

**PENANGANAN PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN BERDASARKAN  
PENGALAMAN KERJA DI FOOD AND BEVERAGE SERVICE NIRWANA  
GARDENS RESORT BINTAN-LAGOI**

**By: Repi Januardi**  
**Email: Repi.januardi@gmail.com**  
**Advisor: Andri Sulistyani**

**Department of Tourism Administration of Tourism Studies Program**  
**Faculty of Social Science and Political Science**  
**Riau University**

**Kampus Bina Widya Jl. H.R. Soebrantas Km. 12,5 Simpang Baru Pekanbaru**  
**28293 Telp/Fax. 0761-63277**

**ABSTRACT**

*The aims of study are determine (1) Handling employee career development based on work experience at food and beverage service Nirwana Gardens Resort Bintan Lagoi; (2) Efforts to improve employee career development in food and beverage service of Nirwana Gardens Resort Bintan-Lagoi.*

*The design of this research is qualitative. The subjects of this research are the key informants, the Human Resources Manager Department and the additional informants are Assistant Outlet Manager and Employee of food and beverage service. Data collection techniques used are observation, documentation, and in-depth interviews. Data analysis techniques refer to the Milles and Huberman (1992) concepts. The research results show the handling of employee career development based on work experience in food and beverage service of Nirwana Gardens Resort Bintan Lagoi such as Job enlargement, Job Position, Job Rotation, Downwarkmove, Externship has not been implemented maximally and is situational, s should management to handle career development based on work experience will be better Sustainable because it gives a big impact on the company and employment, bias dig deeper potentials and provide opportunities to advance in the career. And efforts to improve employee career development are (1) Career Guidance should be given to the first employee to enter the company so that from the beginning already know the direction and career goals are not utuk employees who promoted aja; (2) Employee training is only for employees who enter the shift only, so that employees who do not enter or different shift can not be an opportunity to attend the training.*

**Keywords :** *Employee Career, Work Experience, Resort*

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang Masalah

Nirwana Gardens Resort Bintan-Lagoi merupakan salah satu hotel berbintang lima di Kepulauan Riau (Bintan) yang berkembang dengan baik di bidang akomodasi jasa dan mempunyai komitmen untuk mengembangkan usahannya dengan maksimal dan menciptakan lingkungan yang mendorong karyawan mengembangkan potensinya. Ini dapat diwujudkan dengan dilakukannya pengembangan karir yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan spesifikasi pekerjaan melalui program-program yang telah dirancang untuk mendapatkan karyawan yang tepat dan berkualitas, bagian *food and beverage service* merupakan salah satu bagian yang berperan penting pada Nirwana Gardens Resort Hotel Bintan-Lagoi. Pengembangan karir adalah salah satu langkah untuk menggali potensi karyawan yang berkualitas, karena pengembangan karir dilakukan tidak hanya ingin memperoleh apa yang dipunyainya, tetapi juga mengharapkan ada perubahan, ada kemajuan dan kesempatan yang diberikan kepadanya untuk maju ke tingkat yang lebih tinggi dan lebih baik karena karir yang senantiasa berubah dan berdampak terhadap pengembangan karyawan. Karir sebagai penunjuk pekerjaan yang membentui suatu pola kemajuan yang sistematis dan jelas jalur karir sebagai

contoh di dunia perhotelan seseorang karyawan yang berprofesi sebagai *Waiter* biasa di Restoran kemudian meningkat sebagai *Captain, Supervisor, Assisten Outlet manajer, Manajer Outlet, Food and Beverage Manajer, dan Food and Beverage Director*. Karir sebagai sejarah pekerjaan seseorang atau serangkaian posisi yang dipegangnya selama kehidupan kerja dalam konteks ini, semua orang dengan sejarah kerja mereka disebut mempunyai karir. Handoko, 1985.

Sebuah karir secara umum didefinisikan sebagai pergerakan seseorang melalui sebuah urutan pekerjaan-pekerjaan selama hidupnya (Stumpf & London, 1981). Kosa kata karir dapat ditinjau dari berbagai sudut pandang yang berbeda-beda. Peninjauan dari satu perspektif, sebuah karir terdiri dari sebuah instansi mengenai arah mana yang akan dituju seseorang didalam masa bertugasnya. Ini adalah karir yang subjektif, yang menjadi properti dari setiap individu itu sendiri yang terdiri dari bakat-bakat, kemampuan, nilai-nilai dasar dan motivasi-motivasi serta kebutuhan-kebutuhan karir yang dirasakan dibutuhkan (Schein, 1996) dan organisasi personel tersebut bekerja akan memainkan peran didalam pengembangan karirnya.

