

PENGARUH STRATEGI MANAJEMEN KARIR TERHADAP IMPLEMENTASI PERENCANAAN DAN PENGEMBANGAN KARIR

Reyndra Eka Trisna¹, Moch. Saiful Rijal², Muhammad Fajar A³, Mardiyah⁴

rendraekatriska63@gmail.com¹, saifulrijal110602@gmail.com²,
muhhammadfajaralfarizy@gmail.com³, ummi.mardiyah@uinsa.ac.id⁴

UIN Sunan Ampel Surabaya

ABSTRAK

Manajemen karir adalah strategi penting bagi perusahaan untuk meningkatkan keterampilan, motivasi, dan retensi karyawan, serta mendukung keberhasilan organisasi. Artikel ini membahas bagaimana manajemen karir memengaruhi perencanaan dan pengembangan karir karyawan, serta tantangan yang sering dihadapi, seperti kurangnya pemahaman karyawan dan keterbatasan sumber daya. Penelitian ini menggunakan studi kepustakaan dari jurnal dan artikel ilmiah. Hasilnya menunjukkan bahwa manajemen karir yang baik meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan, meskipun tantangan seperti budaya organisasi dan perubahan teknologi dapat menghambat implementasinya. Kesimpulannya, perusahaan perlu berinvestasi dalam pengembangan karir karyawan untuk mencapai keseimbangan antara tujuan organisasi dan kebutuhan individu.

Kata Kunci: Manajemen, Karir, Pengaruh.

ABSTRACT

Career management is an important strategy for companies to improve employee skills, motivation and retention, and support organizational success. This article discusses how career management influences employee career planning and development, as well as the challenges that are often faced, such as lack of employee understanding and limited resources. This research uses literature studies from journals and scientific articles. The results show that good career management improves employee satisfaction and performance, although challenges such as organizational culture and technological changes can hinder its implementation. In conclusion, companies need to invest in employee career development to achieve a balance between organizational goals and individual needs.

Keywords: Career, Management, Influence.

PENDAHULUAN

Dalam konteks dunia kerja yang semakin kompetitif dan dinamis, peran sumber daya manusia (SDM) sebagai aset utama perusahaan semakin diakui. Sumber Daya Manusia atau disebut (SDM) merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen lain seperti modal, teknologi, dan uang sebagai sumber daya manusia tidak terlepas dari kegiatan atau proses manajemen lainnya seperti strategi perencanaan, pengembangan manajemen dan pengembangan organisasi. Pendidikan dan pelatihan dilaksanakan dalam rangka untuk mengembangkan SDM. Banyak karyawan dalam organisasi adalah komunitas independen dengan karakteristik mereka sendiri. Suasana psikologis atau internal karyawan sebagai individu dari organisasi akan menjadi lingkungan kerja yang memiliki pengaruh besar pada pekerjaan mereka. Motivasi karyawan akan sangat dipengaruhi oleh motivasi pekerjaan, pentingnya motivasi adalah untuk menimbulkan, membimbing, dan mendukung perilaku manusia sehingga mereka ingin bekerja keras untuk mendapatkan hasil terbaik.

Pelatihan dapat menambah pengetahuan secara keterampilan yang pada umumnya akan mempengaruhi produktivitas kerja. Karena apabila pada suatu perusahaan tidak terdapat pengelolaan SDM yang tepat dan tanpa didukung oleh karyawan yang berkualitas, maka sumber daya lainnya seperti modal atau uang, alam dan teknologi tidak akan mencapai

hasil yang optimum. Hal ini berarti bahwa meskipun terdapat peralatan canggih yang dimiliki tetapi tanpa didukung oleh SDM yang ahli untuk mengoperasikan maka hasilnya akan tetap sia-sia. . dari kemajuan teknologi dan perubahan global yang pesat menuntut organisasi untuk lebih fleksibel dan adaptif, terutama dalam mengelola karir karyawan. Salah satu strategi yang banyak digunakan untuk mencapai tujuan tersebut adalah manajemen karir. Manajemen karir tidak hanya berfungsi sebagai alat untuk meningkatkan kesejahteraan dan keterampilan karyawan, namun juga merupakan elemen penting bagi perusahaan dalam mempertahankan talenta terbaik dan mengoptimalkan produktivitas. Oleh karena itu, penerapan strategi manajemen karir yang efektif dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap keberhasilan jangka panjang suatu organisasi.

