

Analisa Sistem Pengembangan Karir

Santi Andriati, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20344292&lokasi=lokal>

Abstrak

Penulisan tugas akhir ini merupakan suatu bentuk analisa Serta usulan mengenai sistem pengembangan karir yang nantinya dapat digunakan oleh PT TS. PT TS merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang pertelevisian swasta di Indonesia (uraian selengkapnya mengenai profil dapat dilihat di lampiran), dimana saat ini telah banyak perusahaan pesaing. Dalam menghadapi persaingan yang semakin tinggi, PT TS harus berusaha agar dapat bertahan dalam persaingan bisnis yang ada. Keunggulan dalam bersaing harus menjadi kekuatan utama dalam menghadapi persaingan.

Salah satu sumber daya yang dapat dijadikan keunggulan bersaing adalah sumber daya manusia. Salah satu hal penting dalam proses manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan karir (career planning), karena hal ini dapat menjadi alat yang kuat untuk memotivasi sumber daya manusia dalam perusahaan untuk memberikan seluruh kemampuan kepada perusahaan. Pengembangan karir (career development) tidak sekedar menjadi alat untuk perkembangan individu, namun menjadi kunci aset strategis untuk perkembangan perusahaan.

Terdapat beberapa pandangan pada karyawan yang menyatakan bahwa karir yang ada di dalam perusahaan kurang memuaskan, terutama mengenai informasi jalur karir yang jelas di dalam perusahaan, sementara di sisi lain pihak departemen Sumber Daya Manusia juga menyatakan bahwa saat ini belum terdapat sistem atau kebijakan mengenai pengembangan karir secara jelas dan kurang tertata dengan baik. Pandangan seperti ini apabila tidak segera ditindaklanjuti nantinya akan membawa pengaruh pada motivasi kerja karyawan dalam melaksanakan tanggung jawabnya.

Berdasarkan keadaan tersebut, maka -penulis berupaya untuk memberikan usulan penerapan sistem pengembangan karir yang dapat digunakan oleh PT TS, agar perusahaan mempunyai suatu sistem pengembangan karir yang tertata dengan baik sehingga nantinya karyawan mengetahui dengan jelas kesempatan-kesempatan serta arah karir yang dapat mereka peroleh. Penulis memberikan tiga alternatif dalam kaitannya dengan pemecahan masalah yang telah diusulkan, yaitu: Pertama, perusahaan membuat sistem pengembangan karir sendiri. Kedua, perusahaan menyerahkan sepenuhnya pembuatan sistem pengembangan karir ini kepada konsultan Dan yang terakhir, perusahaan merekrut seorang spesialis yang penanggung jawab untuk membuat sistem pengembangan karir sampai dengan melaksanakan dan memantau pelaksanaannya.

Ketiga alternatif yang telah diajukan tersebut mempunyai kelebihan dan kekurangannya masing-masing, diantaranya adalah: Alternatif pertama mempunyai kelebihan Biaya yang dibutuhkan tidak terlalu besar, namun mempunyai kelemahan juga seperti, waktu yang dibutuhkan untuk membuat sistem ini agak lama. Alternatif kedua kelebihanannya terletak pada waktu yang dibutuhkan akan lebih cepat, sedangkan

kelemahannya adalah konsultan yang ditunjuk merupakan orang dari luar perusahaan sehingga kurang mengerti budaya perusahaan, hal ini dapat menyebabkan sistem yang telah dibuat tersebut tidak cocok untuk diterapkan dalam perusahaan. Alternatif ketiga kelebihanannya adalah dapat membuat sistem pengembangan karir yang benar-benar baik, namun kelemahannya adalah biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan untuk merekrut dan menggaji seorang spesialis cukup mahal, oleh karena itu perusahaan harus benar-benar mempertimbangkan hal tersebut. Dari ketiga alternatif tersebut penulis memilih satu rekomendasi yang dianggap paling sesuai untuk diterapkan, yaitu alternatif yang pertama.