

STRATEGI PENGEMBANGAN KARIER SEBAGAI PILAR KEUNGGULAN SDM DI ERA DINAMIS

Dahva Puja Sadewa¹, Eloh Bahiroh²
Universitas Sultan Ageng Tirtayasa
Email: dahvapujasadewa@gmail.com

ABSTRAK : Artikel ini membahas konsep karier, strategi pengembangan karier, serta faktor-faktor yang memengaruhinya dalam konteks organisasi modern. Penelitian dilakukan melalui studi kepustakaan dengan menelaah teori dan temuan ilmiah terkait manajemen karier. Hasil kajian menunjukkan bahwa pengembangan karier yang terencana, didukung oleh program pelatihan, evaluasi kinerja, mentoring, dan budaya organisasi yang positif, dapat meningkatkan motivasi, kinerja, serta loyalitas karyawan. Selain itu, artikel menyoroti tantangan karier dalam budaya global serta pentingnya perencanaan karier yang komprehensif untuk menciptakan keunggulan kompetitif SDM.

KATA KUNCI:

Pengembangan karier, manajemen SDM, perencanaan karier, strategi organisasi, budaya global.

Article History

Received: December 2025
Reviewed: December 2025
Published: December 2025

Plagiarism checker no 1556
Doi : prefix doi :
10.8734/musytari.v1i2.359
Copyright : author
Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

1. Pendahuluan

Karier merupakan aspek penting dalam kehidupan individu yang tidak hanya berfungsi sebagai sumber penghasilan, tetapi juga sebagai sarana aktualisasi diri dan pembentukan identitas (Super, 1990). Dalam era globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat, dunia kerja mengalami perubahan yang dinamis sehingga menuntut individu untuk terus mengembangkan kompetensi dan kemampuan agar dapat bersaing (Noe, 2017). Pengembangan karier menjadi kunci utama dalam membantu individu mencapai tujuan profesional sekaligus meningkatkan kinerja organisasi (Weng & McElroy, 2012). Penelitian menunjukkan bahwa organisasi yang memberikan perhatian pada pengembangan karier karyawan cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja dan loyalitas yang lebih tinggi (Baruch, 2006). Oleh karena itu, pemahaman mendalam tentang konsep karier dan pengembangan karier sangat penting untuk mendukung keberhasilan individu dan organisasi.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, yaitu pendekatan yang bertujuan untuk memberikan gambaran yang sistematis, faktual, dan akurat mengenai strategi pengembangan karier serta faktor-faktor yang memengaruhinya. Pendekatan ini dipilih karena makalah berfokus pada penelaahan teori, konsep, dan temuan ilmiah yang relevan tanpa melakukan pengumpulan data lapangan.

Penelitian ini bersifat studi kepustakaan (library research), yaitu penelitian yang seluruh prosesnya berlandaskan pada penelaahan sumber tertulis. Sifat penelitian ini menekankan pengumpulan dan analisis berbagai teori, hasil penelitian terdahulu, dan literatur akademik yang relevan mengenai pengembangan karier dan manajemen sumber daya manusia.

3. Pembahasan

3.1 Pengertian Karier

Karier adalah perjalanan hidup seseorang yang melibatkan serangkaian posisi, pekerjaan, atau jabatan yang dijalani sepanjang waktu (Greenhaus, Callanan, & Godshalk, 2019). Namun, karier bukan hanya sekadar daftar pekerjaan, melainkan juga pola pengalaman dan aktivitas kerja yang berkembang sepanjang hidup individu (Hall, 2002). Karier bersifat dinamis dan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal seperti minat, nilai, dan tujuan hidup, serta faktor eksternal seperti peluang kerja dan kondisi lingkungan.

Menurut Super (1990), karier merupakan proses seumur hidup yang melibatkan berbagai peran yang dimainkan seseorang dalam kehidupan, bukan hanya pekerjaan formal. Konsep ini menekankan bahwa karier adalah integrasi dari berbagai aspek kehidupan yang saling berhubungan.

