

PERSEPSI TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR PADA STAF KARYAWAN PT. BINA BUSANA INTERNUSA

Agustinus Ery Setya Pradana
Fakultas Psikologi Universitas Esa Unggul, Jakarta
Jln. Arjuna Utara Tol Tomang Kebon Jeruk, Jakarta 11510
agustinuserysp@plasa.com

Abstrak

Dalam kehidupan pribadi maupun sosial seseorang, karir menjadi hal yang penting. Seiring dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia, perusahaan akan memberikan penghargaan untuk karyawan yang berprestasi; seperti kenaikan gaji, bonus, dan juga promosi jabatan/posisi. Semua penghargaan yang diberikan perusahaan merupakan harapan karyawan, terutama promosi jabatan/karirnya yang bertujuan ke masa depan. Karyawan yang memiliki harapan tinggi atas penghargaan dari perusahaan akan cenderung mempersepsikan positif pengembangan karir tersebut. Namun bagi karyawan yang pesimis akan penghargaan tersebut tentunya akan mempersepsikan negatif pengembangan karir tersebut.

Kata Kunci : persepsi, pengembangan karir, karyawan

Pendahuluan

Karir merupakan sesuatu yang amat penting dalam kehidupan pribadi maupun sosial seseorang. Dalam konsultasi karir yang dimuat di harian Kompas banyak pertanyaan berkisar pada pengembangan karir, baik dari kalangan non manajer maupun manajer, misalnya konsultasi tentang kapan waktu yang tepat untuk pindah jabatan atau naik jabatan, bagaimana meningkatkan karir dalam situasi bisnis yang tidak menentu, dan apa yang harus dilakukan oleh seseorang untuk mengembangkan karirnya apabila di tempat bekerjanya tidak memungkinkan untuk kenaikan jabatan. Menyimak pernyataan yang ada pada salah satu surat kabar tersebut memperlihatkan bahwa pengembangan karir saat ini sudah menjadi salah satu alasan seseorang untuk tetap bertahan di perusahaan. (Sumber: Harian Kompas/07/04/2008).

Pengelolaan karyawan yang maksimal akan menjadi keuntungan bagi perusahaan. Seperti yang dituturkan Sembel & Sembel, bahwa perusahaan yang mampu mengelola dan mengembangkan sumber daya manusianya secara efektif akan memiliki tingkat profitabilitas yang tinggi, produktivitas yang tinggi, nilai pasar yang tinggi dan pertumbuhan laba yang tinggi (Sumber: Sinar Harapan/09/02/2006). Apabila pengelolaan SDM secara efektif difokuskan untuk pemenuhan kebutuhan karyawan sejalan dengan kemampuan perusahaan, perluasan bidang kerja dan peningkatan profitabilitas maka perusahaan akan lebih banyak menyediakan peluang karir serta upah yang lebih tinggi bagi karyawannya. (Sumber: Sinar Harapan/12/02/2006). Seperti perusahaan Bina Busana Internusa yang bergerak di industri garmen telah mulai menfokuskan pengelolaan sum-

ber daya manusianya. Mulai dari penilaian karya pada karyawan dengan tujuan pertimbangan kenaikan gaji, prestasi dan jabatan. Selain itu pemberian training pada karyawan setiap tahun telah disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing departemen yang bertujuan meningkatkan kualitas karyawan itu sendiri, dan pengadaan program seperti K3 dan 5R pun dari perusahaan dengan tujuan peningkatan kualitas karyawannya. (Sumber: Interview/Staf Personalia/PT.BBI/Oktober/2008)

Adanya persaingan global yang makin ketat di industri garmen juga telah dirasakan dampaknya oleh perusahaan Bina Busana Internusa. Menurut Konsultan Senior Senada Henrietta Lake bahwa para buyer dari luar negeri telah mulai bersaing ketat dan menilai kualitas produk garmen Indonesia masih lebih kompetitif dibandingkan dengan negara lain, seperti Bangladesh dan mulai menandingi China. Dari sisi harga, industri garmen Indonesia masih lebih bersaing dibandingkan dengan Vietnam, Filipina, China, dan Kamboja (Sumber: Harian Media Indonesia/21/08/2008). Dalam menghadapi persaingan tersebut, perusahaan Bina Busana Internusa pun telah berusaha meningkatkan kualitas produknya. Perusahaan yang sejak tahun 1996 hingga sekarang telah menangani 6 *own brand* dan 4 merek terlisensi dari luar negeri ini menyadari sepenuhnya akan pengembangan desain produk dan kualitas yang harus dipertahankan dalam menghadapi persaingan ini. Perusahaan menyadari bahwa untuk meningkatkan kualitas produknya harus dengan meningkatkan kualitas karyawannya. (Sumber : Majalah TREN/Edisi I/Oktober/2008)

Perusahaan Bina Busana Internusa telah menyusun pengembangan sumber daya manusia

yang berkualitas, yang dimulai dengan pengadaan training yang ditujukan kepada karyawan (Sumber : Interview/StafHRD/PT.BBI/Desember/2008).

