

**INTELLECTUAL CAPITAL, SOCIAL CAPITAL,
PERENCANAAN DAN PENGEMBANGAN KARIER**

Fachrudy Asj'ari

Email: fachrudy.asjari@yahoo.com

(Dosen Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Unipa Surabaya)

Abstract

Human Resources is a natural resource that is used to drive and synergizing other resources to achieve organizational goals. This research intended to analyze the intellectual capital, social capital, carrier and development planning. New intellectual capital was facilitated by social capital. Organizations as institutional settings conducive to the development of high level of social capital. This research by utilizing literature study to analyze variables. Carrier and development planning needs a few variables to support them get the goals. These variables in this study revealed that these variables needed by companies. The results of this research were empirical date of the development of the theoretical of human resources and practice management.

Key words: Intellectual capital, social capital, carrier and development planning.

Pendahuluan

Survey CEO Character internasional yang dilakukan oleh Kouzez and Postner dalam Agustian (2009:184), ditemukan bahwa umumnya CEO memiliki karakter sebagai berikut : jujur, mampu memberi inspirasi, adil, suka mendukung, mampu berkerjasama, memiliki empati dan kepedulian, loyal dan mandiri. Energi-energi tersebut telah berhasil mengangkat mereka menjadi CEO-CEO kelas dunia dan institute Carrage menganalisa catatan tentang “kesuksesan” 10.000 orang, dan berkesimpulan bahwa 15% kesuksesan mereka tercapai berkat latihan teknik, kemampuan berpikir otak dan ketrampilan bekerja, sementara 85% kesuksesan mereka diraih karena faktor-faktor kepribadian.

Para sarjana menurut teori perusahaan telah memulai menekankan kepada sumber-sumber dan kondisi-kondisi apakah digambarkan sebagai dari pada memfokuskan kepada penyebab-penyebab dan konsekuensi-konsekuensi dari *market failure*. Khususnya para peneliti melihat *organizational advantage* semacam itu sebagai pertambahan dari *particular capabilities organizational* yang telah menciptakan dan membagi *knowledge*. Dalam artikel ini kami mengkontribusikan organisasi perkerjaan ini dengan mengembangkan argumentasi-argumentasi sebagai berikut:

1. *Social capital* memfasilitasi kreasi dari *new intellectual capital*.
2. organisasi-organisasi, sebagai *institutional settings*, adalah kondusif terhadap perkembangan *high level of social capital*; dan
3. disebabkan oleh kepadatan *social capital* yang lebih besar yang mana perusahaan-perusahaan dalam batas-batas tertentu memiliki keuntungan diatas pasar dalam menciptakan dan membagi *intellectual capital*.

Kami mempresentasikan satu model yang menyertakan keseluruhan argumen ini ke dalam pola *a series of hypothesized relationships* antara dimensi-dimensi *social capital* dan mekanisme utama dan proses-proses yang diperlukan untuk kreasi dari *intellectual capital*.

Tinjauan Pustaka

1. Intellectual Capital

Secara tradisional, para ahli ekonomi telah menguji *physical and human capital* sebagai kunci dari sumber daya untuk perusahaan yang memfasilitasi aktivitas produksi dan ekonomi. Bagaimanapun juga, pengetahuan juga telah direorganisasi sebagai sumber daya yang bermanfaat oleh para ahli ekonomi. Marshal (1965:115)mangatakan bahwa

capital terdiri dari *a great part of knowledge* dan organisasi (*knowledge* adalah mesin produksi intelektual yang paling kuat).

Dalam artikel ini kami menggunakan istilah “intellectual capital” menunjuk kepada *knowledge and knowing capability* dari kolektivitas sosial, seperti organisasi, komunitas intelektual, atau praktisi profesional.

Orientasi terhadap *intellectual capital* membangun beberapa tema sentral dan perbedaan-perbedaan yang ditemukan dalam substansial dan *expanding literature* atas *knowledge* dan *knowledge process*. Banyak dari tema ini memiliki sejarah yang panjang dalam *philosophy and western thought, dating back to* Plato, Aristoteles, and Descartes.

