

Mempertahankan staf profesional muda di organisasi jasa profesi melalui manajemen karir

Derry Busriati, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20300384&lokasi=lokal>

Abstrak

Tulisan ini berisi pembahasan dan usulan mengenai cara-cara mempertahankan staf muda agar tetap bertahan dan membina karir di organisasi jasa profesi untuk jangka waktu yang cukup lama.

Untuk membahas masalah tersebut sebagai acuan akan dipergunakan model perspektif pengembangan karir yang dikemukakan oleh Schein (1978). Schein membuat model yang melibatkan variabel individu dan organisasi serta berusaha meninjau proses penyesuaian diri maupun interaksi antara keduanya. Dengan adanya proses penyesuaian antara kebutuhan individu disatu pihak dan kebutuhan organisasi di lain pihak, malca baik individu maupun organisasi akan mendapatkan keuntungan. Organisasi akan mengalami peningkatan produktivitas, kreativitas dan efektivitas, sedangkan individu akan memperoleh rasa aman, kepuasan kerja, pengembangan diri serta terciptanya integrasi yang optimal antara pekerjaan dan keluarga.

Agar memperoleh individu yang sesuai, organisasi harus mempertimbangkan tipe kepribadian dan jangkar karir yang dimiliki individu serta menghindari gejala 'plateauing' (kejenuhan). Holland mengemukakan ada enam tipe kepribadian dan enam model lingkungan yang mempengaruhi pemilihan pekerjaan yaitu tipe Realistik, Investigatif, Artistik, Sosial, Enterprising dan Konvensional. Sedangkan tipe-tipe jangkar karir yang diajukan oleh Schein (1978) adalah jangkar karir Keamanan, Stabilitas atau Identitas Organisasi, Otonomi dan Kemandirian, Kreativitas dan Kewirausahaan, Kompetenasi Telazik/Fungsional, Kompetenasi Manajerial, Pelayanan, Pengabdian terhadap suatu panggilan, Tantangan Murni dan Keutuhan Gaya Hidup.

Organisasi kerja harus berupaya menjadi organisasi kerja yang sehat, yang dapat memadukan tujuan individu dan tujuan organisasi secara efektif sehingga kemampuan individu dapat berkembang optimal dan organisasi dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sehubungan dengan itu organisasi harus membuat perencanaan dan pengembangan karir yang tepat, sesuai dengan proses kerja atau alur produksi yang ada. Pada organisasi jasa profesi prosesnya meliputi Scouting, Entry & Contracting, Diagnosis, Planning & Negotiating Interventions, Taking Action dan Evaluation. Diperlukan pedoman yang jelas tentang arah karir, promosi, mutasi atau transfer dan demosi.

Upaya mempertahankan staf profesional muda dalam tulisan ini diusulkan melalui dua cara yaitu (1) memilih individu yang memiliki kompetensi, tipe kepribadian dan jangkar karir yang benar-benar tepat, sesuai nama jabatan dan uraian tugasnya dengan metode Assesment Centre yang multi methods, multi raters dan multi traits. (2) mengintrospeksi kondisi organisasi kerja dan menyesuaikannya dengan tahapan-tahapan perkembangan karir individu. Selain itu tinjau pola karir dan perluas dengan jenjang karir fungsional, perhatikan kenyamanan dan kesejahteraan individu baik secara materiil, fisik maupun psikologis.

Kemudian, ciptakan organisasi pembelajaran yang memungkinkan individu belajar sepanjang masa.