Dengan adanya program pengembangan tersebut maka harapan perusahaan “*To Be a World Class and Leading Brand Company Through Innovation and Life Time Partnership*” akan terwujud, karena peningkatan kualitas produk perusahaan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Seiring dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia, perusahaan akan memberikan reward untuk karyawan yang berprestasi; seperti kenaikan gaji, bonus, dan juga promosi jabatan/posisi.

Semua reward yang diberikan perusahaan merupakan harapan karyawan, terutama promosi jabatan/karirnya yang bertujuan ke masa depan. Karyawan yang memiliki harapan yang tinggi atas *reward* dari perusahaan cenderung mempersepsikan positif pengembangan karir tersebut.

Namun tidak semua karyawan mempersepsikan positif pengembangan karir tersebut. Beberapa karyawan kurang merasakan dampak kehadiran pengembangan karir selama bekerja di PT Bina Busana Internusa sehingga besar kemungkinan akan menilai negatif pengembangan karir di perusahaan tersebut (Sumber: Interview/Karyawan/PT.BBI-Desember/2008).

Metode Penelitian

Rancangan Penelitian

Penelitian ini ingin mengetahui gambaran persepsi terhadap pengembangan karir pada karyawan PT Bina Busana Internusa. Oleh karena itu, penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang datanya dikumpulkan dan disajikan dalam bentuk angka-angka. Sedangkan metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif.

Variabel Penelitian

Karakteristik sampel yang diambil yaitu staf karyawan dengan status pegawai tetap, dan bekerja di PT Bina Busana Internusa. Perusahaan terletak di Kawasan Industri Pulo Gadung dengan populasi staf karyawan tetap adalah 332. Jumlah sampel yang dijadikan responden adalah 181 orang, terdiri dari staf karyawan di tiap departemen pada perusahaan tersebut. Namun untuk menghindari kurang produktifnya dari hasil penelitian ini maka responden yang dipilih menjadi 200 orang.

Hasil dan Pembahasan

a. Usia

Dari 200 responden penelitian, usia responden dibagi menjadi 3 kelompok: yaitu dewasa

awal, dewasa madya, dan dewasa akhir. Pada grafik 1 responden yang tergolong dalam dewasa awal berjumlah 172 responden (86%), dewasa madya berjumlah 28 responden (14%), dan tidak ada responden di dewasa akhir yang terlihat.

b. Jenis Kelamin

Responden penelitian ini terdiri dari laki-laki sebanyak 63 responden (31,5%) dan perempuan sebanyak 137 responden (68,5%). Ternyata responden dengan jenis kelamin perempuan lebih mendominasi dibandingkan responden laki-laki.

c. Suku Bangsa

Dari 200 responden penelitian yang berhasil diperoleh datanya ada berbagai macam suku bangsa. Suku bangsa yang memiliki persentase paling besar adalah Jawa sebanyak 114 responden (57%). Selbihnya, sebanyak 26 responden (13%) dengan suku bangsa Betawi, 21 responden (10,5%) dengan suku bangsa Sunda, 12 responden (6%) suku bangsa Padang, 8 responden (4%) suku bangsa Batak, 7 responden (3,5%) suku Tionghoa, 6 responden (3%) suku Palembang, suku bangsa Aceh sebanyak 3 responden (1,5%), suku bangsa Lampung sebanyak 2 responden (1%), dan suku bangsa Ambon sebanyak 1 responden (0,5%).

d. Pendidikan

Dari 200 responden penelitian, yang berpendidikan SLTA sebanyak 14 responden (7%). Selbihnya, sebanyak 87 responden (43,5%) yang berpendidikan D3, 64 responden (32%) berpendidikan S1, dan sebanyak 35 responden (17,5%) yang berpendidikan S2. Dari populasi dapat terlihat bahwa kelompok dengan pendidikan D3 lebih banyak dibandingkan kelompok dengan pendidikan SLTA, S1 dan S2.

e. Lamanya Bekerja

Dalam penelitian ini, responden yang sudah bekerja kurang dari 5 tahun sebanyak 43 responden (21,5%), responden yang sudah bekerja selama 6-10 tahun sebanyak 65 responden (32,5%), responden yang telah bekerja selama 11-15 tahun sebanyak 55 responden (27,5%), dan untuk responden yang bekerja lebih dari 16 tahun sebanyak 37 responden (18,5%). Kelompok responden yang telah bekerja selama 6 hingga 10 tahun lebih banyak mendominasi dibandingkan kelompok yang lain.

f. Peningkatan Karir

Dari 200 responden penelitian, terdapat 53 responden (26,5%) yang belum pernah naik jabatan, sementara itu untuk yang sudah meningkat karirnya terdapat 147 responden (73,5%). Dapat dilihat

bahwa kelompok responden yang sudah pernah naik jabatan lebih mendominasi daripada yang belum meningkat karirnya.

