

## ABSTRAK

Program Profesi Magister Psikologi  
Fakultas Psikologi Universitas Airlangga  
Mayoring Psikologi Industri dan Organisasi

Endah Kurniawati, S.Psi (090315174M), Perubahan Sistem Perencanaan Karir

xiii : 86 halaman, 10 lampiran

Dalam rangka mengelola karir karyawan tersebut, Departemen SDM dan Umum pada periode 2006 ini mulai membuat program kerja yang mengarah pada pengembangan karir karyawan dimana pada periode-periode sebelumnya hal ini belum menjadi program utama. PT. "X" menyadari benar bahwa dengan adanya pengembangan tersebut, utamanya melalui jalur karir sistematis akan bermanfaat baik bagi karyawan maupun bagi perusahaan.

Sistem karir yang disediakan oleh manajemen saat ini masih berupa model yang sederhana melalui sistem grading. Grading tersebut bertujuan untuk mengembangkan karir karyawan melalui jalur karir fungsional, mengingat terbatasnya jalur karir struktural yang ada. Sistem ini ternyata memiliki banyak kelemahan dan kurang optimal dalam pelaksanaannya.

Kurang optimalnya sistem tersebut, disebabkan oleh :

a. Kinerja Karir

Pada aspek ini karyawan mengeluhkan sulitnya menapaki jenjang karir yang lebih tinggi karena belum jelasnya kriteria dan kurangnya sosialisasi tentang cara pencapaian pada jenjang karir berikutnya. Hal ini juga disebabkan masih tingginya subyektifitas manajemen dalam menerapkan promosi bagi karyawan dan kurangnya komitmen dari manajemen untuk mentaati sekaligus melaksanakan mekanisme (sistem) yang telah dibuat sebelumnya. Sehingga karyawan tidak tahu apa yang harus dilakukan untuk dapat dipromosikan.

b. Sikap Karir

Pada aspek ini diketahui bahwa karyawan memiliki sikap yang apatis atas karirnya, sehingga mereka lebih banyak memilih bermain aman, atau dengan kata lain mereka bekerja dengan baik semata-mata agar dalam proses penilaian kinerja terhindar dari skor "C".

c. Identitas Karir

Akibat sikap karir di atas, karyawan tidak memiliki ekspektasi yang positif pada karirnya di masa mendatang sehingga mereka memiliki tingkat kesadaran yang kurang konsisten atas minat dan nilai-nilai yang dianutnya dalam bekerja.

Berdasarkan hasil pengumpulan data, diketahui bahwa sebab yang paling mungkin menyebabkan kurang efektifnya perencanaan karir adalah : kinerja karir yang tidak jelas, sehingga untuk mengatasinya diperlukan suatu desain intervensi pada system pengembangan karirnya.

Desain intervensi yang dipilih untuk mengatasi masalah di atas adalah berupa usulan pembuatan sistem perencanaan karir yang lebih efektif. Dengan sistem tersebut diharapkan proses perencanaan karir akan lebih baik dan karyawan mampu merencanakan tindakan untuk mencapai tujuan karirnya.

Daftar Pustaka, 18 (1993 – 2005)