Sinambela (2020: 260) menyatakan bahwa, “Pengembangan karier adalah upaya yang dilakukan oleh organisasi dalam merencanakan karier pegawainya, yang disebut sebagai manajemen karier, antara lain merencanakan, melaksanakan, dan mengawasi karier”.

Siagian dalam Sinambela (2020: 291-292) berpendapat bahwa terdapat tujuh faktor yang mempengaruhi pengembangan karier pegawai, sebagai berikut. 1) Prestasi kerja memuaskan; 2) Pengenalan oleh pihak lain; 3) Kesetiaan pada organisasi; 4) Pembimbing dan sponsor; 5) Dukungan para bawahan; 6) Kesempatan untuk bertumbuh; 7) Berhenti atas permintaan dan kemauan sendiri. Delapan dimensi Pengembangan Karir dapat diuraikan menjadi indikator yang bisa dilakukan dapat dilihat dari beberapa hal sebagai berikut:

### 1. Prestasi Kerja Memuaskan

Dengan menggunakan Key Performance Indikator ( KPI) yang telah di atur sedemikian rupa sehingga diperoleh acuan yang objektif untuk menilai kinerja pegawai. Perum Perhutani KPH Sumedang menilai prestasi kerja petugas melalui pencapaian-pencapaian serta perilaku sehari hari dan loyalitas pegawai menjadi tolak ukur terhadap kompetensi dalam menilai prestasi kerja pegawai sesuai dengan hasil kerja yang diberikan pimpinan sesuai target yang direncanakan RO dan RKAP yang telah dibuat. Perum Perhutani KPH Sumedang telah menempatkan masing-masing personal di lapangan sesuai dengan kompetensi dan karakteristik di lapangan sehingga akan lebih mudah mengawal bisnis di lapangan sehingga pendelegasian kepercayaan dari seorang pimpinan itu penuh terhadap tim di lapangan, misalnya mandor persemean yang mengurus di lapangan persemean. Semua pegawai bertanggung jawab atas tupoksi masing – masing bidang dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan SOP.

### 2. Pengenalan Oleh Pihak Lain

Kegiatan promosi dan mutasi di KPH Sumedang sejauh ini sudah di laksanakan sesuai dengan ketentuan KPH Sumedang sehingga tidak membuat kecemburuan sosial. Perum Perhutani KPH Sumedang menilai dari pekerjaan serta prestasi pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya selama bekerja. Perum Perhutani KPH Sumedang mengetahui kemampuan setiap pegawainya dengan di bekali target KPI (Key Performance Indicator) yang secara berkala pembekalan di awasi dengan evaluasi pekerjaan yang di berikan sesuai dengan target. Perum Perhutani KPH Sumedang mengetahui kinerja pegawai itu dari RO yang telah di buat, apabila rencana yang telah ditentukan itu dilaksanakan sesuai dengan RO yang telah di buat dan tercapai maka dapat diketahui kemampuan pekerjaan pegawai tersebut.

### 3. Kesetiaan Pada Organisasi

Sejauh ini pegawai Perum Perhutani KPH Sumedang memiliki dedikasi yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan dan kewajibannya, melaksanakan tugas sesuai dengan peraturan perusahaan, saling bekerja sama dan

saling mendukung antara atasan dengan bawahan dan visi misi dan tata nilai KPH Sumedang menjadikan setiap pegawai bertanggung jawab dengan memberikan loyalitasnya dalam bekerja. Perum Perhutani KPH Sumedang memberikan kesempatan atau kebebasan untuk pegawainya yang mempunyai inovasi untuk perkembangan KPH Sumedang, ikut terlibat dalam kegiatan inovasi yang diadakan oleh internal maupun eksternal, pegawai diberikan kepercayaan dan kebebasan berinovasi untuk kemajuan KPH Sumedang agar semua target dapat tercapai dengan tepat waktu.

#### 4. Pembimbing Dan Sponsor Pegawai

Perum perhutani KPH Sumedang di bebaskan dalam memberikan masukan atau ide terkait dengan teknis di lapangan maupun dalam kegiatan pengawasan pendapatan perusahaan, menerima masukan atau saran dari setiap pegawai untuk mendapatkan hasil yang lebih baik bagi KPH Sumedang dan menyediakan ruang diskusi untuk menyampaikan masukan serta saran untuk kemajuan KPH Sumedang kedepannya. Sangat berperan KPH Sumedang menyediakan sarana pelatihan dan pendidikan internal guna meningkatkan kemampuan SDM sehingga dapat mendorong karir pegawai KPH Sumedang.