Gambaran Umum Persepsi Responden Berdasarkan Kategori Positif dan Negatif

Untuk dapat mengetahui positif dan negatif persepsi pengembangan karir pada diri subyek, di peroleh hasil dari rumus sebagai berikut:

| Skor | Persepsi |
|----------------------------|-------------|
| $x < 102,378$ | Negatif |
| $102,378 \leq x < 127,162$ | Unkonsisten |
| $127,162 \leq x$ | Positif |

Dari 200 responden penelitian, terdapat 54 responden yang masuk dalam kategori positif dan negatif. Kelompok responden dengan persepsi yang positif lebih mendominasi sebanyak 33 responden (16,5%) dibandingkan kelompok responden dengan persepsi negatif yang berjumlah 21 responden (10,5%), dan sebanyak 146 responden (73%) yang inkonsisten.

Untuk pembahasan selanjutnya hanya akan dibahas untuk 54 responden saja, karena kelompok responden tersebut terpilih ke dalam kategori positif dan kategori negatif, untuk kategori inkonsisten tidak dipakai.

Gambaran Persepsi Berdasarkan Data Penunjang

Untuk menganalisa data tambahan digunakan analisis *crosstabs*. Data tambahan yang akan dianalisis, antara lain: usia, jenis kelamin, suku bangsa, pendidikan terakhir, lamanya bekerja, dan peningkatan karir.

Persepsi Berdasarkan Usia Responden Penelitian

Berdasarkan penelitian, yang masuk kedalam kategori negatif pada kelompok dewasa awal ada 19 responden (90%), kelompok dewasa madya ada 2 responden (10%), dan tidak ada responden pada kelompok dewasa akhir. Pada kategori positif, pada kelompok dewasa awal ada 23 responden (70%), kelompok dewasa madya ada 10 responden (30%), kelompok dewasa akhir tidak ada responden. Untuk kelompok dewasa awal lebih banyak persentasenya pada kategori negatif dengan persentase sebesar 90%. Untuk kelompok dewasa madya lebih mendominasi persentasenya pada kategori positif dengan persentase sebesar 30%.

Persepsi Berdasarkan Jenis Kelamin Responden Penelitian

Berdasarkan kategori negatif terdapat 9 responden laki-laki (43%) dan 12 responden perempuan (57%). Untuk kategori positif terdapat 11 responden laki-laki (33%) dan 22 responden perempuan (67%). Kesimpulannya kelompok responden perempuan mempunyai persentase lebih besar pada kategori positif, dan pada kelompok responden laki-laki mempunyai persentase lebih besar pada kategori persepsi negatif.

Persepsi Berdasarkan Suku Bangsa Responden Penelitian

Berdasarkan kategori positif, pada suku Jawa terdapat 18 responden (55%), suku Betawi ada 4 responden (12%), untuk suku Sunda ada 6 responden (18%), 1 responden (3%) untuk suku Palembang, suku Padang terdapat 3 responden (9%), suku Tionghoa 1 responden (3%), dan suku Aceh tidak ada responden. Di kategori negatif, untuk suku Jawa ada 14 responden (67%), suku Betawi terdapat 2 responden (9%), suku Sunda ada 1 responden (5%), untuk suku Palembang dan Padang tidak terdapat responden yang terpilih, suku Tionghoa terdapat 3 responden (14%), dan untuk suku Aceh terdapat 1 responden (5%).

Kesimpulannya pada kelompok suku bangsa Jawa, Tionghoa, dan Aceh lebih mengarah ke persepsi negatif. Pada kelompok suku bangsa Betawi, Sunda, Palembang, dan Padang lebih mengarah ke persepsi positif.

