

Pemanfaatan penilaian kinerja terhadap pengembangan karir : Kasus PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero) dan PT. Asuransi Bintang Tbk. = The uses of performance appraisal for career development (Case: PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero) and PT Asuransi Bintang, Tbk)

Nasution, Yusnani, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=83232&lokasi=lokal>

---

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pemanfaatan hasil Penilaian Kinerja terhadap Pengembangan Karir. Penelitian sebelumnya telah dilakukan yang menunjukkan bahwa hasil Penelitian Kinerja digunakan untuk beberapa kegiatan Manajemen Sumber Daya Manusia diantaranya adalah untuk pengembangan Karir. Disamping itu, penelitian ini untuk mengetahui adakah perbedaan pemanfaatan hasil Penilaian Kinerja terhadap Pengembangan Karir antara Badan Usaha Mlik Negara (BUMN) dan Badan Usaha Swasta. Sebagai kasus telah diambil sebagai obyek penelitian yaitu PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero)--disingkat Asuransi Jasindo dan PT. Asuransi Bintang Tbk--disingkat Asuransi Bintang.

Data yang digunakan untuk variabel Penilaian Kinerja adalah faktor penilaian pada Asuransi Jasindo, faktor penilaian yang digunakan terdiri dari tujuh belas faktor, meliputi Mutu hasil kerja; Kuantitas hasil kerja; Kemampuan judgement; Kemampuan mengorganisasikan pekerjaan; Kemampuan memberikan instruksi; kepemimpinan; Kerjasama; Kemampuan rnempengaruhi orang lain; Kemampuan mengemukakan pendapat, Karakter, Kreativitas dan Sikap dan minat terhadap pekerjaan; Kemampuan memelihara disiplin; Wawasan pandangan; Kemampuan membawakan diri; Kemauan dan kemampuan belajar, Pengetahuan/keterampilan teknis. Sedangkan pada Asuransi Bintang, faktor penilaiannya terdiri dari sepuluh faktor, yakni Commitment; Positive thinking; Credible; Responsible; Prudent; Teamwork Integrity Customer service; Quality of work; Innovation. Pengukuran hasil penilaian ini berupa tingkatan dengan Skala Likert, yakni baik sekali, hampir cukup dan kurang. Disisi lain, data yang digunakan untuk variabel Pengembangan Karir adalah berapa kali promosi., berapa kali rotasi/mutasi, lama masa kerja, tingkat pendidikan dan tingkat jabatan. Metode pengumpulan data ini dilakukan dengan penyebaran kuesioner terhadap pemegang jabatan struktural di Kantor Pusat. Alasannya adalah pemegang jabatan struktural ini sudah mengalami promosi atau rotasi/mutasi. Jumlah responden di Asuransi Jasindo sebanyak tigapuluh lima orang di Asuransi Bintang sebanyak tigapuluh orang. Pengumpulan data diperoleh pula dari in-depth interview dengan pejabat yang representatif. Data ini diolah dengan megunakan program SPSS, dan analisisnya menggunakan descriptive statistics dan cross tabulation.

Perbedaan yang cukup berarti ditemukan, bahwa pada Asuransi Jasindo sebagian besar responden mengatakan ke tujuhbelas faktor penilaian dimanfaatkan dalam keputusan promosi. Sedangkan pada Asuransi Bintang, sebagian besar responden mengatakan kesepuluh faktor penilaian hanya kadang-kadang saja digunakan untuk keputusan promosi. Persamaan dari kedua perusahaan ini adalah hasil penilaian hanya kadang-kadang digunakan untuk keputusan rotasi/mutasi, tidak ada korelasi yang signifikan antara masa kerja dan tingkat pendidikan dengan keputusan promosi dan rotasi/mutasi. Saran bagi kedua perusahaan, hendaknya melihat kembali faktor penilaian yang diberlakukan dan keputusan untuk promosi dan

rotasi/mutasi.

The purpose of these observations to make known, is there any uses of performance appraisal for career development. The previous observation has been done and indicated that the result of performance appraisal is used for many human resources management's activities; one of the activity is for the career development. Meanwhile, this observation is to make known is there any differences of the uses performance appraisal's result for the career development between Stale Owned Company (BUMN) and Private Company. As the case, the writer has taken PT Asuransi Jasa Indonesia (Persero) - abbreviated as Asuransi Jasiindo and PT Asuransi Bintang, Tbk - abbreviated as Asrransi Bintang as the object of the observation.

Data, which is used for the performance appraisal variable, is the appraisal factors. In Asuransi Jasindo, the appraisal factors which are used for the performance appraisal consists of seventeen factors, included quality of work results, quantity of work results, the ability of judgment, the ability to organize work, the ability to give instruction, leadership, teamwork, the ability to interplay other people, the ability to convey, characteristic creativity & initiative, bearing & concern for work, the ability of discipline, wide knowledge (insight), the ability of adaptation, willingness and the ability to study, knowledge/technical skill whereas in Asuransi Bintang, the appraisal factors consists of ten factors, included commitment positive thinking, credible, responsible, prudent, teamwork, integrity, customer service, quality of work, innovation.

Benchmarking of this appraisal's result is degree of the Lihkert's scale, excellent, good, acceptable and poor. In the other side, the data, which is used for the career development variables, are frequency of promotion, frequency of transfer, length of worm education's degree and position's degree. This collecting data's method is obtained by distribute the questionnaires to the people who have structural position's holders in head office. The reason is because this people have been getting promotion and transfer. The amount of respondents in Asuransi Jasindo are thirty-five people, in Asuransi Bintang are thirty people. Beside the questioner obtains the collecting data obtained from in-depth interview with the representative constituted. This data cultivated by SPSS program and the analysis used descriptive statistics and cross tabulation.

The significant differences is found, that is in Asuransi Jasindo almost all respondents said that the seventeen appraisal factors are used for the promotion decision. In Asuransi Bintang, almost all respondents said that the ten appraisal factors sometimes used for the promotion decision. The equation from this two company is appraisal result sometimes used for transfer decision, there is no significant correlation between length of work and moon's degree with the promotion and transfer decision. The suggestion for both of company, try to look up appraisal factor, which is used, and the decision for promotion and rotation.