#### 5. Dukungan Para Bawahan

Perum Perhutani KPH Sumedang memberikan reward atau bonus kepada pegawai yang unggul dan berprestasi dan memberikan dukungan serta kesempatan untuk setiap pegawai untuk mendapatkan reward. Memberikan motivasi atau dukungan berupa video atau lisan, memberikan solusi dan strategi tanpa menjatuhkan dalam bekerja dapat memperingkan pegawai dalam menjalankan pekerjaannya sehingga pegawai merasa lebih bersemangat dalam menjalankan tugasnya.

#### 6. Kesempatan Untuk Bertumbuh

Perum Perhutani KPH Sumedang memberikan pendidikan dan pelatihan dengan arahan dari tingkat direksi, pendidikan dan pelatihan bisa dilaksanakan dengan cara daring atau online seperti pelatihan seperti kehutanan, tata usaha, kepemimpinan, pesemaian, penanaman, penebangan dan keamanan hutan.

#### 7. Berhenti Atas Permintaan Dan Kemauan Sendiri

Memberikan dukungan penuh kepada pegawai KPH Sumedang yang berprestasi dan mengapresiasinya dengan peningkatan karirnya untuk menuruskannya ke jenjang yang lebih tinggi. Pengambilan keputusan dilihat dari kinerja pegawai dengan tugasnya masing – masing, dedikasi dan loyalitas terhadap perusahaan dan di nilai oleh tim kepegawaian.

Penelitian ini tentang analisis pengembangan karier di dukung dengan penelitian seperti yang dilakukan oleh Munandar dan Fadli (2023), bahwa hasil dan pembahasan diketahui pengembangan karier melalui indikator pelatihan, promosi dan perlakuan adil dalam karier berpengaruh positif untuk individu pegawai secara khususnya tujuan mewujudkan visi dan misi pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Karawang. Dengan harapan ke depannya, pengambil keputusan dapat memaksimalkan pengembangan karier pegawai sesuai dengan aturan yang berlaku sehingga pegawai dapat di tempatkan sesuai dengan keahlian yang dimiliki. Selanjutnya penelitian dari Yovana dan Hidayati (2023), bahwa mengidentifikasi faktor-faktor kunci seperti tidak adanya analisis pengembangan karier perusahaan, kompetensi diri karyawan yang tidak memadai, dan kurangnya pelatihan yang mendukung. Untuk mengatasi masalah ini, perusahaan dapat mengambil manfaat dengan menerapkan analisis pengembangan karier yang menyeluruh, meningkatkan kompetensi karyawan, dan mengintegrasikan program pelatihan yang relevan. Langkah-langkah ini dapat meningkatkan proses seleksi karyawan, mendorong kemajuan karier yang sukses bagi individu dan perusahaan.

## 4. CONCLUSION

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang Analisis Pengembangan Karier Di Perum Perhutani KPH Sumedang, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pelaksanaan perkembangan karier Di Perum Perhutani KPH Sumedang dilihat dari dimensi 1) Prestasi kerja memuaskan; 2) Pengenalan oleh pihak lain; 3) Kesetiaan pada organisasi; 4) Pembimbing dan sponsor; 5) Dukungan para bawahan; 6) Kesempatan untuk bertumbuh; 7) Berhenti atas permintaan dan kemauan sendiri sudah berjalan dengan baik dan sesuai dengan harapan

2. Kendala dan solusi dalam pelaksanaan perkembangan karier Di Perum Perhutani KPH Sumedang

a. Kendala dalam pelaksanaan perkembangan karier Di Perum Perhutani KPH Sumedang, yaitu 1) Prestasi kerja memuaskan, meliputi pegawai tidak memahami kriteria penilaian yang jelas dan objektif. Kurangnya sinkronisasi antara kebutuhan pengembangan pegawai dengan program pelatihan yang disediakan. 2) Pengenalan oleh pihak lain, meliputi kurangnya eksposur dan visibilitas pegawai KPH Perhutani di luar lingkungan internal Perhutani. Hal ini dapat membatasi kesempatan pegawai untuk dikenal dan dilibatkan