Karier juga erat kaitannya dengan identitas diri dan kepuasan hidup. Individu yang mampu mengelola kariernya dengan baik biasanya memiliki motivasi dan kepuasan yang lebih tinggi dalam hidupnya (Arthur et al., 2005). Dengan demikian, karier bukan hanya soal pekerjaan, tetapi juga tentang pencarian makna dan tujuan hidup melalui aktivitas profesional.

3.2 Pengembangan Karier

Pengembangan karir adalah poses peningkatan kemampuan pengetahuan, dan keterampilan individua tau karyawan. Pengembangan karir sangat mendukung efektivitas individu, kelompok dan organisasi untuk mencapai tujuan. Perusahaan harus memperhatikan kualitas SDM yang di milikinya karena SDM adalah aset terpenting dalam perusahaan, kulaitas SDM yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan dan jika kinerja karyawan meningkat maka peluang untuk mencapai keberhasilan pun meningkat.

Pengembangan karir menurut para ahli :

- Menurut Stone dan Gomez dalam (Anggraini, 2023) : Pengembangan karir menggambarkan proses dan aktivitas untuk mempersiapkan posisi seseorang di masa depan dalam organisasi.
- Menurut Mangkunegara dalam (Yolinza, 2003) : Pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang upayakan seseorang untuk mencapai rencana karir pribadi.
- Menurut Veithzal Rivai (2009:274) dalam Maulyan (2019), pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai posisi, kedudukan, dan jabatan yang diinginkan.

Untuk mengembangkan karir seseorang membutuhkan peningkatan serta kepuasan dalam pekerjaannya.

3.3 Unsur dan Tujuan Pengembangan Karier

Edwin B. Flippo (1995:278), pengembangan karir yang dirancang dengan baik memiliki unsur-unsur sebagai berikut:

- 1) Membantu karyawan dalam menilai kebutuhan karir internal mereka sendiri.
- 2) Mengembangkan dan menyebarluaskan kesempatan-kesempatan karir

3) Menghubungkan kebutuhan dan kemampuan karyawan dengan kesempatan karir yang ada.

Mangkunegara (2013) mengemukakan bahwa tujuan pengembangan karier sebagai berikut :

1. Membantu pencapaian tujuan individu dan Perusahaan.
2. Membantu pegawai menyadari kemampuan dan potensi mereka
3. Memperkuat hubungan antara pegawai dan Perusahaan
4. Mengurangi turnover dan biaya kepegawaian
5. Membantu memperkuat pelaksanaan program-program organisasi lainnya dalam pencapaian tujuan organisasi

3.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karier

Menurut Greenhaus et al. (2019), faktor yang mempengaruhi pengembangan karier meliputi:

1. Faktor individu: minat, nilai, kepribadian, dan tujuan hidup.
2. Faktor organisasi: kebijakan SDM, budaya organisasi, kesempatan promosi, dan pelatihan.
3. Faktor lingkungan: kondisi ekonomi, teknologi, politik dan dinamika pasar kerja.

Karier dan pengembangan karier merupakan konsep yang saling terkait dan penting dalam dunia kerja modern. Pengembangan karier yang terencana dan didukung oleh organisasi dapat memberikan manfaat besar bagi individu maupun organisasi dalam mencapai tujuan bersama.

3.5 Bentuk-bentuk pengembangan karier

1. Pengembangan Karier secara Individual

Ada beberapa hal yang dapat dilakukan dalam pengembangan karier secara individual.

- Prestasi Kerja : Prestasi kerja adalah fondasi utama dalam memajukan karier. Keuksesan karier seseorang sangat bergantung pada kemampuan mereka untuk mencapai hasil yang baik dalam pekerjaannya.
- Kesetiaan pada organisasi : Kesetiaan jangka Panjang terhadap suatu Perusahaan dapat mengurangi Tingkat perputaran tenaga kerja dan meningkatkan peluang untuk promosi.
- Eksposur : Perkembangan karir juga di pengaruhi oleh eksposur seseorang terhadap orang-orang yang berperan dalam Keputusan terkait promosi, perpindahan, dan peluang karir lainnya.
- Permintaan Berhenti (Resignation) : Jika seseorang melihat peluang karir di tempat lain lebih besar maka resignation dapat menjadi strategi untuk mencapai karier sasaran. Banyak professional menggunakan strategi ini untuk memperoleh kenaikan gaji, promosi dan pengalaman baru.
- Peluang pertumbuhan : Ketersediaan peluang untuk berkembang dalam peran dan tanggung jawab adalah faktor penting baik untuk pengembangan sumber daya manusia internal di departemen personalia maupun pencapaian rencana karir karyawan.
- Mentor dan sponsor : Mentor merupakan individu yang memberi bimbingan, nasihat dan arahan karier secara informal kepada seseorang. Sponsor adalah individu yang mempunyai pengaruh dalam organisasi dan dapat membantu memperluas jaringan serta memberikan kesempatan karier kepada individu yang mereka dukung.