Pengembangan karir adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya suatu peningkatan status

seseorang dalam suatu organisasi pada jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan. bagaimanapun juga, pengembangan karir masing-masing anggota organisasi tentu saja tidak sama karena bergantung pada faktor terdahulu.

Selama observasi yang dilakukan oleh peneliti dan dari data-data yang peneliti dapatkan, bahwa di *food and beverage service* Nirwana Gardesn Resort memiliki jumlah karyawan 86 tenaga kerja yang ditempatkan diberbagai posisi pada *food and beverage service* sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya pada masing-masing bidang, agar terpenuhinya kepuasan tamu dan *teamwork* yang baik, tentu mempunyai beberapa permasalahan diantaranya untuk jabatan seorang *waiter/s* yang berjumlah 33 orang setengah dari karyawan sudah bekerja minimal 5 tahun, bahkan ada yang sampai 10-15 tahun bekerja tetapi karirnya tetap sebagai karyawan biasa (*waiter/s*), tidak mengalami peningkatan karir selama pekerjaannya, karena pengembangan karir adalah suatu langkah yang ditempuh perusahaan untuk menghadapi tuntutan tugas karyawan dan untuk menjawab tantangan masa depan dalam mengembangkan sumber daya manusia di perusahaan yang merupakan suatu keharusan dan mutlak diperluka (Siagian, 2001).

dilapangan penulis menemukan permasalahan pada karyawan *food and beverage service* yakni di outlet *Kelong Seafood Restorant* ada karyawan yang bekerja sampai 4 tahun dan tidak dipindahkan ke outlet-outlet lain seharusnya karyawan bisa mengembangkan ilmunya maupun kemampuan dengan tempat yang berbeda dan tentu memiliki pengalaman kerja yang berbeda, Seharusnya pimpinan (menejer) lebih bisa memperhatikan apa yang menjadi permasalahan untuk pengembangan karir karyawan karena Pengembangan karir adalah pendekatan formal yang diambil organisasi untuk memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia pada saat dibutuhkan, karena perencanaan dan pengembangan karir menguntungkan individu dan organisasi (Simamora, 2006).

Sehingga berdasarkan pernyataan-pernyataan di atas, maka penelitian ini mengambil judul penelitian yaitu **“Penanganan Pengembangan Karir Karyawan Berdasarkan Pengalaman Kerja di Food and Beverage Servis Nirwanan Gardens Resort Bintan-Lagoi.”**

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di uraikan diatas, maka penulis mengemukakan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah penanganan pengembangan karir karyawan berdasarkan pengalaman kerja di *food and beverage service* Nirwana Gardens Resort Bintan-Lagoi ?
2. Bagaimana upaya perbaikan pengembangan karir karyawan berdasarkan pengalaman kerja *food and beverage service* Nirwana Gardens Resort Bintan-Lagoi ?
2. Bagi peneliti, menambah ilmu dan pengetahuan serta informasi yang digunakan dalam penulisan penelitian ini.
3. Bagi pihak lain, diharapkan hasil penelitian ini sebagai acuan atau rujukan untuk penelitian sejenis atau penelitian lanjutan.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Pengelolaan Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber daya Manusia adalah Penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai titik tujuan-tujuan

individu maupun organisasi (Handoko,2000:4). Hadari Nawawi (2003) mengemukakan bahwa manajemen sumber dayamanusia adalah proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi agar potensi fisik dan spikis yang dimiliki berfungsi maksimal bagi tercapainya tujuan perusahaan. Dari beberapa pendapat diatas dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu cara mencapai suatu tujuan dengan cara menggerakkan orang lain melalui perencanaan, pengorganisasiaan, pelaksanaan, dan pengendalian yang baik, juga disertai berbagai cara dalam menjaga, memelihara dan mengembangkan sumber daya manusia.

### **Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui penanganan pengembangan karir karyawan berdasarkan pengalaman kerja di *food and beverage service*.
2. Untuk menegetahui upaya perbaikan penangan pengembanagn karir karyawan berdasarkan pengalaman kerja di *food and beverage service*

### **Manfaat Penelitian**

1. Bagi perusahaan, untuk memberikan saran dan masukan yang bermanfaat mengenai penanganan pengembangan karir karyawan di perusahaan sehingga adanya upaya perbaikan dalam sistem pengembangan karir karyawan.