dalam proyek/kegiatan lintas organisasi. Kurangnya promosi dan publikasi atas pencapaian, inovasi, atau kontribusi pegawai KPH Perhutani di tingkat nasional maupun internasional. 3) Kesetiaan pada organisasi, meliputi kurangnya rasa memiliki terhadap organisasi. Kurangnya dukungan dan perhatian dari pimpinan. Budaya organisasi yang belum mendukung di KPH Perhutani yang kaku dan kurang fleksibel dapat menghambat kreativitas dan inisiatif pegawai untuk mengembangkan kariernya. 4) Pembimbing dan sponsor, meliputi kurangnya pemahaman pembimbing tentang kebutuhan dan minat pengembangan karier masing-masing pegawai. Terbatasnya anggaran yang dialokasikan untuk pelatihan, pendidikan, dan rotasi pekerjaan bagi pegawai. 5) Dukungan para bawahan, meliputi kurangnya komunikasi dan koordinasi antara atasan dan bawahan. Resistensi bawahan terhadap perubahan dan kurangnya motivasi dan komitmen bawahan. 6) Kesempatan untuk bertumbuh, meliputi kurangnya anggaran atau prioritas untuk memfasilitasi pelatihan dan pendidikan lanjutan bagi pegawai dapat menghambat kemampuan mereka untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan. Kurangnya kebijakan atau praktik yang mendorong rotasi dan mutasi pegawai dapat menyebabkan stagnasi dalam pengembangan karier dan minimnya pengalaman yang beragam. 7) Berhenti atas permintaan dan kemauan sendiri, meliputi keterbatasan kesempatan promosi atau pengembangan karier. Kurangnya dukungan manajemen dan iklim organisasi yang kurang kondusif.

- b. Solusi dalam pelaksanaan perkembangan karier Di Perum Perhutani KPH Sumedang, yaitu 1) Solusi mengatasi kendala dilihat dari segi prestasi kerja memuaskan, meliputi melibatkan pegawai dalam proses penilaian kinerja untuk membangun kepercayaan. Menyusun program pelatihan yang selaras dengan rencana pengembangan karier pegawai. 2) Solusi mengatasi kendala dilihat dari segi pengenalan oleh pihak lain, meliputi meningkatkan keterlibatan pegawai KPH Perhutani dalam forum, konferensi, atau even-even eksternal yang dapat meningkatkan eksposur dan visibilitas mereka. Mengembangkan sistem penghargaan dan publikasi yang dapat mengangkat profil dan prestasi individual pegawai KPH Perhutani di tingkat nasional maupun internasional. 3) Solusi mengatasi kendala dilihat dari segi kesetiaan pada organisasi, meliputi membangun komunikasi yang efektif antara pimpinan dan pegawai. Mempromosikan nilai-nilai organisasi yang menghargai kreativitas dan inisiatif pegawai. Menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung pengembangan karier pegawai dan mempromosikan nilai-nilai organisasi yang menghargai kreativitas dan inisiatif pegawai. 4) Solusi mengatasi kendala dilihat dari segi pembimbing dan sponsor, meliputi memperkuat komunikasi dan umpan balik antara pembimbing dan pegawai untuk memahami kebutuhan dan aspirasi pengembangan karier. Meningkatkan anggaran yang dialokasikan untuk pengembangan sumber daya manusia, termasuk pelatihan dan program pembinaan. 5) Solusi mengatasi kendala dilihat dari segi dukungan para bawahan, meliputi membangun komunikasi yang terbuka dan efektif, serta meningkatkan koordinasi antar level organisasi. Melibatkan bawahan dalam proses pengambilan keputusan dan perubahan, serta memberikan pelatihan dan pendampingan serta memberikan penghargaan, pengembangan kompetensi, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. 6) Solusi mengatasi kendala dilihat dari segi kesempatan untuk bertumbuh, meliputi mengalokasikan anggaran yang memadai untuk pelatihan, pendidikan, dan pengembangan kompetensi pegawai. Hal ini dapat mencakup program beasiswa, pelatihan internal, atau kolaborasi dengan institusi pendidikan. Menerapkan kebijakan dan praktik rotasi, mutasi, atau promosi lintas unit kerja untuk memperluas pengalaman dan wawasan pegawai, serta membuka peluang karier yang lebih beragam. 7) Solusi mengatasi kendala dilihat dari segi berhenti atas permintaan dan kemauan sendiri, meliputi menyediakan jalur karier yang jelas dan transparan, memberikan pelatihan kepemimpinan, dan membuka peluang rotasi atau mutasi. Memperkuat komunikasi dan koordinasi antara manajemen dan pegawai, serta membangun budaya organisasi yang mendukung pengembangan karier.