Manajemen karir merupakan suatu pendekatan terstruktur yang dirancang untuk mengarahkan pengembangan karir individu secara berkelanjutan. Proses ini melibatkan berbagai aktivitas, seperti perencanaan karir, pembinaan, dan penilaian keterampilan dan kompetensi karyawan. Perencanaan dan pengembangan karir, sebagai bagian integral dari manajemen karir, memungkinkan karyawan memahami potensi dan arah pengembangannya dalam perusahaan. Di sisi lain, organisasi yang berhasil menerapkan manajemen karir yang efektif dapat menciptakan tenaga kerja yang lebih terampil, termotivasi, dan loyal.

Namun tantangan yang sering dihadapi organisasi dalam melaksanakan perencanaan dan pengembangan karir adalah kurangnya pemahaman mendalam tentang hubungan antara strategi manajemen karir dan kebutuhan individu karyawan. Ketidaksesuaian antara ekspektasi perusahaan dan aspirasi pribadi karyawan sering kali mengakibatkan tingginya tingkat ketidakpuasan, yang pada akhirnya mengakibatkan berkurangnya kinerja dan retensi. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menyelaraskan strategi manajemen karir dengan kebutuhan dan tujuan karyawan, untuk memastikan perencanaan dan pengembangan karir dapat dilaksanakan secara efektif.

Perencanaan karir merupakan bagian dari bidang personalia yang masih cukup baru, dan penerapan program-program perencanaan karir yang terstruktur masih belum umum, kecuali di perusahaan besar atau inovatif. Kurang perhatian terhadap perencanaan dan pengembangan karir sering kali disebabkan oleh asumsi yang tidak realistis, seperti keyakinan bahwa karyawan bisa mengelola karir sendiri dan anggapan bahwa mereka sudah terdidik dan terlatih. Selain itu, penerapan strategi manajemen karir yang baik juga berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan kariernya. Keterlibatan karyawan dalam proses perencanaan karir dapat meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab terhadap jalur karir mereka sendiri, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, strategi manajemen karir yang terstruktur dan inklusif dapat meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan, serta menciptakan hubungan yang lebih kuat antara individu dan organisasi.

Dalam hal ini, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi lebih lanjut pengaruh strategi manajemen karir terhadap implementasi perencanaan dan pengembangan karir di lingkungan kerja. Penelitian ini akan mengkaji bagaimana strategi manajemen karir itu sendiri bagi individu karyawan dalam merencanakan dan mengembangkan karir mereka, serta efektifitas dari strategi ini terhadap perjalanan karir mereka serta tantangan implikasi praktis manajemen karir. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan yang lebih komprehensif mengenai pentingnya manajemen karir dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis serta mengavaluasi sumber daya manusia melalui peran perencanaan dan pengembangan karir pada sebuah perusahaan yang sudah dilakukan.