2. Pengembangan Karier secara Organisasional

- Program pengembangan karyawan : Organisasi perlu mengadakan program untuk mengembangkan karyawan melalui pelatihan, Pendidikan dan pengalaman kerja yang relevan.
- Budaya organisasi : Budaya organisasi yang mendukung pengembangan karier akan membuat karyawan merasa didukung dan termotivasi untuk mencapai potensi penuh mereka.
- Jenjang karier : Organisasi harus menyediakan jenjang karier yang jelas dan transparan bagi karyawan untuk memajukan karier mereka di internal.
- Evaluasi kinerja dan umpan balik : Dengan adanya Evaluasi Kinerja dan umpan balik ini akan membantu karyawan untuk memahami kekuatan dan kelemahan mereka serta organisasi dapat memberikan arahan untuk pengembangan karier mereka.

3.6 Pola Pengembangan Karier

- Pola Karier Horizontal : Perpindahan ke posisi jabatan lain yang setara, baik dalam satu kelompok jabatan maupun antar kelompok jabatan.
- Pola Karier Vertikal : Perpindahan ke posisi jabatan yang lebih tinggi dalam satu kelompok jabatan.
- Pola Karier Diagonal : Perpindahan ke posisi jabatan lebih tinggi namun lintas kelompok jabatan.

3.7 Tahapan pola pengembangan karier

1. Penyusunan Rencana, meliputi : Analisis kebutuhan, ketersediaan, kesenjangan, strategi dan rencana aksi pengembangan karier.
2. Implementasi : Melaksanakan rencana yang telah di susun seperti rekrutmen, pelatihan, promosi, mutasi dan intensif.
3. Evaluasi : Menilai efektivitas rencana dan implementasi serta melakukan penyesuaian.

3.8 Prinsip dasar pengembangan karier

Lima prinsip dasar yang dijadikan panduan pengembangan karir menurut Edwin B. Flippo (1995:273), yaitu:

1) Kemampuan manajerial

Kemampuan manajerial adalah mereka yang memiliki kapasitas untuk memikul tanggung jawab yang berarti, kemampuan untuk mempengaruhi dan mengendalikan orang lain dan keterampilan dalam memecahkan masalah atau dengan kata lain orang yang memiliki kemampuan analisis, antar pribadi, antar kelompok dan emosional.

2) Kemampuan fungsional teknis

Kemampuan fungsional teknis adalah personil yang mempunyai komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan fungsionalnya dan menganggap bahwa pekerjaan administratif tidak cocok baginya

3) Keamanan

Keamanan dalam pengembangan karir adalah didasarkan kepada upaya personil untuk mencari perlindungan dan keamanan untuk dirinya sendiri.

4) Kreatifitas

Kreativitas adalah karyawan yang menunjukkan minat yang amat besar dalam menciptakan dan mengembangkan sesuatu yang baru

5) Otonomi-independensi.

Otonomi independensi adalah karyawan yang mendambakan kebebasan dalam melakukan pekerjaannya

3.9 Tahapan Pengembangan Karir

Pada umumnya ada beberapa tahap perkembangan karir, yaitu:

1. Karier Awal
Jaminan pada awal karir sangat penting untuk pemenuhan kebutuhan diawal karir.
2. Karier Pertengahan

Pada tahap pertengahan Individu akan sering mendapat pengalaman baru seperti penugasan khusus dan transfer. Karyawan mungkin mendapatkan tawaran dari organisasi lain serta kesempatan untuk memperluas jenjang karir mereka. Pada tahap ini juga individu biasanya membentuk nilai bagi organisasi.

