

## Kelompok 64

1. Aria Rajasa Masna [1201000164]
2. Teuku Amir FK [1201001055]

## Artikel

*“Seeding The Line”: Understanding The Transition From IT to Non-IT Careers*

Blaize Horner Reich dan Michelle Lynn Kaarst-Brown

MIS Quarterly Vol. 23 No. 3 Tahun 1999

---

Signifikansi teknologi informasi (TI) saat ini tidak perlu dipertanyakan lagi. Di berbagai jenis perusahaan, TI telah menjadi sendi yang membantu tercapainya tujuan organisasi yaitu mencapai keuntungan. Terkait dengan hal ini, profesional di bidang TI seharusnya memiliki peluang karir yang lebih baik, baik teknis maupun orientasi bisnis. Selain itu eksekutif dan pimpinan perusahaan lainnya seharusnya juga memiliki pengetahuan TI yang cukup dalam rangka meningkatkan daya saing perusahaan tersebut. Saat ini, saling berbagi pengetahuan atau dikenal dengan istilah “shared domain knowledge” antara bidang TI dan manajer bisnis merupakan faktor terkuat antara bisnis dan obyektif TI sebagai sarana penunjang kesuksesan perusahaan.

Dalam tulisan ini, penulis akan mencoba mempelajari terjadinya perpindahan yang terjadi di antara profesional TI dalam suatu perusahaan asuransi yang ternama. Akan coba dijabarkan mengapa terjadi perpindahan dan dampak apa yang diperoleh “mantan” profesional TI tersebut setelah tidak bekerja lagi di bidang TI. Perusahaan tempat dilakukannya penelitian disebut “The Mutual Group” (TMG) yang merupakan salah satu perusahaan multinasional di bidang asuransi. Perusahaan ini memiliki kekayaan lebih dari US\$ 100 miliar dan memiliki cabang di berbagai kota di Amerika Serikat. TMG memiliki 2000 orang pegawai di kantor pusat, di mana 400 orang di antaranya merupakan staf departemen TI yang bekerja dalam satu lantai. Departemen ini memiliki struktur kerja “centrally decentralized structure”, di mana staf IT bekerja erat dengan kliennya yang berada di unit bisnis tetapi kinerjanya tetap dikontrol secara tersentralisasi oleh departemen TI-nya. TMG di Amerika Utara dikenal sebagai pemimpin dalam penggunaan TI untuk membantu kegiatan kerjanya. Perusahaan ini pernah memenangkan “Microsoft Award of Excellence” untuk pengembangan *front-end* sistem *e-mail* yang berbasis PC.

Ketika studi ini dilakukan, *vice president* untuk bagian TI telah bekerja selama 30 tahun dan telah menjabat posisi tersebut selama 12 tahun. Hal ini tentu mendorong profesional TI untuk mengambil tantangan pemindahan, mengingat prospek untuk naik dalam bidang TI cukup susah. Hal ini terbukti tidak sia-sia. Sejumlah pegawai dapat eksis bahkan dua di antaranya dapat menjadi *vice president individual administration* dan *vice president of quality services*. Bisa dibilang bahwa hal yang mendorong terjadinya perpindahan ini adalah kemungkinan sulitnya pengembangan posisi jika tetap berada di bidang TI, adanya tantangan, dan keinginan untuk mengembangkan diri terutama yang berkaitan dengan proses bisnis.

Penelitian ini terdiri dari pertanyaan dan metode yang dilakukan dari pertengahan 1993 sampai pertengahan 1995. Pendekatan yang dilakukan merupakan kombinasi data kualitatif dan kuantitatif untuk mengeksplorasi mobilitas karir internal dan transisi pekerjaan dari perspektif individu itu sendiri. Investigasi berkaitan dengan 4 pertanyaan

penelitian, yaitu: karakteristik organisasi TMG, karakteristik yang spesifik terhadap individu, karakteristik yang spesifik terhadap pekerjaan non-TI pertama, dan karakteristik transisi. Sementara itu, metode yang dilakukan terdiri dari dua tahap yaitu wawancara semi terstruktur dengan dua eksekutif senior dan 11 profesional TI yang sudah tidak bekerja lagi di TMG, berikutnya adalah survei detil yang dikirimkan untuk semua “mantan” profesional TI yang masih bekerja di TMG. Secara umum, demografi responden penelitian ini cukup berimbang, tidak terjadi perbedaan mencolok antara responden laki-laki dan perempuan, jangkauan usia juga terbanyak berada pada kisaran 30-50 tahun.