## Pengembangan Karir

Pengembangan (*development*) adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan, hasibuan (2005:69). Pengembangan karir adalah suatu langkah yang ditempuh perusahaan untuk menghadapi tuntutan tugas karyawan dan untuk menjawab tantangan masa depan dalam mengembangkan sumber daya manusia di perusahaan yang merupakan suatu keharusan dan mutlak diperlukan. (siagian : 2001).

Menurut Bambang Wahyudi (2002) pengembangan karir adalah setiap orang yang bekerja pada suatu perusahaan akan memiliki sejumlah harapan sebagai balas jasa atas pengorbanan atau prestasi yang telah diberikannya. Salah satu diantaranya untuk meraih posisi/jabatan yang lebih tinggi atau lebih baik dari posisi/jabatan sebelumnya.

Berdasarkan defenisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir merupakan suatu proses dalam peningkatan sataus seseorang dalam sesorang dalam organisasi dan penambahan kemampuan karyawan yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan untuk mencapai sasaran dan tujuan karir.

Menurut Malayu Hasibuan (2005:215) Untuk memahami pengembangan karir dalam suatu organisasi dibutuhkan pengujian atas dua proses utama yaitu :

a. *Career planning*, bagaimana orang merencanakan dan mewujudkan tujuan-tujuan karirnya sendiri. Ini merupakan suatu usaha yang sengaja dilakukan oleh seseorang untuk menjadi lebih sadar dan tau akan keterampilannya sendiri, kepentingan, nilai. Peluang, hambatan, pilihan dan akibat-akibatnya proses ini mencakup upaya pengidentifikasian sasaran atau tujuan yang terkait dengan karir, dan penetapan rencana guna mewujudkan tujuan tersebut.

b. *Career management*, proses ini menunjuk kepada bagaimana organisasi mendesain dan melaksanakan program pengembangan karir. Proses ini lebih merupakan usaha formal, terorganisir, dan terencana untuk mencapai keseimbangan antara keinginan karir individu dengan persyaratan tenaga kerja organisasi. Jadi merupakan suatu mekanisme untuk mewujudkan kebutuhan sumber daya manusia masa kini masa yang akan datang.

Menurut Suad Husnan (2000:124) dan Raymond K Noe (2010:526) ada beberapa hal yang berkaitan dengan penanganan pengembangan karir seseorang karyawan :

#### 1 .Penilaian Prestasi kerja

Penilaian prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Dimana kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka, dan penilaian prestasi kerja merupakan sebuah proses untuk menentukan dan mengkomunikasikan kepada karyawan tentang bagaimana performanya dalam melakukan pekerjaannya dan idealnya, membuat rencana untuk membangun kariernya.

Adapun indikator-indikator penilaian prestasi kerja adalah sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas Kerja
3. Hubungan Kerja

#### **Pengalaman Kerja**

Sebagian besar pengembangan karir karyawan terjadi melalui pengalaman kerja yang meliputi hubungan masalah, tuntutan, tugas atau ciri lain yang dihadapi para karyawan pada pekerjaannya. Yang

termasuk pengalaman kerja adalah sebagai berikut:

1. Perluasan Pekerjaan
2. Promosi Jabatan
3. Perputaran Pekerjaan
4. Gerakan kebawah
5. Magang diluar Perusahaan

#### **Hubungan Antar Pribadi**

Para karyawan dapat mengembangkan berbagai keterampilan dan meningkatkan pengetahuannya tentang perusahaan dan para pelanggannya dengan berinteraksi bersama anggota organisasi yang lebih berpengalaman. Bagian dari hubungan antar pribadi ini adalah sebagai berikut :

1. Pembinaan (*coach*)
2. Kepenasihataun (*mentor*)

#### **Pengertian Hotel**

Kata hotel berasal dari bahasa perancis,yaitu hostel yang berarti rumah penginapan bagi orang-orang yang mengadakan perjalanan atau penginapan ,sedangkan pengertian hotel yang dimuat oleh Grolier electroni inc (1995) menyebutkan bahwa hotel adalah “usaha komersial yang mneyediakan tempat menginap,makan dan pelayanan-pelayanan lain”

Hotel adalah suatu perusahaan yang dikelola oleh pemiliknya dengan menyediakan pelayanan, minuman dan fasilitas kamar untuk tidur kepada orang-orang yang melakukan perjalanan dan mampu membayar dengan jumlah yang wajar sesuai dengan pelayanan yang diterima tanpa adanya perjanjian khusus, Sulastyono (2011:5).

Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa hotel harus :

- a. Suatu jenis akomodasi
- b. Menggunakan sebagian atau seluruh bangunan yang ada.
- c. Menyediakan jasa penginapan, makanan, dan minuman serta jasa penunjang lainnya.
- d. Disediakan bagi umum.
- e. Dikelola secara komersial.

Menurut *United State Lodging Industry*, hotel dibagi menjadi 4 jenis, yaitu:

1. *Transient hotel*
2. *Transient hotel*
3. *Resort hotel*
4. *Business hotel*

### **Food and Beverage Service**

*Food and beverage service* menurut Soekresno dan Pendit (1998:4) adalah bagian dari hotel yang mengurus dan bertanggung jawab terhadap kebutuhan pelayanan makan

dan minuman serta kebutuhan lain terkait dari pada tamu maupun tidak dihotel tersebut dan dikelola secara komersial dan professional.

Marsum W.A (1994:90) mendefinisikan bahwa waiter atau waitress adalah karyawan atau karyawati didalam sebuah restoran yang bertugas menunggu tamu-tamu sehingga merasa mendapat sambutan dengan baik dan nyaman, mengambil pesanan makanan dan minuman serta menyajikannya, juga membersihkan restoran dan lingkungannya serta mempersiapkan meja makan berikutnya.

### **METODE PENELITIAN**

#### **Desain Penelitian**

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian menggunakan metode penelitian kualitatif. Bogdan dan Taylor (1975:5) mendefinisikan “metode kualitatif” adalah sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati.

#### **Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penulis melakukan penelitian pada Nirwana Gardens Resort Bintan-Lagoi yang beralamat di Jalan Panglima Pantar, Lagoi, Bintan Resort Indonesia, sedangkan waktu pelaksanaan penelitian ini yaitu pada

akhir bulan Februari 2016 sampai dengan Juni 2017.

### **Informan Penelitian**

Menurut hendarso dalam suyanto (2005 : 171-172), informan penelitian meliputi 2 macam yaitu :

1. Informan kunci  
yaitu mereka yang mengetahui informasi pokok yang diperlukan dalam penelitian yaitu :
  - 1 orang *Human Resources Manager* Nirwana Resort Hotel Bintan Lagoi.
2. Informan tambahan  
Yaitu mereka yang dapat memberikan informasi walaupun tidak langsung terlibat dalam interaksi sosial yang diteliti yaitu :
  - 1 Asst. Outlet Manajer Nirwana Gardens Rerot Bintan-Lagoi
  - 1 Tenaga kerja *Food and Beverage Service* Nirwana Gardens Resort Bintan- Lagoi.

### **Jenis dan Sumber Data**

#### 1. Data primer

Menurut Umar (2003:56) data primer merupakan data yang diperoleh langsung dilapangan oleh peneliti sebagai objek penulisan. Data primer dalam penelitian ini merupakan hasil

wawancara dan observasi yang dilakukan terhadap pemberi informasi atau data dan juga *Human Resources Department* Nirwana Gardens Resort Bintan-Lagoi.

#### 2. Data sekunder

Menurut Sugiono (2005:62) data sekunder adalah data yang tidak langsung diberikan kepada peneliti, misalnya penelitian harus melalui orang lain atau mencari melalui dokumen. Data sekunder pada umumnya berbentuk catatan atau laporan data dokumentasi oleh lembaga tertentu yang dipublikasikan. Data sekunder dari penelitian ini diperoleh dari buku, internet, dan data pendukung lain seperti arsip dan dokumen tertulis lainnya.

#### Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penulisan adalah :

#### 1. Observasi

Yaitu sumber yang diperoleh dengan melakukan pengamatan langsung ke lokasi pelaksanaan penelitian dan pencatatan sesuai dengan lingkup judul yang diambil di Nirwana Gardens Resort Bintan-Lagoi di department food and beverage service..

#### 2. Wawancara Mendalam

Wawancara mendalam dilakukan dengan informasi kunci yang

diposisikan sebagai subjek pengetahuan praktis maupun teoritis dalam persoalan nirwaa ini, yaitu yaitu informan dari Manajer Human resources department, Asst. outlet manager, dan karyawan food and beverage service Nirwana Gardens Resort Bintan-Lagoi.