3. Karier Akhir

Yang menjadi Fokus pada tahap ini adalah memberikan pelatihan kepada penerus, mengurangi beban kerja dan melakukan pendelegasian tugas-tugas utama. Ini bertujuan untuk menjaga produktivitas individu pada tahap akhir karir mereka dan mempersiapkan diri mereka untuk pensiun.

Secara rinci Soekidjo Notoadmojo (2019: 170) dalam Carnela (2016) menyebutkan ada beberapa tahapan pengembangan karir dari segi usia, yaitu ;

- a) Usia 15 - 24 tahun : Seseorang masih berada di bangku Pendidikan dan mereka mulai memikirkan pekerjaan yang sesuai minat dan potensi mereka. Beberapa dari antara kelompok usia ini bahkan telah memasuki dunia kerja atau memiliki pengalaman kerja. Kelompok usia ini cenderung mencari peluang untuk mencoba pekerja yang berbeda, artinya pada tahap ini mereka sedang menjelajahi berbagai pilihan karir.
- b) Usia 25 - 44 tahun : Umumnya pada tahap ini seseorang telah mengkonsolidasi dirinya dalam pekerjaan yang telah di pilih. Mereka tidak tertarik untuk berpindah-pindah pekerjaan atau mencoba-coba menjalani pekerjaan lain kecuali dalam situasi tertentu seperti PHK. Faktor-faktor seperti dan ekonomi keluarga menjadi pertimbangan utama.
- c) Usia 45 - 60 tahun : Individu cenderung memelihara karir atau pekerjaan yang telah mereka Jalani dengan tekun. Individu lebih fokus mengembangkan kualitas pekerjaan dan tanggung jawab yang mereka emban dalam organisasi/Perusahaan tempat mereka bekerja.
- d) Usia di atas 60 tahun (di Indonesia di atas 55 tahun) : Individu telah melewati puncak karirnya dan memasuki tahap penurunan. Individu menantikan masa pensiun dan mungkin telah menghentikan upaya pengembangan karir mereka.

3.10 Indikator Pengembangan Karier

- Motivasi Kerja : Tingkat motivasi yang tinggi untuk bekerja dan mencapai tujuan karirnya dan tetap fokus serta berkomitmen terhadap pencapaian tujuan karir.
- Pendidikan dan Pelatihan : Pendidikan dan Pelatihan dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan seseorang yang relavan dengan pekerjaannya.
- Kepuasan Kerja : Sejauh mana seseorang merasa puas dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat meningkatkan motivasi, kinerja dan menciptakan lingkungan yang positif untuk pengembangan karir.

- **Kompensasi** : Faktor kompensasi termasuk gaji dan manfaat lainnya dapat berpengaruh pada motivasi dan kepuasan kerja. Kompensasi yang adil dan sejalan dengan kontribusi individu dapat menjadi dorongan dalam mengembangkan karir mereka lebih baik lagi.
- **Kinerja** : Kinerja yang baik, unggul dan konsisten dapat membuka peluang untuk promosi dan pengakuan di tempat kerja.
- **Loyalitas** : Loyalitas seseorang terhadap organisasi dan atasan menciptakan hubungan yang kuat dalam konteks karir sehingga dapat mempengaruhi kesempatan untuk promosi dan pengakuan.
- **Upaya Kerja dan Semangat Kerja** : Upaya yang tinggi dan semangat yang kuat adalah kunci untuk mencapai keberhasilan karir karena mendorong individu untuk melakukan yang terbaik dalam pekerjaan.
- **Komitmen** : Individu yang berkomitmen dan loyal akan cenderung mendapatkan dukungan dan kesempatan karir.
- **Kepemimpinan** : Pemimpin yang baik dapat memberikan bimbingan dan peluang bagi bawahannya.
- **Kedisiplinan** : Kedisiplinan membantu seseorang untuk menjaga tingkat kinerja yang konsisten dan menghormati tenggat waktu.

