Universitas Indonesia Library >> UI - Tesis Membership

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 siudi kasus dan bertujuan untuk mengetahui apnkah penerapan Program Pengembangan Pola Jalur Karir sudah efektif dan mendapatkan gambaran mengenai Perencanan Karir lndividu yang berlaku dalam rangka pengembangan karir Pejabat StruktumI.di P.T.Asuransi Kemgian X (Persero).

Untuk meneliti hal tersebut, penelitian diarahkan pada faktor faktor yang berpengaruh dan yang menunjang maupun yang menghambat penerapan Program Pengembangan Kadr, Poia J aJur Karir, Perencanaan Karir Individu.Penelitian dilakukan tcrhadap 45 orang Pejabat Struktural Kantor Pusat yang tcriibat sebagai responder. Dengan menggunakan analisis deskriptif ierhadap data sampel dan analisis infcrensial berupa uji hipotesis, didapat hasé! peraeheian sebagai berikut:
Penerapan Progam Pengembangan Karir terbukti !:z.'r:»..f:g efektii Faktor yang berpengamh dan dipersepsikan pcsitif/menunjang :=.d.e.lah: Lmggung jawab dan kerja sama dalaxn penerapan program, integrasi program dengan Sistem Mentoring, Pola Jalur Karir dan adanya pcluang pengembangan di luar dan di dalamjabatan, Namun kondisi ini belum merncnuhi kondisi idea?/seharusnya. Faktor yang berpenganih dan masih perlu disempurnakan adalah Sistem dan proses Penilaian Kjnelja dan pertimbangan hasil assesmen dalam penentuan program. Penerapan Pola Jalur Kam terbukti kurang cfektii Faktor yang bcrpengaruh dan dipersepsikan positifhnenunjang adalah jalur karir yang ada dinilai efektif, memberi peluang mobilitas pejabat antar unit/fungsi .Kondisi ini bclum memenuhi konclisi ideal/seharusnya Faktor yang berpengaruh dan dipersepsikan negatiU menghambat adalah tolok ukur persyaratan kenaikan tingkat jabatan yang kurang jelas, keterbatasan jcnjang dan jalur karir. Perencanaan Karir Individu belum diterapkan secara formal. Sejauh ini terkait dcngan Perencanaan Karir Individu yang bcrsifat informal faktor yangberpcngarulm dan dipersepsikan pnaitif / menmmjang adalah kesadaran pejabat akan peluang pcluang karir yang dapat dicapai, kepedulian dan dukungan dari atasan.

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

Kendala dalam penerapan mencakup : Sistern Pengembangan Karir yang lcurang 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 untulc menerapkan Pcrencanaan Kalir atas kesepakatan bersama Belum adanya Sistem Prosedur yang baku juga merupakan hambatan bagi proscs penerapan secam objektif dan konsistcn. Di samping itu terbukti tidak terdapat perbedaan persepsi

yang signifikan antara pejabat yang berbeda unit kenja, 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)1mtuk melakukan perumusan & penyempumaan sistem dan sejumlah program yang terkait dengan Pengembangan Karir Pejabat Struktural.