Persepsi Berdasarkan Pendidikan Responden Penelitian

Di kategori negatif, dalam tingkat pendidikan SLTA terdapat 4 responden (19%), tingkat pendidikan D3 ada 5 responden (24%), untuk tingkat pendidikan S1 ada 9 responden (43%), dan 3 responden (14%) untuk tingkat pendidikan S2. Di kategori positif, untuk tingkat pendidikan SLTA terdapat 5 responden (15%), tingkat pendidikan D3 ada 14 responden (43%), tingkat pendidikan S1 ada 6 responden (18%), dan tingkat pendidikan S2 terdapat 8 responden (24%). Dari keempat tingkatan pendidikan, kelompok tingkat pendidikan S1 mempunyai persentase yang lebih besar (43%) dan kelompok tingkat pendidikan SLTA (19%) dalam kategori negatif. Untuk kelompok tingkat pendidikan D3 mempunyai persentase lebih besar (43%) dan kelompok tingkat pendidikan S2 (24%) dalam kategori positif.

Persepsi Berdasarkan Lamanya Bekerja Responden Penelitian

Dalam kategori negatif, yang bekerja di perusahaan tersebut kurang dari 5 tahun terdapat 6 responden (29%), yang bekerja 6-10 tahun ada 5 responden (23%), yang bekerjanya antara 11-15 tahun ada 6 responden (29%), dan yang bekerja lebih dari 15 tahun terdapat 4 responden (19%). Dalam kategori positif, yang bekerja kurang dari 5 tahun ada 5 responden (15%), yang bekerja 6-10 tahun terdapat 4 responden (12%), 11-15 tahun terdapat 16 responden (49%), dan yang bekerja lebih dari 15 tahun ada 8 responden (24%).

Kesimpulannya, dalam kelompok responden yang bekerja kurang dari 5 tahun dengan persentase sebesar 29% dan kelompok yang bekerja antara 6-10 tahun sebesar 23% yang lebih mengarah ke kategori negatif. Untuk kelompok yang bekerja 11-15 tahun dengan persentase sebesar 49% dan kelompok yang bekerja lebih dari 15 tahun sebesar 24% yang lebih mengarah kategori positif.

Persepsi Berdasarkan Peningkatan Karir (jabatan) Responden Dalam Perusahaan

Dari kategori negatif, yang belum meningkatkan karirnya terdapat 11 responden (52%) dan yang sudah meningkatkan karirnya ada 10 responden (48%). Di kategori positif yang belum meningkatkan karirnya ada 5 responden (15%) dan yang sudah meningkatkan karirnya 28 responden (85%). Dari tampilan data di atas, responden yang belum meningkatkan karirnya mempunyai persentase lebih besar untuk kategori persepsi negatif dan responden yang sudah meningkatkan karirnya mempunyai persentase lebih besar untuk kategori persepsi positif.

Nilai Z-Score Persepsi

Berdasarkan hasil Z-score, seluruh responden dapat diidentifikasi per dimensi dalam persepsi. Penyebaran untuk dimensi sikap 9 responden (17%), dimensi motif 1 responden (2%), dimensi ketertarikan 7 responden (13%), dimensi pengalaman 6 responden (11%), dimensi pengharapan 6 responden (11%), dan terdapat 25 responden (46%) yang tidak terpilih kedalam dimensi-dimensi tersebut. Terlihat bahwa dimensi sikap lebih mendominasi daripada dimensi-dimensi yang lain dengan persentase sebesar 17%.

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Robbins (2003), persepsi dipengaruhi oleh 5 faktor yaitu *attitudes* (sikap) dapat dilihat dari hasil penilaian karyawan atau individu terhadap obyek sikap (orang, perorangan dan keadaan). Yang kedua *motives* (alasan) dapat dilihat dari intensitas usaha yang terarah pada pencapaian hasil kerja. Ketiga, *interest* (ketertarikan) dapat dilihat dari minat yang secara

terus menerus menjadi focus perhatian karyawan. Keempat adalah *experience* (pengalaman) dapat dilihat dari perasaan puas atau senang terhadap penyelesaian suatu tugas yang pada akhirnya meningkatkan motivasi untuk mengulang kembali pengalaman itu. Lalu untuk faktor kelima adalah *expectations* (pengharapan) dapat dilihat dari kekuatan individu untuk bertindak terhadap suatu kegiatan yang menarik baginya.