METODOLOGI

Metode penelitian dalam penulisan artikel ini menggunakan metode kepustakaan (library research) yakni penelitian kualitatif dengan jenis penelitian survey dari beberapa jurnal dan artikel terkait. Penelitian ini menggunakan sumber-sumber yang relevan dan dapat dijadikan sebagai acuan hasil penelitian. Sumber- sumber yang cukup banyak digunakan dalam metode penelitian ini yakni buku dan jurnal-jurnal ilmiah yang terakreditasi. Penelitian ini bersifat deskriptif, yakni berfokus pada penjelasan sistematis tentang fakta yang diperoleh saat penelitian dilakukan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Strategi Manajemen Karir

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang fokus dan tujuannya mencakup perencanaan, pengorganisasian, penggerakan serta pengendalian. untuk meningkatkan efektivitas dan efisien individu ditingkatkan hingga maksimal. dalam pengaruh strategi perencanaan dan pengembangan karir perlu memperhatikan ketelibatan karyawan dalam perencanaan karir. Karir adalah suatu arah kemajuan professional, kata yang penggunaannya terbatas pada pekerjaan yang memiliki kemajuan hierarki formal, seperti halnya manajer dan professional. Karir diartikan juga sebagai serangkaian pengalaman kerja seseorang yang mengalami perkembangan. Pemilihan karir lebih menekankan pada persiapan dan perencanaan yang matang dari pada hanya sekedar mendapat pekerjaan yang sifatnya sementara waktu. serta penentuan kebutuhan pelatihan dan pengembangan . keterlibatan kinerja merupakan menilai individu sejauh mana mereka memihak pada pekerjaannya dan bisa mencapai capaian kinerja sebagai faktor penting untuk penghargaan diri mereka. ada juga yang menyatakan seseorang mencapai tingkat kinerja yang dicapai sebagai motivasi bagi dirinya, dan setiap karyawan dalam perusahaan harus berperan aktif dan memiliki kepedulian terhadap tanggung jawab dalam pekerjaannya.

Manajemen adalah keseluruhan aktivitas yang berkenaan dengan melaksanakan pekerjaan organisasi melalui fungsi-fungsi: perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan untuk mencapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan dengan menggunakan sumber daya organisasi yang meliputi: man, money, material, mechine, and method secara efisien dan efektif. Sistem penilaian kinerja adalah pendekatan untuk mengevaluasi kinerja karyawan. Menurut Siagian terdapat beberapa faktor penting yaitu : 1.) Manusia adalah subjek yang dinilai, yang selain memiliki kemampuan tertentu, juga tidak terlepas dari kelemahan dan kekurangan. 2.) Penilaian dilakukan berdasarkan serangkaian standar yang realistis, berhubungan langsung dengan tugas individu, serta menggunakan kriteria yang ditetapkan dan diterapkan secara objektif. Dengan pemetaan karir dan tujuan jangka panjang karyawan mampu mengoptimalkan selama mereka bekerja. Pada kesehatan dan keselamatan kerja mengacu pada keadaan fisiologis (fisik) dan psikologis yang dihadapi pekerja sebagai akibat dari lingkungan kerja dan fasilitas kerja mereka. penentuan kebutuhan pelatihan dan pengembangan .

Jika dalam sebuah bisnis mengadopsi prosedur kesehatan dan keselamatan yang efisien, hal itu dapat menghindari atau secara signifikan mengurangi jumlah karyawan yang mengalami cedera atau penyakit jangka pendek dan panjang sebagai akibat dari pekerjaan mereka. Organisasi telah secara efektif menetapkan inisiatif kesehatan dan keselamatan bagi karyawannya. Selain itu, kompensasi pekerja dan peralatan kesehatan dan keselamatan kerja dapat diakses. Selain itu, perusahaan menawarkan asuransi kesehatan kepada pekerja tanpa mengambil dari gaji mereka.

Peningkatan kompetensi dan pelatihan pengembangan merupakan Perencanaan karir

organisasional menggabungkan kebutuhan sumber daya manusia dengan berbagai aktivitas karir, dengan penekanan pada jenjang atau jalur karir yang harus ditempuh. Oleh karena itu, manajemen karir organisasional dapat diartikan sebagai pengelolaan karir yang diarahkan oleh perusahaan, serta aktivitas peningkatan karir yang mendukung sumber daya manusia dalam perusahaan untuk mencapai tujuan karir yang telah ditetapkan. dengan ini melalui konsep kesempatan rotasi pekerjaan atau promosi sebagai bagian dari manajemen karir yang mempengaruhi penilaian yang memberikan informasi untuk pertimbangan penempatan gaji dan promosi berpengaruh terhadap keterampilan dan kebudayaan kinerja karyawan.