Dimensi Intellectual Capital

a. Type of knowledge

Experience based knowledge and the theoretical knowledge berasal dari refleksi dan abstraksi dari pengalaman itu-yang mengingatkan kepada perdebatan awal para filosof antara rasionalisme dan empiris (Saint-Onge, Hubert, 1996). *Science* dioperasikan oleh kemampuan seorang ahli ilmu pengetahuan dan melalui latihan dari skill ini yang akan membentuk *scientific knowledge* (Bassi and Laurie, 1997).

b. Levels of Analysis in Knowledge and Knowing

Bontis and Nick (1996) merepresentasikan argumen yang ekstrim, mengatakan bahwa “seluruh pembelajaran organisasi menempati *inside human head*; organisasi mempelajari hanya dengan dua cara

1. Mempelajari seluruh anggota-anggotanya
2. Mencernakan anggota-anggota baru yang memiliki *knowledge* yang tidak dimiliki oleh organisasi di masa lalu.

Dua dimensi dari eksplisit/tacit dan individual dan *social knowledge* telah dikombinasikan oleh Davies and Waddington (1999), yang menciptakan matrix dari empat elemen yang berbeda dari *organization's intellectual capital*.

Dua elemen lain dari *organization's intellectual capital* adalah *social explicit knowledge* (Spender menyebutnya “*objectified knowledge*”) dan *social tacit knowledge*

c. The Creation of Intellectual Capital

Bagaimana *new knowledge* diciptakan? Menurut Dzinkowski (1999) mengatakan bahwa seluruh sumber-sumber daya baru, termasuk *knowledge*, diciptakan melalui dua *generic process*: yaitu *combinations and exchange*.

Combinations adalah proses yang dipandang schumpeter sebagai pondasi perkembangan ekonomi untuk memproduksi alat-alat dengan mengkombinasikan *materials and forces* ke dalam apa yang ingin kita capai dan perspektif ini telah menjadi *the starting point* untuk banyaknya aliran pekerjaan yang menumpuk di organisasi-organisasi sebagai *knowledge system* (Ulrich and Dave, 1998).

Dimana sumber-sumber daya dijalankan oleh *different parties, exchange* yang merupakan prasyarat untuk kombinasi sumber daya. Seringkali *new knowledge creation* terjadi melalui *social interaction* dan *coactivity*.

d. The Condition for Exchange and Combination

Menurut analisis Moran and Ghoshal dalam Bell (1997) tentang *value creation*, mengidentifikasi tiga kondisi yang harus dipuaskan untuk *exchange and combination* sumber-sumber daya yang sebenarnya ditempati. Kami percaya bahwa kondisi-kondisi ini menerapkan kreasi *new intellectual capital*. Selanjutnya, kami mengidentifikasi empat factor yang dianggap sebagai prasyarat untuk kreasi *intellectual capital*.

Kondisi pertama adalah *the opportunity exist* untuk membuat *combination* atau *exchange*. Kedua, untuk kelompok-kelompok yang terlibat di dalam manfaat dirinya

sendiri terhadap kesempatan-kesempatan yang mungkin exist untuk mengkombinasikan atau merubah sumber-sumber daya, *value expectancy theorists* mengatakan bahwa kelompok-kelompok harus mengharapkan penyebaran semacam itu untuk menciptakan nilai. Ketiga, untuk menciptakan *new resources* yang pentingnya motivasi.

e. Toward a Theory of the Creation of Intellectual Capital

Dengan cara menyimpulkan ada beberapa argumentasi sebagai berikut:

- a. *New intellectual capital* diciptakan melalui kombinasi dan merubah eksistensi *intellectual resources*, yang ada dalam *form of explicit and tacit knowledge* dan *knowing capability*.
- b. Ada empat kondisi yang mempengaruhi perkembangan *intellectual resources* dan keterlibatannya di dalam *knowing activity* yang melibatkan *combination and exchange*.
- c. Meninjau ulang literatur awal tentang *knowledge* dan *knowing*, terdapat banyak bukti dalam mendukung pandangan yang mengkombinasikan dan merubah *knowledge* yang merupakan proses sosial yang kompleks dan bahwa banyak pengetahuan yang bermanfaat merupakan dasar bagi eratnya hubungan sosial pada situasi-situasi yang khusus dalam *co-activity*, dan *relationships*.

2. Social Capital

Keterampilan dan pengetahuan dalam *human capital* dapat diwujudkan dalam sebuah hubungan antar manusia, dimana kumpulan individu dalam satu masyarakat mempunyai kemampuan untuk melakukan asosiasi (hubungan) antara satu dengan yang lain. Kemampuan ini akan menjadi modal penting bukan hanya bagi kehidupan ekonomi akan tetapi juga bagi setiap aspek eksistensi sosial yang lain. Modal yang demikian ini (*social capital*), yaitu kemampuan masyarakat untuk bekerja bersama demi mencapai tujuan bersama dalam suatu kelompok dan organisasi (Coleman, 1990).

