

Efektivitas Pelaksanaan Proses Pengembangan Karir dalam Kaitannya dengan Proses Performance Management Di PT. PSC Indonesia

Feronica Daru Asih Wikantyasti, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20344908&lokasi=lokal>

Abstrak

ABSTRAK

Dengan terpisahnya kedua proses performance management yakni penilaian kinerja dan pengembangan karir di PT. PSC Indonesia, karyawan merasa bahwa proses pengembangan karir kurang dapat berjalan secara efektif terutama bagi karyawan yang di non core department. Berkaitan dengan permasalahan tersebut, pada penulisan mgas akhir ini penulis lebih memfokuskan pembahasan pada permasalahan yang berkaitan dengan kurang efektifnya proses pengembangan karir yang terjadi di salah satu departemen yang ada di PSC Indonesia Company, yakni departemen sumber daya manusia & administrasi (HR and Admin) dan departemen pengembangan organisasi (Organization Development). Berbicara mengenai proses pengembangan karir karyawan tidak terlepas dari proses manajemen kinerja atau Performance Management. Proses Performance Management merupakan kerjasama antara pimpinan dengan bawahan dalam hal:

1. Plan Performance, yakni mendefinisikan tanggung jawab pekerjaan dan harapan, serta merancang sasaran yang akan dicapai (goal setting) untuk suatu periode kinerja tertentu
2. Coach/ Manage. Memberikan feedback, support, dan pengembangan.
3. Appraise Performance. Dengan menggunakan form penilaian kinerja, mengevaluasi kinerja di akhir periode penilaian kinerja.

Berdasarkan hasil pengambilan data dengan menggunakan angket dan form yang ada, secara teoritis mengenai syarat-syarat pelaksanaan penilaian kinerja yang efektif dapat disimpulkan bahwa dengan berbedanya waktu pelaksanaan proses penilaian kinerja dengan pengembangan karir, ternyata dapat menjadi tidak efektifnya pelaksanaan proses pengembangan karir di PT. PSC Indonesia.

Sesuai dengan permasalahan mengenai kurang efektifnya pelaksanaan proses pengembangan karir di PT. PSC Indonesia, dan berdasarkan hasil analisis melalui angket dan didukung dengan dasar teori mengenai efektivitas proses performance management dan beberapa teori pendukung, maka sebagai solusi terhadap permasalahan yang ada penulis memberikan 3 alternatif solusi yakni (1) mengusulkan adanya perubahan waktu pelaksanaan proses performance management di mana ke dua proses penilaian kinerja dan pengembangan karir dijadikan satu; (2) memberikan masukan pada senior management supaya mewajibkan para atasan mencantumkan rencana pengembangan karir anak buah ke dalam salah satu GOAL mereka; (3) melakukan workshop mengenai mentoring untuk para atasan; (4) merevisi form yang ada dan dibuat menjadi satu form; (5) membuat jenjang karir; (5) diadakan konseling pengembangan karir untuk seluruh karyawan. Dengan mempertimbangkan keadaan perusahaan maka penulis merekomendasikan untuk melaksanakan saran (1), (2) dan (3). Untuk melaksanakan rekomendasi tersebut diperkirakan akan membutuhkan waktu kurang lebih sekitar 3 bulan terhitung mulai bulan September sampai dengan November 2003, dengan maksimum target pada pelaksanaan penilaian kinerja tahun 2004 sudah melaksanakan saran 1 dan 2 serta para atasan sudah mengikuti workshop mengenai coaching, counseling & mentoring, sehingga sudah mendapatkan pengetahuan bagaimana melakukan pengembangan bagi anak buah

melalui proses mentoring. Dengan demikian form EDP yang sudah ada dapat digunakan dan proses pelaksanaan pengembangan karir dapat segera dioptimalkan. Berdasarkan uraian di atas, perkiraan biaya yang akan digunakan untuk melaksanakan satan yang direkomendasikan sekitar Rp. 91.850.000,- untuk biaya pelaksanaan workshop.