

## **BAB V PENUTUP**

### **5.1. Kesimpulan**

Manajemen karir merupakan proses daalam mengembangkan dan memonitoring tujuan strategi karir individu maupun organisasional. Tujuan strategi karir tersebut harus harus bekerjasama dalam mewujudkan manajemen karir masing-masing dalam hal ini perusahaan maupun individu. PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 5 Purwokerto menggunakan manajemen karir organisasional jadi tidak bisa merencanakan sendiri melainkan sudah direncanakan oleh perusahaan. Mau tidak mau harus mengikuti aturan yang sudah dibuat oleh perusahaan. Dalam proses karirnya jika ingin cepat harus mengikuti persyaratan yang telah ditentukan oleh perusahaan seperti pelatihan PDP (*Professional Development Program*) dari level I hingga level III. Dalam mewujudkan proses itu pasti ada kemauan untuk berkembang, secara tidak langsung “kemauan” itu adalah manajemen karir individu.

Dari fungsi dasar manajemen yang dipaparkan oleh G.R. Terry mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dibuat menjadi tolak ukur dalam proses mutasi karyawan yang kaitannya dengan manajemen karir. Mutasi tersebut dapat berupa mutasi horizontal (rotasi) ataupun rotasi vertikal (promosi dan demosi). Hal tersebut tidak lepas dari rekomendasi atasan di suatu bagian melalui pemenuhan berbagai syarat pelatihan untuk diteruskan

kepada perusahaan hingga terjadinya proses mutasi dengan dikeluarkannya Surat Keputusan (SK) Mutasi.

Merujuk pada tujuan penelitian, pendidikan merupakan hal yang penting tetapi berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti, pelatihan dan pengalaman lebih diutamakan dalam proses promosi jabatan di resor/lintas. Manajemen karir karyawan dengan tingkat pendidikan SMP masih mendapatkan kedudukan, paling tinggi di Kepala Satuan Kerja. Namun harus diikuti dengan sekolah lanjutan lewat kejar Paket C untuk setara SMA.

## 5.2. Implikasi

Dari kesimpulan yang telah peneliti simpulkan, dalam melakukan promosi jabatan sudah baik dan harus selalu ditingkatkan. Namun, secara tidak langsung terdapat kompetisi dalam memperebutkan “antrian” untuk menjadi daftar prioritas dalam daftar rekomendasi yang dibuat oleh pimpinan di unit terkait. Hal tersebut tentunya dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dalam merencanakan karir individunya. Harapannya proses penentuan rekomendasi tersebut selalu dilakukan secara sehat.