

PERANAN PENYESUAIAN KARIR KARYAWAN UNTUK MENCAPAI KEUNGGULAN KOMPETITIF ORGANISASI ✓

Tina Melinda *

ABSTRACT

Keberhasilan suatu organisasi akan sangat ditentukan oleh berbagai faktor, baik faktor eksternal maupun faktor internal. Faktor eksternal organisasi adalah faktor yang tidak dapat dikendalikan oleh organisasi secara langsung seperti: situasi perekonomian, kebijakan pemerintah. Faktor internal organisasi merupakan faktor yang sepenuhnya dikendalikan oleh organisasi, seperti sumber daya keuangan, manajemen sumber daya manusia, sikap dan perilaku karyawan. Manajemen sumber daya manusia, salah satu faktor internal yang harus dikelola dengan baik, seperti bagaimana perencanaan karir seorang karyawan, dewasa ini menunjukkan peningkatan peranan di dalam kemampuannya menjadi penentu keberhasilan organisasi. Dari sudut pandang karir, suatu organisasi seharusnya dapat memfasilitasi karir seseorang. Dengan pandangan seperti itu maka karir seorang karyawan yang disesuaikan dengan minatnya, akan menghasilkan loyalitas karyawan. Apabila terjadi keluarnya karyawan berbakat dari organisasi, maka organisasi tersebut mengalami kerugian.. Organisasi akan kehilangan aset berupa human capital yang jauh lebih bernilai dibandingkan dengan aset-aset yang lain.

Kata Kunci: Karir, Orientasi Kepribadian, Komitmen Karyawan

I. PENDAHULUAN

Kompetisi global dan perubahan-perubahan kondisi ekonomi menyebabkan banyak organisasi dari bermacam-macam ukuran melakukan langkah restrukturisasi. Perubahan-perubahan ini berarti bahwa organisasi-organisasi dewasa ini mesti mengetahui bagaimana cara yang paling baik untuk mendayakan karyawan-karyawan pada semua jenjang di dalam organisasi.

Keberhasilan suatu organisasi akan sangat ditentukan oleh berbagai faktor, baik faktor-faktor eksternal maupun faktor-faktor internal lainnya. Faktor eksternal organisasi adalah faktor yang sangat sulit untuk dikendalikan atau bahkan tidak dapat dikendalikan oleh organisasi secara langsung seperti: situasi perekonomian, kebijakan pemerintah, perubahan lingkungan, persaingan serta perubahan selera konsumen. Situasi tersebut membuat organisasi semakin sulit untuk mencapai kesuksesan dan mempertahankan kesuksesan yang telah diperoleh. (Church & Mc.Mahan, 1996; Zelfane, 1996)

Di sisi lain, berbeda dengan faktor-faktor eksternal tersebut, faktor internal organisasi merupakan faktor-faktor yang sepenuhnya berada di dalam organisasi. Faktor internal organisasi seperti sumber daya keuangan, kebijakan organisasional, praktik manajemen sumber daya manusia, manajemen dan struktur organisasi, sikap dan perilaku karyawan, akan menjadi penentu kesuksesan organisasi jika dapat dikendalikan dengan baik.

Kemampuan organisasi untuk dapat mengelola faktor eksternal dan internal dengan baik akan dapat meningkatkan kemungkinan keberhasilan organisasi. Permasalahan yang dihadapi oleh organisasi menyangkut pengelolaan faktor eksternal dan internalnya. Untuk faktor eksternal bersifat lebih tidak dapat dikendalikan.

Implikasinya, keberhasilan pengelolaan faktor-faktor internal organisasi memiliki kontribusi yang sangat berarti terhadap keberhasilan organisasi. Berbagai penelitian dan penulisan telah menjelaskan faktor-faktor internal tersebut yang mendorong keberhasilan organisasi (Delaney & Huselid, 1996; Mac.Duffie, 1995; Thompson, 1996)

*) Tina Melinda adalah Dosen Pengajar Program Pascasarjana STIE Mahardhika Surabaya