### 3. Studi Dukumen

Studi dokumen dilakukan dengan mengkaji berbagai sumber tertulis, media digital, dan media cetak, seperti karya ilmiah terkait, hasil penelitian yang relavan, dan mengumpulkan data dengan cara mengambil data dari catatan, administrasi pihak manajemen Nirwana Gardens Resort Bintan-Lagoi.

### **Teknik Analisis Data**

Teknis analisis data pada penelitian ini menngacu pada kosnep Miles & Huberman dalam Nasution S (1992: 129) yaitu interaktif model yang mengklasifikasikan analisis dalam tiga langkah, adalah sebagai berikut :

#### 1.Reduksi data (*data reduction*)

Reduksi data yaitu suatu proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis dilapangan.

#### 2. Penyajiaan data (*display Data*)

Data ini tersusun sedemikian rupa sehingga memnerikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Adapun bentuk lazim digunakan pada data kualitatif terdahulu adalah dalam bentuk teks naratif. Terkait display data, peneliti menyajikannya dalam bentuk table.

#### 3. Penarikan kesimpulan (*verifikasi*)

Dalam penelitian ini akan diungkap mengenai makna dari data yang dikumpulkan. Dari data tersebut akan diperoleh kesimpulan yang tentatife, kabur, dan meragukan, sehingga kesimpulan tersebut perlu diverifikasi. Verifikasi dilakuka dengan melihat kembali reduksi data maupun display data sehingga kesimpulan yang diambil tidak menyimpang.

## Operasional Variabel

Variabel	Sub-Variabel	Indikator	Metode pengumpulan data
Penanganan Pengembangan karir	Pengalaman Kerja	1. Perluasan Pekerjaan ( <i>job enlargement</i> )	1. Wawancara 2. Observasi 3. Studi Dokumentasi
		2. Promosi Jabatan	
		3. Perputaran Pekerjaan ( <i>job rotation</i> )	
		4. Gerakan Kebawah ( <i>downward move</i> )	
		5. Magang diluar Perusahaan ( <i>externship</i> )	

Sumber : di olah dari Raymond K Noe ( 2010:526

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengembangan karir karyawan di food and beverage service nirwana gardens Resort Bintang Lagoi belum berjalan dengan optimal karena ada karyawan yang bekerja 10 tahun bahkan lebih tidak mengalami peningkatan dalam karir nya. Karena merujuk ke pengertian pengembangan karir adalah salah satu langkah untuk menggali potensi karyawan yang berkualitas, karena pengembangan karir dilakukan tidak hanya ingin

memperoleh apa yang dipunyainya, tetapi juga mengharapkan perubahan , ada kemajuan dan kesempatan yang diberikan kepadanya untuk maju ketingkat yang lebih tinggi. Kesempatan yang diberikan oleh pihak manajemen nirwana gardens resort bintang-lagoi tidak memandang gender untuk memutuskan karir karyawan yang lebih tinggi.

Jadi saat ini penulis akan uraikan bagaimana pengembangan karir berdasarkan pengalaman kerja karena sebagian besar pengembangan karir karyawan terjadi melalui

pengalaman kerja yang meliputi perluasan pekerjaan, promosi jabatan, perputaran pekerjaan, gerakan kebawah dan magang di luar perusahaan, yang akan penulis uraikan satu persatu.

### **1. Perluasan Pekerjaan (*job enlargement*)**

Perluasan pekerjaan (*job enlargement*) berdasarkan pengalaman kerja karyawan di *food and beverage service* mengacu pada menambahkan tantangan atau tanggung jawab baru untuk pekerjaan karyawan saat ini. hal ini meliputi tugas khusus, beralih peran pada tim kerja, atau melayani tamu dengan cara yang baru. dan perluasan pekerjaan juga merupakan sebuah metode untuk mempertahankan motivasi karyawan dengan penambahan tugas-ugas baru yang memiliki keterampilan dan tanggung jawab yang sama. Karena perluasan pekerjaan lebih berhasil jika dikenakan pada pekerja yang tidak takut terhadap tanggung jawab baru dan menganggap penting bekerja keras untuk mencapai keberhasilan

Penulis simpulkan bahwa perluasan pekerjaan memberikan dampak yang besar terhadap perusahaan dan karyawannya. Karyawannya bisa menggali potensi yang lebih dalam dirinya dan memberikan peluang untuk maju tentunya juga akan berimbas ke karir karyawan. Sedangkan untuk perusahaan apabila

ada karyawan yang keluar bisa langsung menunjuk karyawan (perluasan pekerjaan) dan penulis sangat setuju dengan pihak manajemen untuk memberikan kriteria bagi karyawan dalam perluasan pekerjaan, akan tetapi perluasan pekerjaan pada karyawan belum dijalankan dengan optimal tidak merata di setiap outlet food and beverage service Nirwana Gardens Resort Bintan-Lagoi.