Gambaran hasil penyebaran persepsi responden terhadap pengembangan karir, baik yang memiliki persepsi kategori positif maupun yang memiliki persepsi kategori negatif. Responden yang memiliki persepsi positif terhadap pengembangan karir akan menilai karir di perusahaan sudah sesuai dengan yang diharapkan sehingga berusaha untuk meningkatkan kualitas bekerjanya di perusahaan Bina Busana Internusa. Hal itu dapat dilihat dari pernyataan beberapa responden yang ingin terlibat dalam kemajuan perusahaan, mereka melihat program pengembangan karir dapat mempengaruhi produktivitas kerja, mereka menilai antusias untuk mengikuti pengembangan karir, pengembangan karir dinilai dapat menambah keterampilan karyawan, dan pengembangan karir di perusahaan tersebut menjadi harapan utama. Kesimpulannya karyawan yang mempersepsikan positif pengembangan karir akan meningkatkan kualitas kerjanya, melihat pengembangan karir dapat mempengaruhi produktivitas kerjanya, antusias dalam pencapaian karirnya, merasa keterampilan mereka bertambah, dan pengembangan karir menjadi harapan utama mereka. Sebaliknya, terdapat data responden yang memiliki persepsi negatif terhadap pengembangan karir berarti menilai bahwa pengembangan karir tidak sesuai dengan harapan dan kemungkinan besar peneliti menduga dapat menurunnya kinerja beberapa karyawan tersebut. Beberapa responden menyatakan bahwa pengembangan karir tidak mampu meningkatkan kinerja, responden tidak tertarik untuk bekerja maksimal, karyawan tidak antusias dalam pencapaian pengembangan karir yang lebih tinggi, pengembangan karir dirasakan tidak dapat menambah keterampilan karyawan, dan karyawan tidak memiliki harapan yang positif dari pengembangan karir.

Kesimpulannya karyawan yang mempersepsikan negatif memandang pengembangan karir tidak dapat meningkatkan kerjanya, bekerja menjadi tidak maksimal, tidak antusias terhadap pengembangan karirnya, tidak mendapatkan keterampilan yang berguna, dan tidak berharap pada pengembangan karir.

Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan mayoritas responden memiliki persepsi positif (62%) sehingga dapat diartikan bahwa persepsi karyawan PT Bina Busana Internusa terhadap pengem-

bangun karir tersebut sudah berjalan sesuai harapan karyawan, hasil yang diperoleh sesuai dengan keinginan karyawan, merasa pengalaman semakin bertambah. Menurut Robbins (2003) individu akan berperilaku sesuai kondisi yang dialami di perusahaan itu. Persepsi para karyawan terhadap perusahaan mempengaruhi munculnya perilaku mereka. Oleh karena itu, responden yang memiliki persepsi positif biasanya memiliki pengalaman yang menyenangkan, memuaskan, berharga dari adanya program pengembangan karir di PT Bina Busana Internusa. Hal itu juga sesuai dengan pernyataan beberapa responden yang menyatakan, pengembangan karir di perusahaan ini telah mampu meningkatkan kinerja karyawan (item no.8), pengembangan karir telah menambah pengalaman dan keterampilan karyawan (item no.26), program pengembangan karir dapat memacu karyawan dalam pencapaian karir yang lebih baik, dan pengembangan karir membuat karyawan tertarik bekerja lebih maksimal. Karyawan melihat perusahaan dapat meningkatkan kinerja-kinerja karyawannya, pengembangan karir dapat menambah pengalaman karyawan, program pengembangan karir berjalan dengan baik sehingga karyawan pun lebih bekerja maksimal.

Selain membagikan kuesioner penelitian, pada penelitian ini peneliti juga melakukan *interview* mengenai pandangan terhadap pengembangan karir di perusahaan tersebut yang bertujuan untuk menambah informasi dengan salah satu karyawan PT Bina Busana Internusa yang berada di Divisi Sumber Daya Manusia. Berdasarkan hasil interview tersebut dapat disimpulkan bahwa perusahaan sudah memberikan informasi kepada calon karyawan yang akan masuk tentang bagaimana pengembangan karir akan diterapkan untuk kemajuan karyawannya, yang semuanya juga akan berguna untuk kemajuan perusahaan. Perusahaan juga berusaha meningkatkan produktivitas perusahaan melalui peningkatan produktivitas para karyawannya. Hal tersebut senada dengan yang dikatakan oleh Jaffe & Scott (Kummerouw, 1991) mengatakan bahwa pengembangan karir merupakan sekumpulan tujuan-tujuan pribadi dan gerakan strategis yang mengarah pada pencapaian prestasi yang tinggi dan kemajuan pribadi sepanjang jalur karir. Dengan demikian, informasi yang sebelumnya diberikan perusahaan mampu memotivasi karyawan, mengarahkan karyawan dalam pencapaian karir yang lebih baik.