3.11 Perencanaan dan Jalur Karier

Perencanaan karier merupakan suatu proses strategis yang dilakukan baik oleh individu maupun organisasi untuk menentukan arah pengembangan karier secara sistematis dan berkelanjutan. Perencanaan ini melibatkan identifikasi minat, nilai-nilai pribadi, kekuatan dan kelemahan, serta tujuan jangka pendek dan jangka panjang. Dalam konteks organisasi, perencanaan karier digunakan untuk menyelaraskan kebutuhan perusahaan terhadap sumber daya manusia dengan aspirasi serta potensi yang dimiliki oleh karyawan. Dengan begitu, perencanaan karier tidak hanya membantu individu meraih tujuan profesionalnya, tetapi juga mendukung terciptanya tenaga kerja yang produktif, loyal, dan selaras dengan visi perusahaan.

Langkah-langkah umum dalam perencanaan karier mencakup:

- (1) penilaian diri (self-assessment), yaitu proses mengenal kekuatan, kelemahan, minat, dan nilai-nilai pribadi;
- (2) eksplorasi karier, yaitu proses mengumpulkan informasi tentang berbagai jalur karier yang tersedia;
- (3) pengambilan keputusan karier; serta
- (4) pengembangan rencana aksi karier yang mencakup tujuan spesifik, keterampilan yang dibutuhkan, dan langkah-langkah untuk mencapainya.

Jalur karier (career path) adalah pola urutan posisi yang mungkin dilalui seseorang selama kariernya di dalam suatu organisasi. Jalur ini menunjukkan bagaimana seseorang dapat berpindah dari satu posisi ke posisi lainnya, baik secara vertikal (naik jabatan), horizontal (perpindahan ke bidang kerja lain yang setara), maupun diagonal (perpindahan ke posisi dengan tanggung jawab berbeda atau di departemen lain). Jalur karier yang dirancang dengan baik memberikan gambaran yang jelas kepada karyawan mengenai prospek masa depan mereka dalam organisasi serta mendorong mereka untuk meningkatkan kompetensi secara berkelanjutan.

Pentingnya perencanaan dan jalur karier terletak pada kontribusinya dalam meningkatkan kepuasan kerja, menurunkan tingkat turnover, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan potensi karyawan secara optimal. Selain itu, organisasi juga dapat

lebih mudah dalam melakukan identifikasi, pelatihan, dan promosi terhadap karyawan berpotensi tinggi.

3.12 Program Pengembangan Karier

Program pengembangan karier merupakan inisiatif yang dirancang oleh organisasi untuk membantu karyawan dalam mengembangkan kompetensi, meningkatkan kinerja, dan mempersiapkan diri menghadapi tanggung jawab yang lebih besar di masa depan. Program ini tidak hanya bermanfaat bagi karyawan, tetapi juga memberikan nilai tambah bagi organisasi dalam membentuk tenaga kerja yang tangguh dan adaptif terhadap perubahan.

Tujuan utama dari program pengembangan karier adalah untuk:

1. Meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan agar selaras dengan tuntutan pekerjaan.
2. Menyiapkan karyawan untuk promosi atau transisi ke peran yang lebih kompleks.
3. Meningkatkan motivasi, loyalitas, dan retensi karyawan.
4. Menjamin adanya kesinambungan dalam kepemimpinan dan keahlian strategis di dalam organisasi.

Beberapa bentuk program pengembangan karier yang lazim ditemui dalam praktik manajemen sumber daya manusia antara lain:

- **Raining and Development:** Pelatihan formal maupun informal untuk meningkatkan keterampilan teknis, manajerial, atau interpersonal.
- **Coaching and Mentoring:** Proses pembimbingan yang dilakukan oleh atasan atau kolega senior untuk membentuk perilaku kerja, etika profesional, serta wawasan kepemimpinan.
- **Job Rotation:** Perpindahan kerja antar departemen atau fungsi untuk memperkaya pengalaman dan keterampilan lintas bidang.
- **Succession Planning:** Perencanaan suksesi untuk menyiapkan kandidat internal yang berpotensi untuk menduduki posisi kunci di masa depan.
- **Career Counseling:** Layanan konseling karier untuk membantu karyawan dalam mengenali potensi dan merancang langkah pengembangan yang tepat.