### **2. Promosi Jabatan**

Karyawan yang menerima promosi harus memiliki kualifikasi yang baik dibanding kandidat-kandidat yang lainnya. Terkadang jender pria wanita serta senioritas tua muda mempengaruhi keputusan tersebut. Hal inilah yang banyak diusahakan oleh kalangan pekerja agar bias menjadi lebih baik dari jabatan yang sebelumnya ia jabat. Dan juga demi peningkatan dalam status sosial. Promosi merupakan kesempatan untuk berkembang dan maju yang dapat mendorong karyawan untuk lebih baik atau lebih bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan dalam lingkungan organisasi atau perusahaan. Dengan adanya promosi, pasti karyawan akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan, serta mendapat pengalaman kerja yang baru dalam jabatannya dan diakui kemampuan kerjanya oleh manajemen perusahaan sehingga mereka akan menghasilkan keluaran (output) yang

tinggi serta akan mempertinggi loyalitas (kesetiaan) pada perusahaan.

Penulis simpulkan bahwa promosi jabatan untuk karyawan food and beverage service pihak perusahaan memiliki mekanisme tersendiri salah satunya adalah memenuhi kriteria yang ditentukan, dan posisi jabatan tersebut. Untuk kriteria ini pihak human resources department selalu meminta lapor (penilaian) dalam 1 tahun 2 kali untuk di evaluasi. Jadi setiap per 6 bulan harus ada laporan dari masing-masing ass.outlet manager ke pihak manajemen. Kekurangan dari promosi jabatan karyawan di food and beverage adalah dengan jumlah karyawan yang banyak dan posisi jabatan yang sedikit membuat promosi jabatan tersendat harus ada karyawan yang keluar atau resign baru bisa mempromosikan jabatan ke pihak manajemen.

### **3. Perputaran Pekerjaan (*job rotation*)**

Perputaran pekerjaan (*job rotation*) sangat lah penting apalagi untuk food and beverage service di nirwana gardens resort memiliki beberapa outlet. Tidak jarang kinerja karyawan mengalami fluktuasi kondisi seperti itu diduga ada hubungannya dengan terlalu lamanya seseorang dalam periode kerja disatu unit atau di satu pekerjaan saja. Akibat nya akan timbul kebosanan dan bahkan kejenuhan dikalangan mereka. Dalam konteks pengembangan sumber daya

manusia kondisi seperti itu tidak sehat makan manajemen seharusnya menerapkan kebijakan rotasi pekerjaan/karyawan secara berkala. Rotasi atau perputaran pekerjaan tidak selalu berjalan mulus bisa saja tindakan seperti itu menuai protes dari karyawan yang merasa dirinya sudah mapan pada posisi yang sekarang. Karena itu kebijakan seperti itu harus didasarkan pada data dan informasi akurat mengenai kinerja individu, Pengalaman kerja di outlet, keterlibatan pelatihan dan perilaku karyawan. kemudian perlu dilakukan sosialisasi agar para karyawan tidak merasa diperlukan secara tidak adil. hal lain yang penting juga dipertimbangkan bahwa rotasi pekerjaan harus berbasis kompetensi karyawan bersangkutan.

Penulis simpulkan bahwa perputaran pekerjaan (*job rotation*) sangat baik untuk menambah pengalaman kerja bagi karyawan, tetapi yang menjadi masalah perputaran pekerjaan tidak di tentukan waktu berapa lama karyawan di outlet tersebut, sehingga menyebabkan ada beberapa karyawan yang sudah bekerja di outlet selama 4 tahun tidak dipindahkan, seharusnya bisa dipindahkan agar karyawan bisa mengembangkan ilmu ditempat yang berbeda.

### **Gerakan kebawah (*downward move*)**

Merupakan perubahan pekerjaan yang melibatkan pengurangan pada tingkat tanggung jawab dan kewenangan karyawan.

