

Faktor-faktor manajemen karir yang paling dominan di tingkat manajemen bawah terhadap kinerja waktu proyek pada perusahaan jasa konstruksi

Herlina Sriwati, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=136711&lokasi=lokal>

Abstrak

Lingkungan bisnis yang semakin kompleks, turbulen serta berorientasi global menuntut perusahaan dikelola secara profesional. Pemilihan visi, misi dan strategi bisnis yang tepat akan memudahkan perusahaan mencapai sasarnya jika didukung oleh strategi SDM, struktur dan budaya perusahaan yang tepat dan sesuai. Strategi SDM yang diperlukan dalam era globalisasi ini untuk memenangkan persaingan di pasar global adalah SDM yang berkualitas. Dalam meningkatkan SDM berkualitas, diperlukan keterlibatan kepegawaian secara proaktif dimulai dari perencanaan karir para karyawan perusahaan. Akan tetapi betapapun baiknya suatu rencana karir yang telah dibuat oleh seorang karyawan yang disertai oleh suatu tujuan karir yang wajar dan realistis, rencana tersebut tidak akan menjadi kenyataan tanpa adanya pengembangan karir yang sistematis dan programatis baik dari karyawan itu sendiri maupun perusahaan. Tanpa usaha khusus manajemen dalam mengubah manajemen sumber daya manusia, maka sumber daya manusia perusahaan akan tertinggal, dan perusahaan akan semakin menjadi tidak kompetitif. Dalam hubungan ini perlu diambil langkah-langkah untuk menata dan mengendalikan pengembangan SDM di perusahaan agar lebih meningkatkan pelayanan kepada karyawan. Kegiatan pelayanan kepada karyawan diarahkan untuk memberikan informasi dan mengembangkan manajemen karir sesuai dengan kebutuhan karyawan sehingga akan memperbaiki motivasi, kinerja dan komitmen karyawan. Analisis yang dilakukan adalah mengidentifikasi faktor-faktor manajemen karir di suatu perusahaan yang berpengaruh terhadap kinerja waktu proyek. Metode yang digunakan adalah metode survey yang dilakukan di salah satu perusahaan jasa konstruksi. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan alat bantu program AHP. Diharapkan hasil analisis dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam menentukan kebijakan manajemen karir.

<hr>In environment business which progressively complex, turbulen and also orient global claim company managed professionally. The correct chosen of vision, mission and business strategy will facilitate the target of company if supported by strategy of human resource, the right culture and structure of company. Strategy of human resource which needed in this era of globalisasi to win emulation in global market is the human resource which with quality. In improving human resource which with quality, it needed involvement of officer by proaktif started from planning of career of employees. However, the good career plan which have been made by a employees accompanied by fair career target and realistic, the plan will not become fact without existence of development of systematic career and programatic either from itself employees and company. Without a special effort of management in altering human resource management, hence human resource of company will drop behind, and company will progressively becoming not kompetitif. In this relation require to be taken an action to arrange and control development of human resource in company so that more improve service to employees. Activity of service to employees instructed to give information and develop career management as according to requirement of employees so that will improve motivation, and performance of comitmen employees. The taken analysis is identifying career management factors in a

company which having an effect on to time project performance. The used method is method of survey in one of the construction service firm. The processing data using appliance assist program of AHP. The expected result of analysis can become consideration for company in determining career management policy.