Berdasarkan pembahasan diatas dapat dipahami bahwa konsep strategi perencanaan dan pengembangan karir dapat dilihat dari capaian kinerja individu yang memiliki kemampuan tertentu. Pemetaan karir dan tujuan jangka panjang pada karyawan sangat dibutuhkan karena mengoptimalkan selama mereka bekerja kesehatan maupun keselamatan.

Efektifitas Strategi Manajemen Karir

Kepuasan karyawan dan loyalitas adalah pencapaian atau kesuksesan karir yang dicapai oleh karyawan sesuai jalur yang disediakan organisasi juga bagian dari efektifitas strategi dalam manajemen karir. Perusahaan melakukan perencanaan karir untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai efektifitas karir. Perencanaan karir berperan dalam mendukung pertumbuhan karyawan serta meningkatkan kualifikasi mereka untuk peluang karir di masa depan dalam organisasi. Oleh karena itu, manajemen karir diperlukan agar karir dapat dicapai secara efektif dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Semakin baik manajemen karir organisasi, semakin tinggi efektifitas karir karyawan.

Dari sudut pandang individu, setiap karyawan juga memiliki peran dalam mengelola pencapaian karirnya. Meskipun perusahaan menyediakan rencana atau jalur karir yang baik, efektifitas karir tidak akan tercapai tanpa perencanaan yang matang dari karyawan itu sendiri serta kompetensi yang mendukung perkembangan karir, motivasi pada karyawan juga dorongan baik dari dalam diri maupun dari luar yang mendorong individu untuk mencapai tujuan tertentu. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih berkomitmen dan berdedikasi dalam pekerjaan mereka. Sumber motivasi dapat bervariasi, seperti penghargaan, imbalan, atau kesempatan untuk pengembangan karir. Ketika karyawan merasa dihargai dan mendapatkan pengakuan atas usaha dan prestasi mereka, mereka akan semakin termotivasi untuk bekerja keras dan meningkatkan kinerja.

Keberhasilan dalam perencanaan karir tergantung pada cara individu mengintegrasikan gaya hidupnya. Motivasi yang tinggi dapat berkontribusi pada peningkatan produktivitas kerja, karena karyawan merasa terlibat dan bertanggung jawab atas hasil pekerjaan mereka. Sebaliknya, jika motivasi rendah, karyawan bisa merasa apatis dan kurang semangat dalam bekerja, yang pada gilirannya dapat berdampak buruk pada produktivitas.

Kegiatan perencanaan dan manajemen karir yang baik, diharapkan mampu dapat mencapai profesi yang sesuai dengan diri dan kemampuannya baik dari segi bakat, minat serta potensi yang dimilikinya. Perencanaan dapat membantu orang memulai karir setelah lulus sekolah atau kembali bekerja. Setiap Individu harus merencanakan sekarang untuk beradaptasi dengan perubahan dan membuat opsi untuk masa depan. Pada Teori kebutuhan Maslow atau lebih dikenal sebagai Teori Hierarchy of Needs Maslow yang sangat populer karena sangat relevan untuk diterapkan di kehidupan. Teori ini berisikan bahwa suatu keinginan yang bersumber dari kebutuhan seseorang tidak bisa diperoleh secara langsung.

