

Analisis terhadap penerapan pengembangan karir di lingkungan pejabat struktural P.T. asuransi kerugian x (persero) kantor pusat

Miranda Qamaruzzaman, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=96886&lokasi=lokal>

Abstrak

Penelitian ini merupakan studi kasus dan bertujuan untuk mengetahui apakah penerapan Program Pengembangan Pola Jalur Karir sudah efektif dan mendapatkan gambaran mengenai Perencanaan Karir Individu yang berlaku dalam rangka pengembangan karir Pejabat Struktural di P.T. Asuransi Kerugian X (Persero).

Untuk meneliti hal tersebut, penelitian diarahkan pada faktor-faktor yang berpengaruh dan yang menunjang maupun yang menghambat penerapan Program Pengembangan Karir, Pola Jalur Karir, Perencanaan Karir Individu. Penelitian dilakukan terhadap 45 orang Pejabat Struktural Kantor Pusat yang terlibat sebagai responden. Dengan menggunakan analisis deskriptif terhadap data sampel dan analisis inferensial berupa uji hipotesis, didapat hasil/temuan sebagai berikut:

Penerapan Program Pengembangan Karir terbukti efektif. Faktor yang berpengaruh dan dipersepsikan positif/menunjang adalah: tanggung jawab dan kerja sama dalam penerapan program, integrasi program dengan Sistem Mentoring, Pola Jalur Karir dan adanya peluang pengembangan di luar dan di dalam jabatan. Namun kondisi ini belum memenuhi kondisi ideal/seharusnya. Faktor yang berpengaruh dan masih perlu disempurnakan adalah Sistem dan proses Penilaian Kinerja dan pertimbangan hasil asesmen dalam penentuan program. Penerapan Pola Jalur Karir terbukti kurang efektif. Faktor yang berpengaruh dan dipersepsikan positif/menunjang adalah jalur karir yang ada dinilai efektif, memberi peluang mobilitas pejabat antar unit/fungsi. Kondisi ini belum memenuhi kondisi ideal/seharusnya. Faktor yang berpengaruh dan dipersepsikan negatif/menghambat adalah tolak ukur persyaratan kenaikan tingkat jabatan yang kurang jelas, keterbatasan jenjang dan jalur karir. Perencanaan Karir Individu belum diterapkan secara formal. Sejauh ini terkait dengan Perencanaan Karir Individu yang bersifat informal faktor yang berpengaruh dan dipersepsikan positif/menunjang adalah kesadaran pejabat akan peluang pengembangan karir yang dapat dicapai, kepedulian dan dukungan dari atasan.

Kondisi ini juga belum memenuhi kondisi ideal/seharusnya. Dalam hal ini faktor yang berpengaruh dan dipersepsikan negatif/menghambat adalah kurangnya keterlibatan aktif pejabat dalam menentukan tujuan karir, atasan yang kurang berperan sebagai konselor, mentor, penyampaian informasi karir yang kurang luas, kurang terbuka, dan pemberian umpan balik Penilaian Kinerja yang kurang memadai.

Kendala dalam penerapan mencakup: Sistem Pengembangan Karir yang kurang terintegrasi dengan Sistem Penilaian Kinerja, kurang selaras dengan Sistem Pendidikan & Pelatihan.; Pola Jalur Karir yang kurang efektif dan belum adanya kesiapan baik dari perusahaan, atasan dan pejabat untuk menerapkan Perencanaan Karir atas kesepakatan bersama. Belum adanya Sistem Prosedur yang baku juga merupakan hambatan bagi proses penerapan secara objektif dan konsisten. Di samping itu terbukti tidak terdapat perbedaan persepsi

yang signifikan antara pejabat yang berbeda unit kerja, posisi jabatan, jenis kelamin, usia, pendidikan formal, masa kerjanya terhadap ketiga variabel yang diteliti Mempertimbangkan hasil penelitian ini, disarankan kepada P.T.Asuransi Kerugian X (Persero) untuk melakukan perumusan & penyempurnaan sistem dan sejumlah program yang terkait dengan Pengembangan Karir Pejabat Struktural.