Menurut Wignjosubroto dan Suyanto (dalam Narwoko, 2007) melalui sosialisasi warga masyarakat akan saling mengetahui peranan masing-masing dalam masyarakat dan karenanya kemudian dapat bertingkah pekerti sesuai dengan peranan sosial masing-masing sehingga akan terjadi keserasian saat melakukan interaksi sosial.

Selanjutnya, Burt (1992) mendefinisikan, modal sosial adalah kemampuan masyarakat untuk melakukan asosiasi (berhubungan) satu sama lain dan selanjutnya menjadi kekuatan yang sangat penting bukan hanya bagi kehidupan ekonomi akan tetapi juga setiap aspek eksistensi sosial yang lain.

Mengikuti Coleman (1999), tipologi masyarakat *bridging social capital* dalam gerakannya lebih memberikan tekanan pada dimensi *fight for* (berjuang untuk). Yaitu yang mengarah kepada pencarian jawaban bersama untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi oleh kelompok (pada situasi tertentu, termasuk problem di dalam kelompok atau problem yang terjadi di luar kelompok tersebut). Pada keadaan tertentu jiwa gerakan lebih diwarnai oleh semangat *fight againts* yang bersifat memberi perlawanan terhadap ancaman berupa kemungkinan runtuhnya simbol-simbol dan kepercayaan-kepercayaan tradisional yang dianut oleh kelompok masyarakat. Pada kelompok masyarakat yang demikian ini, perilaku kelompok yang dominan adalah sekedar *sense of solidarity* (*solidarity making*).

3. Perencanaan dan Pengembangan Karier

Jika seseorang berbicara mengenai karier dalam kehidupan organisasional, biasanya yang dimaksud ialah keseluruhan pekerjaan yang dilakukan dan jabatan yang dipangku oleh seseorang selama ia berkarya. Ada orang yang mencapai kemajuan dalam kariernya berdasarkan suatu rencana karier tertentu. Tetapi tanpa direncanakan pun ada orang yang mencapai kemajuan dalam kariernya sehingga kemajuan itu dihubung-

karier seseorang, yang jelas ialah bahwa prestasi kerja, pengalaman, pelatihan dan pengembangan ternyata berperan penting dalam menempuh berbagai jalur karier yang dapat ditempuh oleh seseorang.

a. Pengertian Karier

Aktivitas yang memungkinkan setiap orang dapat menentukan karier dan tujuan hidupnya serta merencanakan langkah- langkah yang mereka perlukan untuk mencapainya. Pengelolaan tujuan pribadi yang efektif sama pentingnya dengan pengelolaan tujuan organisasi secara efektif, karena setiap anggota organisasi juga berkeinginan agar tujuan organisasi tidak mengenyampingkan tujuan pribadi mereka.

Pemanfaatan teknologi dapat lebih dimungkinkan, baik individu maupun organisasi, pengendalian masa depan dari para anggota yang juga berarti mengendalikan masa depan organisasi tersebut, maupun masa depan yang dilakukan mulai dengan perseorangan untuk kemudian dilanjutkan dengan diskusi kelompok.

b. Tiga pengertian tentang karier

1. Karir sebagai suatu rangkaian promosi jabatan atau mutasi kejabatan yang lebih tinggi dalam jenjang hierarki yang dialami oleh seorang tenaga kerja selama masa kerjanya.
2. Karir sebagai suatu penunjuk pekerjaan yang memiliki gambaran atau pola pengembangan yang jelas dan sistematis
3. Karir sebagai suatu sejarah kedudukan seseorang, suatu rangkaian pekerjaan atau posisi yang pernah dipegang seseorang selama masa kerjanya. Oleh karena itu, pengertian yang terakhir ini sangat luas dan umum, karena setiap orang pasti mempunyai karir.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Perencanaan Karier

Yang paling berkepentingan dalam perencanaan karier adalah para pegawai yang bersangkutan sendiri. Agar dapat menentukan jalur karier, tujuan karier dan pengembangan karier yang dapat mereka tempuh, para pegawai perlu mempertimbangkan lima faktor.