Pada penelitian ini, terdapat beberapa data tambahan diantaranya adalah usia responden. Data mengenai usia responden penelitian setelah disimpulkan kelompok dewasa awal lebih banyak persentase untuk persepsi negatif. Menurut teori psikologi perkembangan yang dikemukakan oleh Hurlock (1980), masa dewasa awal adalah masa penyesuaian

terhadap pekerjaan setelah mereka menetapkan pilihan pekerjaannya. Banyaknya hal yang harus mereka sesuaikan dapat menjadikan mereka kurang berusaha maksimal dalam pencapaian karir yang lebih baik. Sehingga kekurang mantapan dalam pencapaian karirnya dapat mempengaruhi persepsi negatif karyawan terhadap pengembangan karir di perusahaan Bina Busana Internusa. Mereka akan tidak akan berusaha mencapai prestasi yang lebih baik, bekerja menjadi kurang maksimal, dan tidak berusaha memajukan perusahaan. Sebaliknya kelompok usia dewasa madya lebih mempersepsikan positif terhadap pengembangan karir. Menurut Hurlock (1980) masa dewasa madya adalah masa dimana mereka sudah dalam tahap yang matang.

Kematangan dalam kehidupan membuat mereka dapat lebih memantapkan dalam pencapaian karir yang lebih baik. Kemantapan yang dilakukan dalam pencapaian karirnya dapat mempengaruhi persepsi positif karyawan terhadap pengembangan karir di PT Bina Busana Internusa.

Data persepsi berdasarkan jenis kelamin, dan didapatkan data bahwa kelompok responden wanita lebih banyak memiliki persepsi positif terhadap pengembangan karir. Seperti penelitian Linda Brannon bahwa biasanya wanita yang bekerja mampu berperan ganda, yaitu dalam perannya di perusahaan dan di keluarga. Responden wanita yang berperan ganda di penelitian ini menanggapi pengembangan karir sebagai sesuatu yang penting dan sama pentingnya dengan peran di keluarga. Hal serupa diperjelas dari pernyataan beberapa responden wanita tentang program pengembangan karir yang dapat memacu dalam pencapaiannya, dan responden tertarik terhadap pengembangan karir di perusahaan, proses pengembangan karir sangat penting bagi pengalaman karyawan, dan pengembangan karir menjadi harapan utamanya. Responden wanita lebih terpacu dalam pencapaian karirnya, tertarik dengan pengembangan karir di perusahaan, merasa pentingnya pengembangan karir, dan berharap pada pengembangan karir di perusahaan. Untuk kelompok responden laki-laki lebih mempersepsikan negatif pengembangan karir di perusahaan. Hal tersebut serupa dengan pernyataan beberapa responden laki-laki yang tidak antusias mencapai karir lebih baik, melihat perusahaan tidak mempunyai pengembangan karir yang menarik, tidak mendapatkan dampak positif pada pengalamannya (item no.5), dan melihat pengembangan karir bukan harapan utamanya (item no.29). Responden laki-laki terlihat kurang antusias dalam pencapaian karir yang lebih baik, melihat pengembangan karir di perusahaan tidak menarik, kurang mendapatkan dampak yang positif bagi pengalaman bekerjanya, dan menjadi

kan pengembangan karir bukan harapan utamanya bekerja di perusahaan.

Peneliti juga mendapatkan data mengenai suku bangsa dari responden penelitian. Dari hasil penelitian menyebutkan bahwa responden suku bangsa Jawa, Tionghoa, dan Aceh lebih mengarah ke persepsi negatif terhadap pengembangan karir. Hal tersebut dijelaskan pada pernyataan beberapa responden bahwa pengembangan karir bukan menjadi harapan utama (item no.29), pengembangan karir kurang memberikan dampak yang lebih baik (item no.23). dan merasa kurang puas dengan pengembangan karir di perusahaan (item no.19). Responden yang mempersepsikan negatif lebih melihat karir bukan harapan utamanya bekerja, melihat pengembangan karir di perusahaan tidak dapat memberikan dampak yang positif, dan kurang puas dengan pengembangan karir di perusahaan. Untuk kelompok suku bangsa Betawi, Sunda, Palembang, dan Padang lebih mempersepsikan positif terhadap pengembangan karir. Hal ini yang senada dengan pernyataan beberapa responden yang antusias dalam mengikuti pengembangan karir di perusahaan (item no.31), dan perusahaan dapat meyakinkan kemajuan pengembangan karirnya (item no.30). Terlihat bahwa responden yang mempersepsikan positif terhadap pengembangan karir lebih antusias pada usaha pencapaian karirnya, dan melihat perusahaan dapat meyakinkan dalam tujuan pencapaian karirnya.

