

# **SUSUNAN KEPEGAWAIAN INTERNAL DAN KARIR**

---

# Kasus

Corning Glass Works dikenal sebagai perusahaan pemberi kerja yang baik, mempunyai banyak program yang progresif termasuk manfaat kompetitif, kepedulian anak dan jadwal waktu yang fleksibel. Tapi kondisi perusahaan saat ini yaitu tidak bisa mempertahankan pegawai wanita dan manajer kulit hitam (Afrika). Ketua terdahulu R. Houghton menantang para manajernya untuk mengoreksi sistem perusahaan untuk bisa memperbaiki sistem perekrutan pegawai. Dia meminta perusahaan menanggapi langsung mengenai alasan para pegawai wanita keluar dari perusahaan. Kebanyakan dari mereka berpendapat bahwa alasan mereka keluar adalah karena kekurangan peluang karir

# Pertanyaan Kasus

1. Reaksi apa yang akan dilakukan untuk menghadapi tantangan dari ketua terdahulu?
2. Apa faktor (ketimpangan) yang menyebabkan adanya permasalahan di atas?
3. Bagaimana kebijakan yang akan dibuat untuk meningkatkan peluang karir dalam permasalahan di atas?
4. Bagaimana permasalahan di atas muncul, dilihat dari sisi perusahaan (manajer)?
5. Bagaimana sikap manajer lini untuk menindaklanjuti permasalahan di atas?
6. Bagaimana mengukur kesuksesan dalam pengembangan pegawai di suatu perusahaan?

## Pembahasan Kasus

1. Kebijakan yang diambil perusahaan untuk ~~menghadapi tantangan di atas adalah dengan~~ pendekatan personal kepada beberapa (X) pegawai untuk mengetahui alasan mereka keluar dari perusahaan. Dan bila ternyata karena faktor sempitnya peluang karir maka dalam hal ini perusahaan harus bisa mengevaluasi kembali system perusahaan mengenai pengembangan karir pegawai. Perusahaan harus bersifat objektif dalam mengembangkan peluang karir pegawai, sehingga pegawai termotivasi untuk lebih meningkatkan prestasi kerja.

2. Faktor ketimpangan yang menyebabkan adanya permasalahan di atas kemungkinan besar diakibatkan adanya diskriminasi perusahaan terhadap peluang karir bagi para pegawai wanita dan pegawai orang kulit hitam (Afrika).

Dalam khazanah bahasa Indonesia, istilah "langit-langit kaca" hampir tidak pernah dikenal. Itu merupakan terjemahan langsung dari "glass ceiling" yang cukup dipahami dalam terminologi bisnis di Eropa maupun Amerika Serikat.

Artinya, pembatasan tidak langsung dan tidak terlihat yang dialami oleh para wanita atau kaum minoritas dalam berkarier.

3. Kebijakan perusahaan dalam meningkatkan peluang karir pegawai adalah dengan melakukan program pelatihan. Konsep pelatihannya ditekankan pada individu. ~~Terlepas apakah mereka atasan atau bawahan,~~ manfaat program pelatihan akan dapat dirasakan. Program latihan ini yang terdiri dari empat fase :

- a. Fase individual training
- b. Fase Department training
- c. Fase Plant training
- d. Fase Corporate dan Outside Training

4. Permasalahan di atas muncul kalau dilihat dari sisi perusahaan (manajer) adalah :

~~Sepertinya para manajer kurang mengetahui~~  
tentang konsep-konsep dan teknik yang dibutuhkan untuk menentukan aspek “manusia” atau personil dalam pekerjaan manajemennya.

5. Sikap manajer lini untuk menindaklanjuti permasalahan di atas adalah :

~~Menurut seorang ahli, “Penanganan manusia secara langsung adalah, menjadi bagian integral dari tanggung jawab setiap manajer lini, mulai dari direktur hingga tingkat penyelia tingkat-terendah.~~



6. Cara mengukur kesuksesan dalam pengembangan pegawai di suatu perusahaan adalah:

~~Beberapa langkah untuk membantu memastikan keberhasilan :~~

1. Langkah 1 : Persiapkan orang yang belajar
2. Langkah 2: Perlihatkan Cara Melaksanakan Pekerjaan
3. Langkah 3: Lakukanlah Uji Coba
4. Langkah 4 : Tindak-Lanjut

# SUSUNAN KEPEGAWAIAN INTERNAL

---

## PROSESNYA...

1. Proses Perekrutan (recruitment)
2. Proses Seleksi Penerimaan Karyawan
3. Proses Penempatan, Orientasi, dan Sosialisasi karyawan

# KARIR

---

- Pengembangan karir
  - a. proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam Pengembangan karir individu
  - b. Pengembangan karir yang didukung departemen SDM
  - c. Peran pimpinan dalam pengembangan karir
  - d. Peran umpan balik terhadap pengembangan karir

# Pengembangan karir meliputi :

- Perencanaan karir adalah

~~proses dimana karyawan mengidentifikasi dan menerapkan langkah-langkah untuk mencapai tujuan atau gol karir.~~

- Manajemen karir adalah

proses dimana organisasi memilih, menilai, menugaskan dan mengembangkan karyawan untuk menyediakan suatu kolam tentang orang-orang berkualitas untuk kebutuhan masa depan.

# Tahap-Tahap Pengembangan Karir Individu

---

- Fase awal/ fase pembentukan
- Fase Lanjutan
- Fase Mempertahankan
- Fase Pensiun

# Integrasi antara perencanaan karir dan manajemen karir

---

## Aktivitas perencanaan karir

- a. Tanggung jawab karyawan
- b. Tanggung jawab manajer
- c. Tanggung jawab organisasi

# Aktivitas Manajemen Karir

---

- a. Tanggung jawab karyawan
- b. Tanggung jawab manajer
- c. Tanggung jawab organisasi

# Tujuan dan Manfaat Perencanaan Karir :

- Meluruskan strategi dan syarat-syarat karyawan intern
- Mengembangkan karyawan yang dapat dipromosikan
- Memudahkan penempatan ke luar negeri
- Membantu di dalam keanekaragaman tenaga kerja



Untuk dapat terwujudnya manfaat perencanaan karir tersebut, perusahaan harus mendukung melalui:

- Pendidikan Karir
- Informasi tentang Perencanaan Karir
- Konseling Karir
- Bimbingan Karir

---

Terima kasih