1. Perlakuan yang adil dalam berkarier. Perlakuan yang adil itu hanya bisa terwujud apabila kriteria promosi didasarkan pada pertimbangan- pertimbangan yang objektif, rasional dan diketahui secara luas dikalangan pegawai.
2. Keperdulian para atasan langsung. Para pegawai pada umumnya mendambakan keterlibatan atasan langsung mereka dalam perencanaan karier masing- masing. Salah satu bentuk keperdulian itu adalah memberikan umpan balik kepada para pegawai tentang pelaksanaan tugas masing- masing sehingga para pegawai tersebut mengetahui potensi yang perlu dikembangkan dan kelemahan yang perlu diatasi. Pada gilirannya umpan balik itu merupakan bahan penting bagi para pegawai mengenai langkah apa yang perlu diambilnya agar kemungkinannya untuk dipromosikan menjadi lebih besar.
3. Informasi tentang berbagai peluang promosi. Para pegawai umumnya mengharapkan bahwa mereka memiliki akses kepada informasi tentang berbagai peluang untuk dipromosikan. Akses ini sangat penting terutama apabila lowongan yang tersedia diisi melalui proses seleksi internal yang sifatnya kompetitif. Jika akses demikian tidak ada atau sangat terbatas, para pekerja akan mudah beranggapan bahwa prinsip keadilan dan kesamaan kesempatan untuk dipromosikan tidak diterapkan dalam organisasi.
4. Minat untuk dipromosikan. Pendekatan yang tepat digunakan dalam hal menumbuhkan minat para pekerja untuk pengembangan karier ialah pendekatan yang fleksibel dan proaktif. Artinya, minat untuk mengembangkan karier sangat

individualistik sifatnya. Seorang pekerja memperhitungkan berbagai faktor seperti usia, jenis kelamin, jenis dan sifat pekerjaan sekarang, pendidikan dan pelatihan yang pernah ditempuh, jumlah tanggungan dan berbagai variabel lainnya. Berbagai faktor tersebut dapat berakibat pada besarnya minat seseorang mengembangkan kariernya. Sebaliknya berbagai faktor tersebut tidak mustahil membatasi keinginan mencapai jenjang karier yang lebih tinggi. Hal ini berarti bahwa jenis informasi yang dibutuhkan pun berbeda dari seorang pekerja kepekerja yang lain. Disinilah letak pentingnya fleksibilitas dan sikap proaktif dimaksud karena dengan pendekatan demikian bagian yang mengelola sumber daya manusia mengetahui keinginan setiap pegawai dan menyesuaikan pengembalian langkah- langkah tertentu berdasarkan keinginan yang individualistik tersebut.

5. Tingkat kepuasan. Meskipun secara umum dapat dikatakan bahwa setiap orang ingin meraih kemajuan, termasuk dalam meniti karier, ukuran keberhasilan yang digunakan memang berbeda- beda. Perbedaan tersebut merupakan akibat tingkat kepuasan seseorang berlain- lainan pula. Menarik untuk mencatat bahwa kepuasan dalam konteks karier tidak selalu berarti keberhasilan mencapai posisi tinggi dalam organisasi, melainkan dapat pula berarti bersedia menerima kenyataan bahwa, karena berbagai faktor pembatas yang dihadapi oleh seseorang, pekerja “puas” apabila ia dapat mencapai tingkat tertentu dalam kariernya, meskipun tidak banyak

karena mengetahui bahwa apa yang dicapainya itu sudah merupakan hasil yang maksimal dan berusaha mencapai anak tangga yang lebih tinggi akan merupakan usaha yang sia- sia karena mustahil untuk dicapai.

Pemahaman berbagai faktor di atas akan memungkinkan bagian kepegawaian berperan aktif dalam perencanaan karier para anggota organisasi.

d. Langkah- Langkah Perencanaan Karier

1. Suatu penaksiran mengenai lintasan karier dan kehidupan sampai saat ini, hal- hal yang menonjol, terutama mengenai peristiwa penting, butir- butir pilihan, kekuatan dan kelemahan yang dimilikinya.
2. Suatu rumusan mengenai tujuan dan sasaran yang sesuai gaya hidup dan lintasan karier yang diharapkan, jadi yang berorientasi pada masa depan
3. Suatu rencana yang realistik yang disusun untuk mencapai tujuan tersebut dan secara sistematis bergerak bagi pencapaian tujuan; yaitu : tujuan- tujuan dispesifikasikan, langkah- langkah tindak untuk mencapai tujuan ditetapkan, dan suatu jadwal waktu ditentukan sebagai alat untuk mengukur kemajuan.