Beberapa manfaat yang diperoleh jika karyawan merencanakan karirnya, yaitu sebagai berikut:

- a) Dapat meningkatkan pengetahuan dan pemahaman tentang diri sendiri.
- b) Individu dapat mengetahui berbagai macam dunia karir.
- c) Secara efektif individu akan lebih cakap dalam membuat keputusan karir.
- d) Memperoleh informasi mengenai karir yang tersedia yang lebih terarah.
- e) Dapat memanfaatkan kesempatan karir yang sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan efektivitas kinerja karyawan, melalui perusahaan menerapkan perencanaan karir pada karyawan dapat menumbuhkan pertumbuhan karyawan serta meningkatkan kualifikasi mereka untuk peluang karir di masa depan. sehingga mereka akan semakin termotivasi untuk bekerja keras dan meningkatkan kinerja.

Tantangan Implementasi Strategi Manajemen Karir

Manajemen karir adalah elemen kunci dalam pengembangan sumber daya manusia di dalam organisasi. Penerapan strategi manajemen karir yang tepat dapat meningkatkan kemampuan karyawan, mempertahankan talenta, dan mendorong pertumbuhan organisasi secara keseluruhan. Keberhasilan suatu lembaga tidak lepas dengan karir karyawan, dan karir karyawan tidak akan bisa dikembangkan bila tidak didukung dengan keberhasilan suatu organisasi. Namun, dalam praktiknya, banyak organisasi menghadapi sejumlah hambatan yang menghalangi keberhasilan pelaksanaannya. Ada beberapa tantangan dalam implementasi strategi manajemen karir yang saat ini sering kali menjadi faktor penghambat perkembangan karir individu.

1. Kurangnya kesadaran atau pemahaman karyawan

Banyak karyawan yang tidak menyadari pentingnya manajemen karir untuk perkembangan pribadi dan profesional mereka. Kurangnya minat atau keterlibatan dalam proses pengembangan karir bisa menghambat efektivitas strategi manajemen karir.

2. Keterbatasan sumber daya

Organisasi sering kali menghadapi keterbatasan sumber daya, baik dari sisi anggaran, waktu, maupun tenaga ahli. Program pengembangan karir, pelatihan, atau mentoring yang memadai sering kali memerlukan investasi besar yang mungkin sulit dijalankan secara konsisten.

3. Budaya organisasi

Budaya organisasi yang tidak mendukung pengembangan karir dan pembelajaran berkelanjutan bisa menjadi hambatan. Misalnya, jika organisasi lebih berfokus pada hasil jangka pendek daripada pengembangan jangka panjang, karyawan mungkin merasa tidak didorong untuk mengembangkan karir mereka.

4. Perubahan teknologi

Kemajuan teknologi yang pesat menuntut karyawan untuk terus belajar dan mengembangkan keterampilan baru. Namun, organisasi yang tidak responsif terhadap perubahan ini mungkin sulit menerapkan strategi manajemen karir yang relevan dengan kebutuhan pasar saat ini.

5. Kurangnya jalur karir yang jelas

Di beberapa organisasi, jalur karir tidak selalu jelas atau terstruktur dengan baik. Hal ini dapat mengakibatkan karyawan merasa bingung atau tidak yakin tentang bagaimana mereka dapat tumbuh dan berkembang dalam perusahaan.

6. Harapan karyawan yang berbeda-beda

Karyawan memiliki harapan yang berbeda-beda terhadap pengembangan karir mereka. Beberapa mungkin mencari pertumbuhan cepat, sementara yang lain mungkin lebih menghargai stabilitas atau keseimbangan kerja-kehidupan. Menyesuaikan strategi

manajemen karir untuk memenuhi kebutuhan yang berbeda-beda ini bisa menjadi tantangan tersendiri.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan Untuk mengatasi tantangan atau hambatan diperlukan strategi untuk mencapai pengembangan karir yang maksimal maka perlu adanya persiapan dengan bimbingan karir. bimbingan karir adalah suatu cara untuk menumbuhkan keinginan seseorang untuk memiliki karir yang akan dipilih sendiri. Bimbingan karir merupakan metode pembelajaran yang mengacu pada pemahaman jenjang karir di masa depan.