Peneliti juga mendapatkan data mengenai pendidikan terakhir responden penelitian. Dari keempat tingkatan pendidikan, kelompok tingkat pendidikan S1 dan kelompok tingkat pendidikan SLTA lebih mempersepsikan negatif terhadap pengembangan karir. Chaplin (1999) memandang persepsi secara umum bergantung pada faktor-faktor perangsang, pendidikan, keadaan jiwa atau suasana hati, dan faktor-faktor motivasional. Responden dengan tingkat pendidikan S1 dan SLTA mempunyai harapan yang tinggi tetapi hasil usahanya pada pengembangan karir dirasakan kurang memuaskan sehingga membuat responden mempersepsikan negatif terhadap pengembangan karir di perusahaan. Hal ini senada dengan pernyataan beberapa responden tentang ketidakpuasan terhadap pengembangan karir di perusahaan, pengembangan karir bukan harapan utamanya, pengembangan karir tidak membuat antusias untuk pencapaian karir yang lebih tinggi, dan tidak berharap mendapatkan sesuatu yang positif dalam pengembangan karir. Mereka yang mempersepsikan negatif merasa tidak puas dengan pengembangan karir di perusahaan, melihat pengembangan karir bukan sebagai harapan utamanya bekerja, tidak antusias dalam mencapai karir yang lebih baik, dan tidak mengharapkan hal yang positif dari pengembangan karir di perusahaan.

Untuk kelompok tingkat pendidikan D3 dan kelompok tingkat pendidikan S2 lebih mempersepsikan positif terhadap pengembangan karir di perusahaan karena mempunyai kepuasan atas usahanya yang dilakukan. Hal tersebut senada dengan pernyataan beberapa responden tentang kepuasan terhadap pengembangan karir, keinginan responden untuk mendapatkan promosi jabatan, dan responden yang antusias ingin mencapai pengembangan karir yang lebih baik. Responden yang mempersepsikan positif terhadap pengembangan karir sangat puas dengan pengembangan karir di perusahaan, ingin mendapatkan promosi jabatan, dan sangat antusias untuk mencapai karir yang lebih baik.

Peneliti juga mendapatkan data mengenai masa bekerja responden di perusahaan tersebut. Kelompok yang bekerja 11-15 tahun dan kelompok yang bekerja lebih dari 15 tahun lebih mempersepsikan positif terhadap pengembangan karir. Cascio (1987) berpendapat bahwa suatu karir meliputi suatu rangkaian posisi, pekerjaan atau jabatan yang dialami oleh individu selama kehidupan kerjanya. Menurut Flippo (1994) karyawan yang mempunyai persepsi positif terhadap pengembangan karirnya dalam perusahaan cenderung mempunyai kepuasan dan motivasi kerja yang tinggi untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Hal tersebut terlihat dari hasil data responden yang masa bekerjanya antara 11-15 tahun dan lebih dari 15 tahun telah mempersepsikan positif terhadap pengembangan karir dikarenakan kepuasan terhadap pengembangan karir yang telah dilaluinya. Senada dengan pernyataan beberapa responden tentang pengembangan karir memberikan dampak yang positif bagi pengalamannya, pengembangan karir adalah hal yang menjanjikan, dan perusahaan mempunyai program pengembangan karir yang menarik. Responden yang mempersepsikan positif memandang pengembangan karir akan memberikan dampak yang positif, melihat pengembangan karir sebagai hal yang menjanjikan, dan melihat program pengembangan karir sebagai hal yang menjanjikan. Untuk kelompok responden yang bekerja kurang dari 5 tahun dan kelompok yang bekerja antara 6-10 tahun lebih mempersepsikan negatif terhadap pengembangan karir. Hal serupa terlihat dari beberapa pernyataan responden tentang perusahaan ini yang mempunyai pengembangan karir yang kurang menarik, pengembangan karir bukan hal yang menjanjikan, dan pengembangan karir tidak dapat menambahkan pengalaman dan keterampilannya. Responden yang mempersepsikan negatif terhadap pengembangan karir melihat perusahaan tidak mempunyai pengembangan karir yang menarik, melihat pengembangan karir sebagai hal yang kurang menjanjikan, dan merasa pengembangan karir tidak

dapat menambahkan pengalaman dan keterampilannya.