Organisasi yang berhasil dalam mengimplementasikan program pengembangan karier biasanya menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, peningkatan produktivitas, serta budaya kerja yang lebih sehat dan inovatif. Hal ini mencerminkan pentingnya keterlibatan aktif manajemen dalam menyediakan akses dan dukungan terhadap pengembangan karier karyawan sebagai bagian dari strategi pengelolaan SDM jangka panjang.

3.13 Karier dalam Budaya Global

Perkembangan globalisasi dan kemajuan teknologi informasi telah mengubah lanskap dunia kerja secara signifikan. Karier yang dulunya bersifat lokal kini telah berkembang menjadi lintas batas negara dan lintas budaya. Konsep karier dalam budaya global merujuk pada proses pengembangan dan manajemen karier yang terjadi dalam konteks lingkungan kerja yang multinasional, multikultural, dan dinamis.

Dalam konteks ini, budaya memainkan peran penting dalam membentuk nilai-nilai kerja, norma organisasi, dan ekspektasi terhadap perilaku profesional. Budaya global bukanlah satu budaya yang seragam, melainkan merupakan interaksi kompleks dari berbagai budaya nasional

dan organisasi yang saling memengaruhi. Oleh karena itu, individu yang ingin sukses dalam lingkungan kerja global harus mampu beradaptasi dengan perbedaan budaya, menjalin komunikasi efektif dengan rekan kerja lintas negara, serta memahami dinamika sosial dan ekonomi global.

Menurut Hofstede (2011), perbedaan budaya nasional dapat diklasifikasikan ke dalam beberapa dimensi seperti jarak kekuasaan, individualisme vs kolektivisme, maskulinitas vs femininitas, dan penghindaran ketidakpastian. Dimensi-dimensi ini sangat memengaruhi bagaimana individu dari berbagai negara memandang kepemimpinan, kerja sama tim, pengambilan keputusan, hingga manajemen konflik. Misalnya, dalam budaya individualistik seperti Amerika Serikat, pengembangan karier cenderung bersifat personal dan kompetitif, sedangkan dalam budaya kolektivistik seperti Jepang, kesuksesan karier lebih terkait dengan kontribusi pada kelompok dan loyalitas terhadap organisasi.

Arthur dan Rousseau (1996) memperkenalkan konsep *boundaryless career*, yaitu karier yang tidak lagi dibatasi oleh struktur hierarki organisasi atau oleh batas geografis. Dalam budaya global, karier lebih fleksibel, dinamis, dan sangat bergantung pada kemampuan individu untuk membangun jejaring profesional, memperoleh pengalaman internasional, serta mengembangkan kompetensi lintas budaya. Konsep ini menekankan bahwa keberhasilan karier di masa kini tidak lagi hanya ditentukan oleh promosi jabatan di dalam satu perusahaan, tetapi juga oleh kemampuan individu untuk berpindah-pindah organisasi, negara, atau bahkan sektor industri. Selain itu, Inkson dan Myers (2003) mengemukakan konsep *career capital*, yaitu akumulasi pengetahuan, keterampilan, dan jejaring yang dimiliki individu dalam membangun karier. Dalam konteks global, *career capital* harus mencakup kemampuan berkomunikasi dalam bahasa asing, pemahaman terhadap norma budaya yang berbeda, serta pengalaman bekerja di lingkungan yang multikultural. Tanpa kompetensi tersebut, individu akan kesulitan beradaptasi dalam lingkungan kerja global dan berisiko mengalami stagnasi karier.

3.14 Tantangan Karier dalam Budaya Global

Beberapa tantangan utama dalam membangun karier global antara lain:

1. Perbedaan nilai dan norma budaya, yang dapat memunculkan kesalahpahaman atau konflik antar karyawan dari latar belakang berbeda.
2. Kendala bahasa, baik dalam komunikasi verbal maupun nonverbal.
3. Mobilitas internasional, di mana individu harus bersedia berpindah tempat tinggal dan menyesuaikan diri dengan lingkungan baru.
4. Persaingan global, yang menuntut peningkatan kompetensi dan daya saing yang lebih tinggi.