Dari uraian tersebut nampaklah bahwa perencanaan karier haruslah dilakukan bersamaan dengan perencanaan kehidupan, karena memang karier seseorang merupakan salah satu bagian dari kehidupannya.

e. Pengembangan Karier

Suatu rencana karier yang telah dibuat oleh seorang pekerja disertai oleh suatu tujuan karier yang wajar dan realistik, rencana tersebut tidak akan menjadi kenyataan tanpa adanya pengembangan karier yang sistematis dan programatis. Karena per definisi perencanaan, termasuk perencanaan karier, adalah keputusan yang diambil sekarang tentang hal- hal yang akan dikerjakan dimasa depan, berarti bahwa seseorang yang sudah menetapkan rencana kariernya, perlu mengambil langkah- langkah tertentu guna mewujudkan rencana tersebut. Berbagai langkah yang perlu ditempuh itu dapat diambil atas prakarsa pekerja sendiri, tetapi dapat pula berupa kegiatan yang disponsori oleh organisasi, atau gabungan dari keduanya. Perlu ditekankan lagi bahwa meskipun bagian pengelola sumber daya manusia dapat turut berperan dalam kegiatan pengembangan tersebut, sesungguhnya yang paling bertanggung jawab adalah pekerja yang bersangkutan sendiri karena dialah yang paling berkepentingan dan dia pulalah yang

kelak akan memetik dan menikmati hasilnya. Hal ini merupakan salah satu prinsip pengembangan karier yang sangat fundamental sifatnya.

Jika seseorang sudah siap memikul tanggung jawab demikian, tujuh hal perlu mendapat perhatian, yaitu:

1. Prestasi kerja yang memuaskan. Pangkal tolak pengembangan karier seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sukar bagi seseorang pekerja untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan kepekerjaan atau jabatan yang lebih tinggi dimasa depan. Padahal tanpa usul atasan langsung, bagian kepegawaian akan tidak memiliki bahan yang cukup untuk memproyeksikan suatu bentuk promosi bagi pekerja yang bersangkutan. Oleh karena itu agar terbuka kemungkinan bagi seorang untuk mewujudkan rencana dan tujuan kariernya, prestasi kerjanya haruslah sedemikian rupa sehingga bukan hanya memenuhi berbagai standart yang telah ditentukan, akan tetapi sedapat mungkin dapat digunakan sebagai bukti bahwa seseorang sudah berusaha semaksimal mungkin dan bahwa usaha tersebut sekaligus merupakan indikator bahwa pegawai yang bersangkutan memiliki potensi yang dapat dikembangkan dalam rangka mempersiapkannya memikul tugas dan tanggung jawab yang lebih besar dimasa depan.
2. Pengenalan oleh pihak lain. Pengenalan disini ialah bahwa berbagai pihak yang berwenang memutuskan layak tidaknya seseorang dipromosikan seperti atasan langsung dan pimpinan bagian kepegawaian yang ingin merealisasikan rencana kariernya rencana kariernya. Disamping prestasi kerja yang tinggi, seorang pegawai akan semakin dikenal oleh para pengambil keputusan dan sekaligus akan semakin dihargai apabila pekerja tersebut bersedia dan siap terlibat dalam berbagai kegiatan organisasi yang sebenarnya berada diluar tuntutan tugas pokoknya.
3. Kesetiaan pada organisasi. Per definisi pengembangan karier berarti bahwa seorang pegawai ingin terus berkarya dalam organisasi tempatnya bekerja untuk jangka waktu yang lama sampai, misalnya, usia pensiun. Bagian kepegawaian dan para eksekutif dalam organisasi sukar diharapkan memberikan dukungan kepada seorang pegawai yang mereka duga memiliki tingkat kesetiaan yang rendah kepada organisasi. Artinya, apabila dikalangan bagian kepegawaian dan para pengambil keputusan terdapat kesan bahwa seorang pegawai hanya menggunakan pekerjaan dan posisi sekarang sebagai batu loncatan dan akan mudah pindah keorganisasi lain apabila ada kesempatan berbuat demikian, mereka tidak akan rela membantu pegawai tersebut untuk menentukan tujuan dan jalur karier baginya. Kesempatan untuk mengembangkan kariernya pun tidak akan begitu saja ditawarkan kepadanya.
4. Pemanfaatan mentor dan sponsor. Pengalaman menunjukkan bahwa pengembangan karier seseorang sering berlangsung dengan lebih mulus apabila ada orang lain dalam organisasi yang dengan berbagai cara dan jalur bersedia memberikan nasihat kepadanya dalam usaha meniti karier. Nasihat tersebut dapat berupa informasi tentang berbagai kesempatan yang tersedia untuk dimanfaatkan seperti pendidikan tambahan, pelatihan, seminar, loka karya, konferensi, simposium dan lain sebagainya. Pemberi nasihat pun dapat beraneka ragam seperti atasan langsung atau teman sekerja yang bertugas dalam satuan kerja lain dalam organisasi. Mereka itulah yang berperan sebagai mentor. Dalam memainkan peranannya sebagai mentor mereka memberikan bantuan kepada seseorang baik dalam bentuk informasi, nasihat maupun pandangan mengenai cara pengembangan karier yang tepat untuk ditempuh oleh pekerja yang bersangkutan. Hubungan seseorang dengan para mentor tersebut perlu dipupuk dan dipelihara dengan sebaik-baiknya.
5. Dukungan para bawahan. Bagi mereka yang sudah menduduki posisi manajerial tertentu dan mempunyai rencana karier yang ingin diwujudkan, dukungan para bawahan tersebut pun sangat membantu. Dukungan para bawahan tersebut dapat beraneka ragam bentuknya, akan tetapi kesemuanya berkisar pada usaha