Implikasi Praktis Pengembangan SDM dan Manajemen Karir

Organisasi dalam menerapkan manajemen karir pentingnya investasi dalam pengembangan karyawan melalui pencapaian tujuan organisasi sangat bergantung pada sumber daya manusia sehingga dapat mencapai tujuan. pengembangan karir merupakan proses mengidentifikasi potensi karyawan serta menentukan dan menerapkan metode yang tepat untuk mengembangkan potensi tersebut. Secara umum, pengembangan karir dimulai dengan evaluasi kinerja karyawan, yang dikenal sebagai penilaian kinerja. Dapat diperoleh informasi yang mencerminkan profil kemampuan karyawan, baik dari segi potensi maupun kinerja aktualnya. Berdasarkan informasi tersebut, berbagai metode diidentifikasi untuk mengembangkan potensi karyawan yang bersangkutan.

Peran dalam pengembangan karir dibagi menjadi 3, yaitu peran individual, manajer/pimpinan, dan organisasi. Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut: peran dalam pengembangan karir dibagi menjadi 3, yaitu peran individual, manajer/pimpinan, dan organisasi. Dalam pengertian lain pengembangan karir, dapat didefinisikan sebagai perbaikan pribadi yang diusahakan oleh seseorang untuk mencapai rencana karir pribadi juga proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Dalam pengembangan karir terdapat indikator-indikator yang menjadi tolak ukur diantaranya:

1. Perlakuan yang adil dalam berkarir. Perlakuan yang adil itu hanya bisa terwujud apabila kriteria promosi didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan yang objektif, rasional dan diketahui secara luas dikalangan pegawai.
2. Kepedulian para atasan langsung. Para pegawai pada umumnya mendambakan keterlibatan atasan langsung mereka dalam perencanaan karir masing-masing. Salah satu bentuk kepedulian itu adalah memberikan umpan balik kepada para pegawai tentang pelaksanaan tugas masing-masing sehingga para pegawai tersebut mengetahui potensi yang perlu diatasi.
3. Informasi berbagai peluang promosi. Para pegawai pada 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.
4. Adanya minat untuk dipromosikan. Pendekatan yang tepat digunakan dalam hal menumbuhkan minat para pegawai untuk pengembangan karir ialah pendekatan yang fleksibel dan proaktif. Artinya, minat untuk mengembangkan karir sangat individualistik sifatnya.
5. Tingkat kepuasan. Meskipun secara umum dapat dikatakan bahwa setiap orang ingin meraih kemajuan, termasuk dalam meniti karir, ukuran keberhasilan yang digunakan memang berbeda-beda.

Pendidikan dan pelatihan karyawan merupakan persyaratan pekerjaan yang berkaitan dengan keahlian dan pengetahuan berdasarkan tugas yang sebenarnya dilakukan dalam pekerjaan. Program ini bertujuan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan,

keahlian, dan pengetahuan yang terperinci dan rutin, sehingga karyawan dapat menjalankan dan menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik. pengembangan karier juga dianggap sebagai langkah yang diambil oleh perusahaan untuk menjaga dan meningkatkan produktivitas karyawan serta mempersiapkan masa depan karir mereka. Secara umum, tujuan dari program pendidikan dan pelatihan adalah untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan serta menjembatani kesenjangan antara pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan yang ada dengan yang diharapkan. Program ini juga diharapkan dapat disesuaikan dengan kebutuhan individu maupun perusahaan.

Dalam pelatihan pengembangan karier yang biasa dilakukan organisasi dengan Pendekatan formal untuk memastikan bahwa orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat, dibutuhkan individu dalam proses lanjutan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman guna mencapai tujuan karir. Proses ini melibatkan kegiatan seperti pelatihan, pembelajaran, arahan, dan pengalaman kerja yang bertujuan untuk mendukung perkembangan karir seseorang secara profesional. beberapa tujuan dan manfaat pengembangan karier.