Peneliti mendapatkan data mengenai peningkatan karir responden di perusahaan. Dari tampilan data, responden yang belum meningkat karirnya mempersepsikan pengembangan karir di perusahaan secara negatif. Hal ini sesuai dengan beberapa pernyataan responden tentang kekurangpuasan terhadap pengembangan karir, kurang merasakan dampak yang baik dari pengembangan karir dan tidak ingin meraih hasil dari pengembangan karir. Responden yang mempersepsikan negatif merasa kurang puas terhadap pengembangan karir, tidak mendapatkan dampak yang baik, dan tidak ingin meraih hasil dari pengembangan karir. Sementara itu responden yang sudah meningkat karirnya mempunyai persepsi positif terhadap pengembangan karir. Hal serupa dapat dilihat berdasarkan beberapa pernyataan responden tentang pengembangan karir yang telah sesuai harapan, perusahaan dapat meyakinkan kemajuan karir responden, dan harapan yang positif pada pengembangan karir. Responden yang mempersepsikan positif melihat pengembangan karir telah sesuai harapan, melihat perusahaan dapat meyakinkan kenaikan karirnya, dan mempunyai harapan yang positif terhadap pengembangan karir.

Kesimpulan

Berdasarkan analisis penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa, sebagian besar karyawan PT. Bina Busana Internusa yang menjadi responden dalam penelitian ini memiliki persepsi positif terhadap pengembangan karir. Responden dalam kelompok usia dewasa awal lebih banyak mempersepsikan negatif terhadap pengembangan karir. Kelompok usia dewasa madya lebih mempersepsikan positif terhadap pengembangan karir. Kelompok responden perempuan lebih mempersepsikan positif terhadap pengembangan karir. Kelompok responden laki-laki lebih mempersepsikan negatif terhadap pengembangan karir. Kelompok suku bangsa Jawa, Tionghoa, dan Aceh lebih mengarah ke persepsi negatif. Pada kelompok suku bangsa Betawi, Sunda, Palembang, dan Padang lebih mengarah ke persepsi positif terhadap pengembangan karir. Responden dengan pendidikan S1 dan SLTA lebih banyak mempersepsikan negatif. Sedangkan responden dengan pendidikan D3 dan S2 lebih banyak mempersepsikan positif terhadap pengembangan karir. Responden yang bekerja kurang dari 5 tahun dan 6-10 tahun lebih banyak mempersepsikan negatif. Responden yang bekerja 11-15 tahun dan lebih dari 15 tahun mempersepsikan positif terhadap pengembangan karir. Responden yang belum meningkat karirnya

mempunyai persepsi yang negatif. Sedangkan responden yang sudah meningkat karirnya mempunyai persepsi positif terhadap pengembangan karir. Di penelitian ini, dimensi persepsi yang paling mewakili adalah sub dimensi sikap.

Daftar Pustaka

- Anoraga, P, "Psikologi Kerja, (Edisi ke-3)", Rineka Cipta, Jakarta, 2001.
- Atkinson, R,L, Atkinson, R,C, Hilgard, E,R,, "Pengantar Psikologi, (8th ed.)", Erlangga, Jakarta, 1991.
- Baltus, R.K, "Personal Psychology for Life and Work", McGraw Hill, New York, 1983,
- Chaplin, J,P, "Kamus Lengkap Psikologi, (Edisi 5)", PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1999.
- Deaux, K, Dane, F,C, Wrightsman, L.S, "Social Psychology in the 90's, (6th ed.)", Cole, California, 1993.
- Flippo. L, "Karir dalam Organisasi" (Terjemahan Susanto Budidharmo), BPFE Universitas Diponegoro, Semarang, 1994.
- Gibson. Ivancevich, Donnely, "Organizations : Behavior, Structure, Processes, (9th ed.)", Times Mirror Higher Education Group, Inc, 1996.
- Ginting, Eka Danta Jaya, "Hubungan Persepsi Terhadap Program Pengembangan Karir Dengan Kompetensi Kerja", Universitas Sumatera Utara, 2002
- Robbins, Stephen, P, "Organizational Behavior, (10th ed.)", Prentice Hall, San Diego, 2003
- Sevilla, "Pengantar Metode Penelitian", (Terjemahan Alimuddin), UI Press, Jakarta, 1993
- Sugiyono, "Metode Penelitian Administrasi", CV. Alfabeta, Bandung, 2001
- Sugiyono, "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif", dan R&D, CV. Alfabeta, Bandung, 2008
- Sugiyono, Sumadi, "Metodologi Penelitian, (Edisi ke-2)", PT. Raja Grafindo, Jakarta, 2004

Sukmadinata, Nana, "Metode Penelitian Pendidikan", PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, 2006

Suryabrata, Sumadi, "Penyusunan Tes Psikologi," PT. Grafindo Persada, Yogyakarta, 1998

Yulianto, Aries, "Diktat Pengantar Psikometri", UIEU, Jakarta, 2005

Harian Kompas. 7 April 2008.

Harian Media Indonesia. 21 Agustus 2008.

Harian Sinar Harapan. 9 dan 12 Februari 2006.

Majalah TREN. Edisi I. Oktober 2008.