

Pengenalan sistem pengembangan karir pada PT. X untuk meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi

Mathilda Margrietha I.K., author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20304885&lokasi=lokal>

Abstrak

Tulisan ini merupakan suatu bentuk analisa dan usulan dalam meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi sehubungan dengan tidak jelasnya kesempatan karir yang dapat diraih di PT X. PT X merupakan link corporate dari Perusahaan Jepang yang bergerak di bidang teknologi informasi (Information technology). Selama masa berdirinya, perusahaan telah berulang kali mengalami pergantian karyawan. Masalah kesempatan pengembangan karir yang tidak jelas jadi hal yang bisa disimpulkan dari semua alasan yang dikemukakan oleh karyawan yang mengundurkan diri.

Dalam menganalisa permasalahan yang ada, akan dipakai kerangka teori Interaksi Individu dan Organisasi dari Schein (1978) dan pandangan Steers (1977, dalam Muchinsky, 1993) mengenai komitmen terhadap organisasi. Menurut Schein, organisasi tergantung pada kinerja individu-individu yang mereka miliki dan individu tergantung pada organisasi untuk memperoleh pekerjaan dan kesempatan karir. Dalam interaksinya, ada proses penyesuaian yang membawa organisasi dan individu pada hubungan yang saling menguntungkan. Jika proses penyesuaian ini berjalan optimal, maka organisasi akan memperoleh keuntungan berupa peningkatan produktivitas, kreativitas, efektivitas jangka panjang, dan sebagainya. Sedangkan individu akan memperoleh keuntungan berupa kepuasan kerja yang akan berlanjut pada peningkatan motivasi kerja, pengembangan personal yang optimal, keterlibatan dalam kerja dan organisasi, dan sebagainya. Mengenai komitmen terhadap organisasi, Steers mendefinisikan sebagai kekuatan identifikasi individu terhadap keterlibatan dalam organisasi yang dikarakteristikan dengan penerimaan dan keyakinan yang kuat atas nilai dan tujuan organisasi, kesediaan berusaha bagi organisasi, dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

Pada PT X, proses penyesuaian bagi karyawan terhadap perusahaan tidak berjalan dengan lancar. Tidak adanya sistem perekrutan dan seleksi yang jelas, penilaian kinerja yang memberikan umpan balik, dan jejang karir yang membuka kesempatan pada tingkat yang lebih tinggi, membuat karyawan khawatir bahwa apa yang menjadi harapan mereka dalam perusahaan tidak dapat tercapai. Keyakinan karyawan akan nilai dan tujuan perusahaan tidak terbangun dengan baik, sehingga ketika mereka melihat ada kesempatan yang lebih baik untuk dapat berkembang di perusahaan lain, mereka memilih untuk mengundurkan diri.

Untuk menangani masalah ini, perlu adanya sistem pengembangan karir yang direncanakan dan dikelola dengan baik. Hal-hal yang perlu diperhatikan dan dilakukan oleh pihak manajemen PT X adalah (1) melakukan analisa pekerjaan untuk membuat uraian pekerjaan yang jelas, (2) memperjelas sistem rekrutmen dan seleksi, (3) melakukan survei terhadap kebutuhan karyawan berkenaan masalah karir, (4) melakukan tahap pengukuran untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan, (5) melakukan tahap pengarahan dengan mengadakan konseling karir atau memberikan pelayanan informasi, (6) melakukan tahap pengembangan dengan memilih program pengembangan karir yang sesuai dengan kondisi dan harapan perusahaan.