Temuan yang diperoleh dalam penelitian di TMG dapat dibagi menjadi 4 bagian. Temuan pertama adalah yang berhubungan dengan karakteristik organisasi. Hal yang berhubungan adalah perusahaan mendukung mobilitas internal, di mana temuan di TMG menyatakan TMG mendukung suatu strategi yang fleksibel untuk membolehkan mobilitas internal untuk keluar dari divisi TI dan pindah ke unit bisnis. Hal berikutnya adalah hubungan yang baik antara TI dan unit bisnis, di mana temuan menyatakan adanya hubungan yang baik antara TI dan unit bisnis yang dilaporkan baik melalui wawancara maupun survei. Berikutnya adalah perbedaan status antara TI dan unit bisnis, di mana temuan menyatakan tidak ditemukan laporan adanya perbedaan status tersebut. Hal yang terkait juga adalah keinginan terhadap kemampuan/pengetahuan TI, di mana temuan menyatakan dukungan campuran, yaitu manajemen dan orang yang diwawancarai menyatakan TI penting untuk strategi bisnis, walaupun kemampuan TI sendiri ternyata tidak terlalu dibutuhkan oleh manajer pada saat perpindahan. Hal yang terakhir dalam karakteristik organisasi adalah program transfer formal atau pemenang, di mana temuan menyatakan tidak ada program transisi formal.

Berikutnya adalah hal-hal yang berhubungan dengan karakteristik individu di TMG. Untuk yang berhubungan dengan ekspektasi karir dan motivasi, hal yang ditemukan adalah dukungan campuran, di mana walaupun “mantan” profesional TI tidak menyangka untuk meninggalkan bidang TI ketika pindah ke TMG, mereka sangat dipengaruhi oleh kebutuhan perubahan dan tantangan baru. Untuk hal yang berafiliasi dengan profesi TI, temuan menunjukkan hal ini tidak didukung. “Mantan” profesional TI melaporkan afiliasi yang kuat dengan TMG, bukan dengan profesi TI. Sehubungan dengan hal ketidakpuasan terhadap pekerjaan TI, temuan menyatakan tidak didukung, di mana tidak diperoleh laporan ketidakpuasan ini. Hal terakhir yang berhubungan dengan karakteristik individu adalah persiapan untuk keluar dari TI, di mana temuan menyatakan kebanyakan profesional TI melaporkan persiapan minimal atau bahkan tidak ada saat berpindah.

Temuan berikutnya berkaitan dengan karakteristik pekerjaan non-TI pertama. Hal-hal yang berkaitan pertama adalah keuntungan (berupa benda) yang disediakan oleh pekerjaan non-TI pertama. Hal yang ditemukan adalah adanya sejumlah penghargaan yang dilaporkan dan banyak yang pendapatannya dibekukan. Penghargaan (yang bukan berupa benda) berupa peluang dan tantangan juga dilaporkan. Hal berikutnya adalah kemampuan TI yang ada digunakan di pekerjaan non-TI pertama. Temuan yang ada menyebutkan “mantan” profesional TI percaya bahwa kemampuan TI mereka akan membantu mereka untuk lebih sukses dalam pekerjaan barunya. Hal terakhir adalah risiko yang dirasakan saat pekerjaan non-TI pertama. Temuan menyebutkan “mantan” profesional TI tidak mengantisipasi untuk kembali ke area TI dan tidak begitu peduli

tentang pengambilan risiko. Sejumlah pegawai mengatakan memiliki risiko eksplisit berkaitan dengan strategi eksplisit.

Temuan terakhir mencakup karakteristik periode transisi. Hal pertama adalah kerugian inisial produktifitas dan periode penyesuaian. Temuan menyatakan bahwa walaupun pekerjaan tersebut cocok dengan kemampuan mereka, periode penyesuaian masing diperlukan. Hal berikutnya adalah peranan suportif mentor dan teman selama transisi. Temuan menyatakan tidak ada program transisi formal tetapi mentor dan teman di area baru dan di area bisnis yang lain membantu selama masa transisi. Dari survei yang dilakukan, terlihat bahwa “mantan” profesional TI yang dipindahkan ternyata terbukti kerasan dan cocok dengan bidang barunya.

Berdasarkan temuan-temuan di atas implikasi yang diperoleh berkaitan dengan profesional TI yang berpindah dengan tujuan alternatif karir yang memuaskan, karena adanya pengembangan diri terutama yang berkaitan dengan proses bisnis dan mengembangkan kemampuan dan minat yang dianggap sesuai dengan pribadi masing-masing. Berkaitan dengan manajemen TI, hal yang terjadi adalah bervariasi, tergantung pada institusi dan individu TI. Implikasi untuk manajemen lini berkaitan dengan keinginan profesional IT untuk berpindah ke bagian bisnis dan adanya jaringan informal antar pegawai untuk membantu periode transisi. Yang terakhir adalah implikasi untuk pembuat kebijaksanaan perusahaan di mana tidak dibutuhkan adanya transfer formal saat perpindahan pekerjaan, adanya kompensasi fleksibel, dan adanya kemudahan redesain pekerjaan baik berkaitan dengan TI maupun non-TI.