Kesimpulan dilapangan tentang gerakan kebawah untuk karyawan bahwa gerakan kebawah (*downward move*) untuk karyawan hanya mengurangi tanggung jawab dan kewenangan karyawan tidak semata-mata langsung dicopot jabatannya. Akan tetapi banyak karyawan yang menerima sebagai hukuman dan langsung keluar dari perusahaan padahal ini adalah salah satu sebagai peluang untuk menjadi lebih baik.

## **5 Magang di Luar Perusahaan (*externship*)**

Mengacu pada perusahaan yang mengizinkan karyawan untuk mengambil peran operasi purna waktu pada perusahaan lain.

penulis simpulkan bahwa magang diluar perusahaan memberikan peluang bagi karyawan agar bisa mengembangkan kemampuan dan pengetahuan yang lebih baik, Namun program ini tidak berlanjut sampai sekarang dan hanya bisa dirasakan oleh beberapa karyawan. padahal program ini memiliki dampak yang baik salah satunya sebagai faktor penunjang dalam pengembangan karir karyawan.

## **Upaya Perbaikan Pengembangan Karir Karyawan**

Dalam hal upaya perbaikan terhadap pengembangan karir karyawan, karyawan harus memahami, menilai dirinya terutama yang berkaitan dengan potensi yang ada dalam dirinya mengenai kemampuan, minat, bakat sikap dan cita-citanya, serta menemukan hambatan-hambatan yang mungkin timbul yang disebabkan oleh dirinya sendiri dan faktor lingkungan, serta mencari jalan untuk dapat mengatasi hambatan-hambatan, disini dibutuhkan kerja sama antara karyawan dan pihak manajemen agar ada upaya perbaikan terhadap pengembangan karir karyawan, di food and beverage service Nirwana Gardens Resort Bintan-Lagoi.

### **1. Bimbingan Karir**

Bimbingan adalah proses pemberian bantuan yang dilakukan oleh seseorang yang ahli kepada seseorang atau beberapa orang individu agar orang yang dibimbing dapat mengembangkan kemampuan dirinya sendiri dan mandiri dengan memanfaatkan kekuatan individu yang ada dan dapat dikembangkan berdasarkan norma-norma yang berlaku. jadi bimbingan karier merupakan suatu proses bantuan, layanan, pendekatan terhadap individu agar dapat mengenal dan memahami dirinya, mengenal dunia kerja, merencanakan masa depan yang sesuai dengan bentuk kehidupan yang diharapkannya, mampu menentukan

dan mengambil keputusan secara tepat dan bertanggung jawab atas keputusan yang diambilnya itu sehingga mampu mewujudkan dirinya secara bermakna.

Penulis simpulkan bahwa bimbingan karir yang diberikan kepada karyawan sangat di butuhkan sehingga karyawan siap untuk memangku jabatan yang di promosikan, akan tetapi yang menjadi kekurangan dalam bimbingan karir disini hanya untuk karyawan yang di promosiakan saja dan seharusnya bimbingan karir di butuhkan saat karyawan mulai masuk bekerja di resort ini sehingga dari awal sudah tau kemana arah dan tujuan karir nya.

## **2. Pelatihan Karyawan**

Sumber daya manusia atau karyawan menduduki suatu jabatan tertentu dalam organisasi belum tentu mempunyai kemampuan yang sesuai dengan persyaratan yang diperlukan dalam jabatan tersebut. hal ini terjadi karena sering seseorang menduduki jabatan tertentu bukan karena kemampuannya melainkan karena tersedianya formasi. Oleh karena itu karyawan atau staff baru ini perlu diberikan penambahan kemampuan yang dimiliki. Pelatihan karyawan berhubungan erat terhadap hasil pekerja karyawan sehingga mempengaruhi pengembangan karir karyawan. Oleh karena itu, di butuhkan sebuah penilaian dan

evaluasi untuk mengukur kinerja karyawan apabila kinerja karyawan bagus besar kesempatan untuk pengembangan karir. Pelatihan karyawan dilakukan dengan tujuan agar karyawan memiliki pengalaman, pengetahuan, kemampuan dan keterampilan sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan, pelatihan karyawan yang tepat dapat memberikan efek yang baik kepada karyawan sehingga karyawan dapat mengembangkan diri dan mampu memahami beberapa hal terkait pekerjaan, dan karyawan yang telah diberikan pelatihan yang tepat akan memiliki keterampilan yang lebih baik seperti : tahu dan mengerti apa yang harus dilakukan, mempunyai gerak kerja yang tepat dan cepat, sehingga bisa mengurangi kesalahan dalam pekerjaan.