mensukseskan tugas manajer yang bersangkutan. Misalnya, dengan melaksanakan tugas masing-masing dengan sebaik mungkin, mereka sesungguhnya sudah memberikan dukungan yang diperlukan oleh manajer tersebut. Bentuk dukungan lainnya ialah dengan jalan menunjukkan kesetiaan kepada manajer yang menjadi atasannya.

6. Pemanfaatan kesempatan untuk bertumbuh. Telah berulang kali ditekankan bahwa pada akhirnya tanggung jawab dalam mengembangkan karier terletak pada masing-masing pekerja. Semua pihak lain, seperti pimpinan, atasan langsung, kenalan dan para spesialis dibagian kepegawaian, hanya berperan memberikan bantuan. Berarti terserah pada pegawai yang bersangkutan apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembangkan diri sendiri atau tidak. Berbagai kesempatan tersebut, seperti keikutsertaan dalam program pelatihan, melanjutkan pendidikan di luar jam kerja atau berusaha supaya dialih tugaskan, apabila secara sukarela dimanfaatkan akan berakibat secara positif bukan hanya berupa keuntungan bagi diri sendiri, akan tetapi juga bagi organisasi. Disamping manfaat profesional, ada pula manfaat psikologis bagian pegawai yang bersangkutan karena kesediaan memanfaatkan berbagai kesempatan itu akan dipandang kepegawaian, sebagai manifestasi keinginan yang bersangkutan untuk bertumbuh dan berkembang.
7. Berhenti atas permintaan dan kemauan sendiri. Dalam banyak hal, berhenti atas kemauan dan permintaan sendiri mungkin pula merupakan salah satu cara terbaik untuk mewujudkan rencana karierseseorang. Artinya, bukanlah hal yang mustahil bahwa dalam suatu organisasi seperti dalam organisasi yang kecil, jenjang karier yang

sangat terbatas betapa pun besarnya keinginan organisasi untuk membantu para pegawainya mengembangkan kariernya dalam organisasi. Dalam situasi demikian pertanyaan mengenai loyalitas dan etika selalu timbul karena dengan menempuh cara berhenti atas kemauan dan permintaan sendiri sebagai cara mengembangkan karier di organisasi lain dapat diinterpretasikan sebagai tindakan yang sifatnya ego-sentris, karena yang diuntungkan hanyalah pegawai yang bersangkutan sendiri sedangkan organisasi yang ditinggalkannya “menderita kerugian”. Artinya, para pegawai, termasuk para manajer dan tenaga profesional, yang berhenti dan pindah ke organisasi lain karena promosi, peningkatan penghasilan dan tambahan pengalaman, mungkin saja dituduh tidak loyal kepada organisasi dan berpindah pekerjaan ada kalanya dipandang sebagai tindakan yang tidak etikal. Akan tetapi sebaliknya jika suatu organisasi memang tidak mampu menampung dan memanfaatkan para pegawai yang sudah memberikan pengorbanan tertentu bagi kepentingan organisasi serta tidak lagi mampu menawarkan kesempatan untuk berkembang, kiranya terlalu cepat dan terlalu mudah melemparkan tuduhan tidak loyal atau tidak etikal bukanlah sikap yang tepat.