- a) Meningkatkan kinerja, produktivitas, dan kualitas kerja karyawan.
- b) Meningkatkan kepuasan, motivasi, dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.
- c) Meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional karyawan.
- d) Meningkatkan potensi dan kesempatan karyawan untuk mendapatkan promosi, penghargaan, atau jabatan yang lebih tinggi.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa organisasi dan individu memeberikan kontribusi signifikan pada implikasi kinerja masing masing. pengembangan dan manemen karir merupakan proses identifikasi potensi karyawan dan menggunakan metode yang tepat untuk mengembangkan dan evaluasi karyawan

Temuan di luar dugaan yang tidak sesuai dengan tujuan penelitian harus mendapat tempat untuk dibahas. Jika artikel melaporkan lebih dari satu eksperimen, maka tujuan setiap penelitian harus dinyatakan secara tegas dalam teks, dan hasilnya harus dikaitkan satu sama lain.. Dalam Pembahasan dikemukakan keterkaitan antar hasil penelitian dengan teori, perbandingan hasil penelitian dengan hasil penelitian lain yang sudah dipublikasikan. Pembahasan menjelaskan pula implikasi temuan yang diperoleh bagi ilmu pengetahuan dan pemanfaatannya.

KESIMPULAN

Manajemen karir merupakan strategi penting bagi perusahaan dalam menghadapi dinamika dunia kerja yang semakin kompetitif. Hal tersebut menunjukkan bahwa organisasi dengan sistem manajemen karir yang baik mengalami peningkatan produktivitas. Melalui penerapan manajemen karir yang efektif, perusahaan dapat meningkatkan keterampilan, motivasi, dan loyalitas karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi pada keberhasilan organisasi.

Namun, implementasi manajemen karir menghadapi berbagai tantangan, seperti kurangnya pemahaman karyawan, keterbatasan sumber daya, budaya organisasi yang kurang mendukung, dan perubahan teknologi. Untuk mengatasi hambatan tersebut, perusahaan dapat berinvestasi dalam pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan, pendidikan, dan program mentorship yang terstruktur.

Efektivitas strategi ini dapat diukur melalui peningkatan kualifikasi karyawan, kesesuaian antara kebutuhan organisasi dan kemampuan karyawan, serta peningkatan peluang karir mereka di masa depan. Selain itu, motivasi karyawan yang tinggi menjadi kunci dalam menciptakan kinerja yang optimal.

Saran

Dapat menggali lebih dalam implementasi strategi manajemen karir berbasis teknologi modern, seperti sistem HRIS, guna mengoptimalkan efektivitas dan efisiensi.