Penulis simpulkan dengan memberikan pelatihan kepada karyawan tentunya membuka ke ahlian baru yang dimiliki oleh karyawan namun yang menjadi kekurangan pelatihan ini hanya dilakukan untuk karyawan yang masuk pada hari kerja saat pelatihan dilaksanakan. Sehingga karyawan yang tidak masuk atau beda shift tidak dapat kesempatan untuk mengikuti pelatihan tersebut.

## **PENUTUP**

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis jabarkan terkait dengan Penanganan Pengembangan Karir Karyawan Berdasarkan Pengalaman Kerja di Food And Beverage Service Nirwana Gardens Resort Bintan-Lagoi, maka diambil kesimpulan dari hasil penelitian tersebut antara lain sebagai berikut:

1. Penanganan pengembangan karir karyawan berdasarkan pengalaman kerja di food and beverage service Nirwana Gardens Resort Bintan Lagoi seperti Perputaran Pekerjaan, Promosi Jabatan, Perputaran Pekerjaan, Gerakan kebawah, Magang diluarPerusahaan belum dijalankan secara maksimal karena tidak berkelanjutan dan hanya bersifat situasional,
2. Uapaya Perbaikan Pengembangan Karir Karyawan yang dilakukan oleh manajemen perusahaan nirwana gardens resort bintang lagoi :

a. Melalui Bimbingan karir

Bimbingan karir yang dilakukan oleh manajemen masi bersifat terbatas hanya untuk karyawan di promosikan jabatannya saja, seharusnya bimbingan karir dilakukan untuk semua karyawan walaupun belum di promosikan.

b. Pelatihan Karyawan

Pemberian pelatihan terhadap karyawan tidak diterapkan kesemua

karyawan, hanya karyawan yang masuk shift kerja pada saat peltihan kerja yang mendapatkan pelatihan. walaupun karyawan bisa memberikan pengalaman apa yang di dapatkan tetapi tidak sebgus disaat pelatihan karyawan dilakukan.

## **SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka penulis mencoba menyampaikan beberapa saran terkait dengan penanganan pengembangan karir karyawan berdasarkan pengalaman kerja di food and beverage service nirwana gardens resort bintang lagoi.:

1. Diharapkan untuk pihak manajemen nirwana gardens resort bintang lagoi bisa memaksimalkan secara berkelanjutan untuk pengembangan karir karyawan berdasarkan pengalaman kerja
2. Diharapkan untuk karyawan agar bisa meningkatkan kinerja yang lebih baik, dan berhati-hati dalam bekerja yang akan berpengaruh ke pengembangan karir karyawan.
3. Diharapkan untuk atasan bisa transparan dan terbuka untuk memberikan penilaian (rapor) kepada karyawan agar karyawan bisa mengevaluasi diri dan tau dimana kelebihan dan kekurangan yang harus di perbaiki.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, Suharsimi. 1995. *Manajemen Penelitian*, Rineka Cipta: Jakarta
- \_\_\_\_\_ 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta: Jakarta
- Bagun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga: Jakarta.
- Hasibuan, Malayu,S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara: Bandung.
- Moleong, Lexy J. 1993. *Penelitian Kualitatif*, Remadja Rosda: Bandung.
- Nuraini. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yayasan Aisyam: Jakarta.
- Handoko T. Hani. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua BPFE: Jogjakarta.
- Pendit S, Nyoman. 2006. *Ilmu Pariwisata*, PT Pradiya Paramita: Jakarta.
- Raymond A Noe. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing*, Salemba Empat: Jakarta.
- Reilly, Ronald. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Prestasi Pustaka: Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Raja Grafindo: Jakarta.
- Sadili, Samsudin. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV Pustaka: Bandung.
- Sangadji, Etta Manang. 2010. *Meteodelogi Penelitian Pendekatan Praktis*, Andi Offet: Jogjakarta.
- Soekresno.2001. *Manajemen Food and Beverage Service Hotel*. Gramedia Pustaka Utama: Jakarta.
- Sugiaro Endar Ir. 1996. *Pengantar Akomodasi dan Restaurant*, Gramedia Pustaka Utama: Jakarta
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana: Jakarta