## **ACKNOWLEDGEMENTS**

Dengan mengucapkan puji dan syukur ke hadirat Illahi Robbi atas rahmat dan karunia-Nya, akhirnya peneliti dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul: “Analisis Pengembangan Karier di Perum Perhutani KPH Sumedang” tepat pada waktunya.

Penyusunan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu syarat ujian meraih gelar Sarjana Manajemen. Penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bantuan peran serta berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung, untuk itu pada kesempatan yang berbahagia ini peneliti menyampaikan rasa terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Arifin, S.H., M.Pd., selaku Rektor Universitas Sebelas April;

2. Bapak Dr. Arip Rahman Sudrajat, S.Sos., M.Si., CPAP., selaku Wakil Rektor I Universitas Sebelas April;
3. Bapak Dr. H. Agus Jaenudin, S.Si., M.Pd., selaku Wakil Rektor II Universitas Sebelas April;
4. Bapak Dr. Kuswara, M.Pd., selaku Wakil Rektor III Universitas Sebelas April;
5. Ibu Ayi Srie Yuniawati, S.E., M.Ak., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sebelas April;
6. Bapak Ryan Feryana Kurniawan, S.E., M.M., selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sebelas April;
7. Bapak Solihin Royani, S.E., M.M., selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sebelas April;
8. Bapak Erpi Rahman, S.E., M.Ak., selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sebelas April;
9. Ibu Risa Ratna Gumilang, S.Par., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sebelas April;
10. Desan Henriawan, S.T., M.M., selaku Dosen Pembimbing I yang turut membantu dan mensupport dalam penyusunan skripsi ini;
11. Helles Amanda, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing II yang turut membantu dan mensupport dalam penyusunan skripsi ini;
12. Seluruh dosen dan staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sebelas April yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang bermanfaat kepada peneliti;
13. Bapak Direktur Perum Perhutani KPH Sumedang yang telah memberikan izinnya kepada peneliti dalam melaksanakan penelitian ini;
14. Karyawan Perum Perhutani KPH Sumedang yang telah memberikan membantu dan memberikan informasi kepada peneliti dalam melaksanakan penelitian ini;
15. Orang tua yang selalu saling mendukung, membantu, mendoakan dan saling mensupport dalam penyusunan proposal penelitian ini; dan
16. Teman-teman seperjuangan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sebelas April khususnya Manajemen yang telah saling mendorong dan membantu dalam penyusunan skripsi ini.

## REFERENCES

### 1) Sumber Buku

- Bukit, Malusa, dan Rahmat. 2021. *Dinamika Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Cetakan Pertama. ISBN: 978-602-0962-10-8. Semarang: EF Press Digimedia.
- Darmadi dan Sari. 2022. *Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang*.
- Edison Anwar dan Komariyah. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia : strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi*, Cetakan 1, ISBN: 978-602-289-216-8. Bandung: Alfabeta.
- Hakim. 2022. *Dinamika Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Cetakan Pertama. ISBN: 978602-0962-10-8. Semarang:
- EF Press Digimedia. KBBI. 2023. *Organisasi Perusahaan*. Jakarta: Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.
- Larasati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama, Juni 2018. ISBN: 978-602-475352-8. Yogyakarta: Deepublish. LPPKM. 2023.
- Buku Pedoman Penulisan Karya Ilmiah. Sumedang: Universitas Sebelas April Sumedang
- Lukman. 2017. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Masram dan Mu'ah*. 2019. *Manajemen Sumber Daya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Manusia Profesional*. Cetakan Pertama, Februari Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Komunikasi*, 2017. ISBN: 978-602-6930-46-0. Sidoarjo: VIII(September), 147–152. Zifatama Publisher. Priansa. 2018. *Percanaan dan*

Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Pengembangan SDM. ISBN: 978-602-289-109-3. Perusahaan, Cetakan Ke 14. Bandung: Remaja Bandung: Alfabeta.

Rosdakarya. Mangkunegara. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Rasdakarya.Jurnal