

Proses rekrutmen sebagai bagian dari sistem manajemen karir pada departemen sales PT Pfizer Indonesia = Recruitment process as a part of career management system in sales department PT Pfizer Indonesia

Harianja, Debora Oktavia, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20367407&lokasi=lokal>

Abstrak

Program magang ini bertujuan untuk mempelajari dan memahami sistem manajemen karir pada departemen Sales PT Pfizer Indonesia serta perbandingannya dengan teori-teori yang ada. Dalam program magang ditemukan bahwa tingkat turnover yang tinggi dapat mengurangi kinerja perusahaan dan menambah cost dalam usaha menemukan sumber daya manusia yang baru dengan keahlian yang dibutuhkan perusahaan. Mempertahankan karyawan untuk tetap tinggal dalam perusahaan juga bukanlah suatu pekerjaan yang mudah. Penulis menemukan bahwa gaji yang tinggi belum tentu berhasil meyakinkan karyawan untuk tinggal dalam perusahaan. Menurut Badawy (2007), salah satu usaha yang dapat dilakukan dalam mempertahankan karyawan adalah sistem pengembangan karir yang baik. Untuk memenuhi hal ini, Human Resource Department pada PT Pfizer Indonesia memiliki suatu bagian khusus yang disebut Learning and Development, dimana penulis ditempatkan untuk menjalani program magang. Berdasarkan pengertian manajemen karir menurut Noe, ada empat tahap yang perlu dilalui yaitu Self Assessment, Reality Check, Goal Setting dan Action Planning. Sebagian besar tahapan ini juga ditemukan pada sistem manajemen karir yang dikembangkan di departemen Sales PT Pfizer Indonesia sehingga disimpulkan bahwa konsep manajemen karir PT Pfizer Indonesia sejalan dengan konsep yang dijelaskan Noe (2002) . Pada akhir program magang, penulis menemukan bahwa kurangnya sosialisasi mengenai manajemen karir pada PT Pfizer Indonesia menjadi suatu penghalang untuk memperoleh langsung dampak sistem manajemen karir terhadap turnover pada departemen Sales PT Pfizer Indonesia.

This internship program aims to learn and understand about career management system in Sales department of PT Pfizer Indonesia and to compare with existing theories. In this program, it was found that high employee turnover rate can reduce company performance and increase cost to find new talents. Retaining employees is not an easy thing to do. The writer found that high salary is not necessarily able to convince employees to stay in the company. According to Badawy (2007), a good career management system is one of some ways in order to retain employees. To fulfill this needs, the Human Resources Department of PT Pfizer Indonesia has a division called Learning and Development, in which the writer was placed as an apprentice. Based on the Noe's definition, there are four stages career management, such as Self Assessment, Reality Check, Goal Setting and Action Planning. Most of these stages were found in career management system of PT Pfizer Indonesia so it can be concluded that career management system in Sales Department of PT Pfizer Indonesia is mostly the same with Noe's definition. At the end of internship program, the writer found that lack of socialization about career management system in PT Pfizer Indonesia becomes a barrier to make it one of the way to decrease turnover rate especially in Sales Department.