f. Sepuluh cara karir semakin berkembang

1. Tetapkan tujuan : membuat daftar tujuan penting untuk dilakukan, dengan mencatat apa yang ingin dicapai, dapat membuat termotivasi untuk mencapai tujuan tersebut.
2. Temukan solusi alternatif untuk setiap masalah : ketika menghadapi masalah maka harus menemukan sekurang-kurangnya dua solusi alternatif untuk menyelesaikan masalah tersebut secara tenang.
3. Rapiakan ruang kerja : hindari hiasan yang terlalu ramai dimeja maupun ruang kerja, karena akan membuat menjadi tidak fokus dalam bekerja.
4. Mengetahui perkembangan terbaru dalam bidang yang digeluti
5. Memiliki role model : jadikan rekan kerja atau senior itu sebagai panutan.
6. Jangan membawa peluang pekerjaan : sebaiknya selesaikan semua pekerjaan dikantor. Dan jika berada dirumah hanya waktu untuk keluarga saja.
7. Membuat daftar: biasakan untuk membuat daftar apa saja yang akan dilakukan agar mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

8. Seimbang : seimbangkan keputusan untuk mengatakan antara ‘Ya’ dan ‘Tidak’ .
9. Membina hubungan yang baik dengan senior : membina hubungan yang baik dengan senior dikantor merupakan hal yang penting. Yang harus anda lakukan adalah memberikan pekerjaan anda tepat waktu dan bersikap santai.
10. Terorganisir : aturlah segala macam file kerja anda sesuai abjad. Sehingga semuanya menjadi lebih terorganisir. Maka perlu membuat jadwal untuk menyelesaikan pekerjaan agar tidak keteteran.

Metode Penelitian

Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah studi kepustakaan. Menurut Nazir (2003:93), studi kepustakaan adalah menelusuri literatur yang ada serta menelaah secara tekun tanpa memperdulikan apakah sebuah penelitian menggunakan data primer atau sekunder, apakah penelitian itu dilakukan di lapangan, laboratorium atau museum.

Akar dari *intellectual capital* secara mendalam melekat dalam hubungan-hubungan sosial dan dalam struktur hubungan ini. Kami mencatat bahwa argumentasi kami konsisten dengan *resource based-theory*, bahwa teori menyoroti *the competitive advantage* perusahaan-perusahaan berdasarkan konstelasi unik sumber-sumber daya: fisik, manusia, dan organisasional (Barney, 1991). Dalam mengembangkan tesis kami, kami telah mencatat bahwa beberapa limitasi dalam pendekatan kami. **Pertama**, mengenai *social capital*, analisis kami terkonsentrasi secara primer, meskipun tidak eksklusif, bagaimana *capital* membantu kreasi *new intellectual capital*. **Kedua**, mengenai *intellectual capital*, kami mengkonsentrasikan hanya pada satu aspek, kreasinya, lebih dari difusi dan eksploitasi. **Ketiga**, eksplorasi *organizational advantage* dimulai dengan proposisi bahwa *knowledge* dan *knowledge process* merupakan pondasi utama dari keuntungan. **Keempat**, kami telah mengembangkan tesis kami tentang hubungan antara sosial dan *intellectual capital* dalam konteks eksplorasi dan penjelasan sumber *organizational advantage*. Kita telah membuat argumentasi mengenai interrelasi ini ke dalam satu tipe pembatas, perusahaan.

Analisis Dan Pembahasan

Analisis kami tentang kondisi-kondisi yang kondusif untuk perkembangan *social capital* menganjurkan bahwa dimanapun institusi-institusi mengoperasikan dalam *context characterized* dengan menahan *relationships* dengan dengan derajat yang relatif tinggi dari *interdependence, interaction, and closure*. Kami berharap melihat institusi-institusi ini muncul dengan konfigurasi yang relatif padat dari *social capital*.