DAFTAR PUSTAKA

- Anastasya Mechta Mediana, and Hwihanus Hwihanus. "Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Menilai Efektivitas Dan Efisiensi Terhadap Fungsi Rekrutmen, Pelatihan Dan Pengembangan Karier, Dan Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia Pada PT. Limpah Mas Indonesia (LMI) Cabang Surabaya." *Jurnal Mutiara Ilmu Akuntansi* 2, no. 2 (2024): 193–212.
- Carolus Borromeus Mulyatno. "Pengembangan Karir Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Pendidikan." *Jurnal Pendidikan dan Konseling* 4 (2022): 1349–1358.
- Caron, Justin, and James R Markusen. "PENGEMBANGAN KARIR DAN MANFAAT" (2016): 1–23.
- Dewi, Chayaning, Afinda Maulya, Dimas Arifian, and Nailiatul Amaniah. "Hubungan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai." *Neraca : Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi* 1192 (2024): 213–219.
- Dewi, Ita Shintia, Renny Sri Purwanti, and Nina Herlina. "Pengaruh Manajemen Karir Organisasional Dan Manajemen Karir Individu Terhadap Efektivitas Karir Karyawab (Studi Kasus Pada PT. Sinar Sosro Cabang Banjar)." *Business Management and Entrepreneurship Journal* 2, no. 1 (2020): 155–166. <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/bmej/article/view/2646>.
- Diyawan, Nurizka Ayu. "Pengaruh Perencanaan Karir Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur" (2019): 1–115.
- Fitriani, Zakhiya Rozita. "Penilaian Efektivitas Fungsi Sumber Daya Manusia Melalui Audit Manajemen." *Jurnal Riset Mahasiswa Ekonomi (RITMIK)* 4, no. 2 (2022): 075–088. <https://journal.stieken.ac.id/index.php/ritmik>.
- Islamiati, Annisa, Ismail Razak, and Putri Herlaines Susanto. "Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Wisc Indonesia." *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana* 8, no. 2 (2020).
- Kasan, Irpan A. "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Perencanaan Karir Di Kelas X Sma Negeri 1 Tilamuta." *Pendas Mahakam : Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Sekolah Dasar* 7, no. 2 (2022): 83–89.
- Katidjan, Purwanto S. Pawirosumarto, Suharno, and Albertus Isnaryadi. "Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Ilmiah Manajemen*, VII, no. 3 (2017): 429–446. <https://core.ac.uk/download/pdf/490779111.pdf>.
- Khoirul Mustofa. "Pengaruh Evaluasi Pelatihan, Perencanaan Karir Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Tulungagung." *Otonomi* 22, no. 1 (2022): 1–12.
- Lubis, Arina Luthfini, Agung Arif Gunawan, Galih Setya Wardhani, Program Studi, Manajemen Divisi Kamar, and Pariwisata Batam. "Implikasi Program Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Karyawan Di Hotel Hs Batam." *Jurnal Manajemen Rekayasa dan Inovasi Bisnis* 2, no. 1 (2023): 1–11. <https://journal.iteba.ac.id/index.php/jmrib>.
- Mamahit, R, G M Sendow, and G G Lumintang. "Pengaruh Perencanaan Karir Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Di Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Uptd Taman Budaya Provinsi Sulawesi Utara." *Pengaruh Perencanaan Karir...* *Jurnal EMBA* 4, no. 1 (2014): 1307–1317.
- Marnis & Priyono. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Manajemen Sumber Daya Manusia, 2008. https://www.cambridge.org/core/product/identifier/CBO9781107415324A009/type/book_part.
- Massie, R. "Pengaruh Perencanaan Karir, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Museum Negeri Provinsi Sulawesi Utara." *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi* 15, no. 05 (2015): 635–645. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jbie/article/view/10275>.

- Maulyan, Feti Fatimah. "Peran Pelatihan Guna Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Pengembangan Karir: Theoretical Review." *Jurnal Sain Manajemen* 1, no. 1 (2019): 40–50. <http://ejurnal.univbsi.id/index.php/jsm/index>.
- Nur Annisa, Bobby Fahreza, Juli Gusnawita Sitepu, Wanny Septiani Wicaksini, Veronika Margareta Silitonga, Ismail Nasution, and Supar Wasesa. "Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah." *Journal of Trends Economics and Accounting Research* 4, no. 1 (2023): 283–303.
- Pio, Riane Johnly. *Perencanaan Dan Pengembangan Karir. Seminar Nasional TIK Dan Ilmu Sosial (SocioTech) 2017. Vol. 7, 2017.*
- Prabowo, Budi, Acep Samsudin, and Rikah Nur Widiyanti. "Analisis Perencanaan Dan Pengembangan Karir Sumber Daya Manusia Dalam Menghadapi Artificial Intelligence." *Jurnal Pendidikan Tambusai* 8 (2024): 1793–1799.
- Wirastania, Aniek, Ayong Lianawati, Jahju Hartanti, Aiza Uslifatul Jannah, and Bella Arista. "Efektivitas Layanan Bimbingan Karier Dalam Meningkatkan Kemampuan Perencanaan Karier Siswa." *Kanigara* 2, no. 2 (2022): 328–334.