

Model Pengembangan Karier Karyawan Asuransi

Frikson C. Sinambela
Fakultas Psikologi, Universitas Surabaya

Abstract. The assumption that performance appraisal represents employer's career success has been refuted by Schein (1985), who proposed to integrate the employer's aspiration and individual needs and the management's need as a good career development plan. The author is keen on testing this theory at a corporate level based on 2 criteria: internal and external criteria approaches. Samples ($N=50$) are agents of a life insurance company. Data analysis with SPSS version 7.5 reveals that: (a) the dominant aspect of the agent's career orientation is the service career orientation (50% of all respondents); (b) there is a positive correlation between service career orientation with the agent's internal career success ($r=.848$ and $p=.000$); (c) there is a positive correlation between career constraint with the agent's internal career success ($r=.674$ and $p=.000$); (d) there is a negative influence of the service career orientation and career constraint on the agent's internal career success ($Beta=-1.356$, $F=54.185$ and $p=.000$); (e) there is a negative correlation between the agent's internal career success with the external career success or performance appraisal ($r=-.619$ and $p=.000$). It seems that the internal career constraint can trigger the agent's work life positively and the service career orientation takes part in the agent's career choice.

Key words: career orientation, internal career orientation, external career orientation, career success.

Abstrak. Anggapan bahwa hasil penilaian kinerja merepresentasi kesuksesan karier seorang karyawan secara eksternal ditolak Schein (1985), yang mencoba memadukan aspirasi dan kepentingan karyawan sebagai individu dengan aspirasi dan kepentingan pihak manajemen perusahaan sebagai bentuk pengembangan karier yang baik. Peneliti mencoba menguji teori tersebut pada aras perusahaan dengan 2 kriteria pendekatan: karier internal dan karier eksternal. Pendekatan karier internal ini memandang kesuksesan karier pada diri seseorang terkait dengan bagaimana ia memandang orientasi karier pribadinya dan juga bagaimana ia memandang hambatan pribadi dalam berkarier. Oleh karena itu, kesuksesan karier internal yang diteliti di sini akan dilihat juga keterkaitannya dengan dua variabel yang secara konseptual berpengaruh tersebut yaitu orientasi (jangkar) karier dan hambatan karier. Sampel ($N=50$) adalah para agen di sebuah perusahaan asuransi jiwa. Analisis data dengan program SPSS versi 7.5 menghasilkan temuan berikut: (a) orientasi karier yang dominan pada diri agen adalah orientasi karier layanan (50% responden), (b) ada korelasi positif antara orientasi karier layanan dengan kesuksesan karier internal agen ($r=0,848$ dan $p=0,000$), (c) ada korelasi positif antara hambatan karier dengan kesuksesan karier internal agen ($r=0,674$ dan $p=0,000$), (d) ada pengaruh negatif orientasi karier layanan dan hambatan karier terhadap kesuksesan karier internal agen ($Beta=-1,356$, $F=54,185$ dan $p=0,000$), (e) ada korelasi negatif antara kesuksesan karier internal agen dengan kesuksesan karier eksternalnya atau hasil penilaian kinerja ($r=-0,619$ dan $p=0,000$). Tampaknya hambatan karier internal dapat memicu kehidupan kerja agen asuransi secara positif dan orientasi karier layanan mewarnai pilihan karier agen. Berdasar atas temuan di atas, penulis mengajukan saran implementasi sebagai berikut: Pertama, proses perencanaan dan pengembangan karier dapat melibatkan instrumen ini sebagai pengungkap kesesuaian aspirasi organisasi dengan aspirasi individu. Kedua, pola pikir dalam perencanaan dan pengembangan karier perlu melibatkan aspirasi dan argumentasi pilihan karier setiap individu. Hal ini berlaku juga pada saat proses pelatihan dan pengembangan. Ketiga, pihak manajemen perlu mengintegrasikan peran orientasi karier yang lain dalam perencanaan dan pengembangan karier.

Kata kunci: orientasi karier, orientasi karier internal, orientasi karier eksternal, kesuksesan karier.