Bourdieu (1993) mengatakan bahwa, dengan membuat konsep *social capital explicit*, mungkin difokuskan secara kaku on the *intuively important concept of "connection"* dan membangun dasar penelitian yang didisain untuk mengidentifikasi proses , akumulasi, pemborosan dan konsekuensi.

Dalam mengidentifikasi *interrelationship* antara *social and intellectual capital*, kami telah membuat satu argumen yang sama. Dengan mendefinisikan konsep-konsep dan mengembangkan proposisi yang jelas tentang *interrelationships* mereka, kami telah menerbitkan agenda untuk riset masa depan yang komplemen dan memperluas eksistensi *knowledge-based theories of the firm*.

Kesimpulan dan Saran

A. Kesimpulan

Hubungan antara *social* dan *intellectual capital* dalam konteks eksplorasi dan penjelasan sumber *organizational advantage*, telah membuat argumentasi mengenai *inter-relation* kedua variabel ini ke dalam perusahaan.

Wujud dari tipologi modal sosial ini dapat berupa modal sosial terikat (*bonding social capital*) dan modal sosial yang menjembatani (*bridging social capital*). Tipologi

modal sosial terikat memiliki ciri khas di dalam konteks ide, relasi dan perhatian, adalah lebih berorientasi ke dalam (*inward looking*), sedangkan pada tipologi modal sosial yang menjembatani lebih berorientasi ke luar (*outward looking*).

Karier merupakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status kepegawaian seseorang dalam suatu organisasi sesuai dengan jalur yang telah ditetapkan organisasi. Karier adalah semua pekerjaan atau jabatan yang dipegang selama masa kerja seseorang. Karir menunjukkan perkembangan para karyawan secara individual dalam suatu jenjang atau kepangkatan yang dapat dicapai selama masa kerjanya dalam suatu organisasi.

B. Saran

Sebelum menetapkan diri untuk berkarir dalam bidang tertentu, ada satu saran yang bisa anda pertimbangkan yaitu terlebih dahulu mengidentifikasi peluang karir yang ada. Hal ini bertujuan untuk menentukan karir yang memiliki peluang besar yang akan menetapkan diri untuk meraih kesuksesan.

Daftar Pustaka

- Agustian, Ary Ginanjar. 2009. *Rahasia Sukses Membangkitkan ESQ POWER*, Jakarta.
- Bassi, Laurie, J, *Harnessing the power of intellectual capital, Training & Development*, 51 (12), Dec. 1997.
- Bontis, Nick, *There's a Price On Your Head: Managing Intellectual Capital Strategically*, *Business Quarterly*, 60 (4), Summer 1996
- Bell, Chip R., *Intellectual Capital, Executive Excellence*, 14 (1), Jan. 1997.
- Burt. R.S. 1992. *Excerpt from The Sosial Structure of Competition, in Structure Holes: The Social Structure of Competition*. Cambridge, MA and London: Harvard University. In Elinor Ostrom and T.K. Ahn. 2003. *Foundation of Social Capital*. Massachusetts: Edward Elgar Publishing Limited.
- Coleman, J., 1990. *Foundations of Social Theory*. Cambridge Mass: Harvard University Press.
- , 1999. *Social Capital in the Creation of Human Capital*. Cambridge Mass: Harvard University Press.
- Davies, Jan; Waddington, Alan, *The Management and Measurement of Intellectual Capital*, *Management Accounting* London, 77 (8), Sep. 1999.
- Dzinkowski Ramona, *Mining Intellectual Capital, Management Accounting*, 81 (4), Oct. 1999, p. 42-46.
- Indrawijaya A.1983. *Perubahan dan Perkembangan Organisasi*. Bandung.
- Miles, Grant; Miles, Raymond E; Perrone, Vincenzo; Edvinsson, Leif, *Some Conceptual And Research Barriers To The Utilization Of Knowledge*, *California Management Review*, 40 (3), Spring 1998, p. 281-288.

Narwoko, J Dwi., 2007, *Sosiologi, Teks Pengantar dan Terapan*, Edisi Kedua, Jakarta: Kencana Prenada Media.

Nazir, Moh. 2004. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Saint-Onge, Hubert, Tacit Knowledge: *The Key To The Strategic Alignment Of Intellectual Capital*, *Planning Review*, 24 (2) Mar/Apr. 1996, p. 10-14.

Siagian P. Sondang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Ulrich, Dave, *Intellectual Capital Equals Competence X Commitment*, *Sloan Management Review*, 39 (2) Winter 1998.