3.15 Masalah dan Isu Pengembangan Karier

Berdasarkan uraian di atas maka pengembangan karir sebagai kegiatan manajemen merupakan realisasi hubungan antara individu sebagai pekerja dengan organisasinya. Dalam mewujudkan manajemen karir bagi diri sendiri, diperlakukan kondisi sebagai berikut :

- (1) kesadaran dan pemahaman para pekerja bahwa setiap pekerjaan/jabatan selalu memberikan kesempatan untuk maju dan berkembang.
- (2) setiap pekerja harus memahami bahwa tanggung jawab pengembangan karier berada pada pekerja masing masing yang mengharuskan dilaksanakannya manajemen pengembangan karir sendiri.

(3) setiap pekerja perlu menyadari dan memahami bahwa tidak mudah bagi organisasi/perusahaan untuk menyelaraskan dirinya dengan karir berupa jabatan/ posisi yang tersedia karena biasanya lebih dari seseorang pekerja yang memiliki peluang untuk mendapatkannya.

Isu teori dan praktik dapat ditangani ditingkat individu, organisasi, dan masyarakat. Karakter internasional dari kiriman dapat memiliki dua aspek. Kiriman dapat bersifat internasional dalam cakupannya, membahas topik yang menjadi perhatian peneliti di seluruh dunia daripada hanya menarik bagi khalayak nasional. Atau kiriman dapat bersifat internasional dalam konteks yang berkaitan, misalnya dengan analisis komparatif karir dan pengembangan lintas batas negara, atau membahas isu-isu yang secara inheren "internasional" seperti ekspatriasi.

3.16 Pentup

1. Perencanaan Karir yang Komprehensif:

Buatlah rencana karir yang jelas dan terstruktur untuk setiap karyawan, yang mencakup tujuan karir individu, pengembangan keterampilan yang dibutuhkan, serta jalur karir yang mungkin dicapai.

2. Program Pelatihan dan Pengembangan:

Lakukan investasi yang berkelanjutan dalam program pelatihan dan pengembangan yang relevan dengan kebutuhan perusahaan dan perkembangan industri.

3. Evaluasi Kinerja Secara Rutin:

Lakukan penilaian kinerja secara berkala untuk mengidentifikasi kebutuhan pengembangan karir dan memberikan umpan balik yang konstruktif.

4. Dukungan Manajemen

Jalin komunikasi yang baik antara manajemen dan karyawan tentang pengembangan karir, serta berikan dukungan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan karir.

5. Keunggulan Bersaing:

Libatkan karyawan dalam perencanaan karir dan pengembangan diri untuk menciptakan rasa memiliki dan meningkatkan loyalitas karyawan, yang pada akhirnya akan menciptakan keunggulan kompetitif bagi perusahaan.

3.17 Kesimpulan

Pengembangan karir yang strategis merupakan fondasi penting untuk mencapai keunggulan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam lingkungan yang dinamis. Dengan strategi yang tepat, perusahaan dapat memastikan SDM-nya memiliki keterampilan, pengetahuan, dan motivasi yang dibutuhkan untuk menghadapi tantangan dan peluang di masa depan.

DAFTAR PUSTAKA

Greenhaus, J. H., Callanan, G. A., & Godshalk, V. M. (2019). *Career Management*. SAGE Publications.

Hall, D. T. (2002). *Careers In and Out of Organizations*. SAGE Publications.

Noe, R. A. (2017). *Employee Training and Development*. McGraw-Hill Education.

Weng, Q., & McElroy, J. C. (2012). Organizational career growth, affective occupational commitment and turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 256-265.

Baruch, Y. (2006). Career development in organizations and beyond: Balancing traditional and contemporary viewpoints. *Human Resource Management Review*, 16(2), 125-138.

Arthur, M. B., Khapova, S. N., & Wilderom, C. P. M. (2005). Career success in a boundaryless career world. *Journal of Organizational Behavior*, 26(2), 177-202.

Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career Choice and Development*.