
Strategi Pengembangan Karir Sumber Daya Manusia Dalam Dunia Kerja

Nonius Apriliano

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Wijaya Kusuma Surabaya

e-mail: noniusapriliano@gmail.com

Fatkhur Rizka Azizur Rahman

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Wijaya Kusuma Surabaya

e-mail: rahmanfatkhur15@gmail.com

Fahmi Idris

kultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Wijaya Kusuma Surabaya

e-mail: fahmiidris201512@gmail.com

Fatchul Asy'ari

kultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Wijaya Kusuma Surabaya

e-mail: Fatchulasyari42@gmail.com

Fathur Rozy

kultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Wijaya Kusuma Surabaya

e-mail: Faturrozy596@gmail.com

Abstract : *Career development for human resources (HR) is a crucial aspect in the modern world of work. With increasing global competition and rapid technological change, organizations need to ensure that their employees have the skills and knowledge necessary to face the challenges of the future. Career development for human resources (HR) is a crucial aspect in the modern world of work. The aim of writing this article is to provide a comprehensive understanding of human resources (HR) career development strategies in the modern world of work. The method used in writing this article is to collect references from national and international journals via Google Scholar and summarize so that you can draw up conclusions. The results and discussion show that career development for human resources (HR) is a crucial aspect in the modern world of work. With increasing global competition and rapid technological change, organizations need to ensure that their employees have the skills and knowledge necessary to face the challenges of the future. The strategies used are competency assessment, training and development, mentoring and coaching, employee empowerment, as well as job rotation and enrichment. The conclusion of this article is that with strategies such as competency assessment, training and development, mentoring and coaching, employee empowerment, as well as job rotation and enrichment, organizations can ensure that their employees are ready to face future challenges and reach their maximum potential. Through a holistic and planned approach, career development not only benefits employees, but also provides added value to the organization as a whole.*

Keywords: *Career, Career Development, HR, Career Development Strategy.*

ABSTRAK : Pengembangan karir bagi sumber daya manusia (SDM) merupakan aspek krusial dalam dunia kerja modern. Dengan semakin tingginya persaingan global dan perubahan teknologi yang cepat, organisasi perlu memastikan bahwa karyawan mereka memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk menghadapi tantangan masa depan. Pengembangan karir bagi sumber daya manusia (SDM) merupakan aspek krusial dalam dunia kerja modern. Tujuan penulisan artikel ini adalah untuk memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai strategi pengembangan karir sumber daya manusia (SDM) dalam dunia kerja modern. Metode yang digunakan dalam penulisan artikel ini dengan mengumpulkan referensi jurnal nasional maupun internasional melalui google scholar dan melakukan ringkasan sehingga dapat menyusun sampai kesimpulan. Hasil dan pembahasan bahwa pengembangan karir bagi sumber daya manusia (SDM) merupakan aspek krusial dalam dunia kerja modern. Dengan semakin tingginya persaingan global dan perubahan teknologi yang cepat, organisasi perlu memastikan bahwa karyawan mereka memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk menghadapi tantangan masa depan. Strategi yang digunakan adalah dengan penilaian kompetensi, pelatihan dan pengembangan, mentoring dan coaching, pemberdayaan karyawan, serta rotasi dan pengayaan tugas. Kesimpulan artikel ini bahwa Strategi-strategi seperti penilaian kompetensi, pelatihan dan

pengembangan, mentoring dan coaching, pemberdayaan karyawan, serta rotasi dan pengayaan tugas, organisasi dapat memastikan bahwa karyawan mereka siap menghadapi tantangan masa depan dan mencapai potensi maksimal mereka. Melalui pendekatan yang holistik dan terencana, pengembangan karir tidak hanya menguntungkan karyawan, tetapi juga memberikan nilai tambah bagi organisasi secara keseluruhan.

Kata kunci: Karir, Pengembangan Karir, SDM, Strategi Pengembangan Karir

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, organisasi harus terus meningkatkan kualitas dan efisiensi dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) untuk tetap kompetitif dan berkelanjutan. Strategi pengembangan karir sumber daya manusia menjadi sangat penting dalam mencapai tujuan ini. Pengembangan karir sumber daya manusia tidak hanya berfokus pada peningkatan kualitas karyawan secara individu, tetapi juga pada meningkatkan kemampuan organisasi secara keseluruhan untuk menghadapi perubahan dan tantangan bisnis yang terus meningkat. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan, sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia atau orang-orang yang bekerja didalamnya.

Pengembangan karir bukan lagi sekadar tentang kemajuan secara vertikal dalam hierarki perusahaan, tetapi juga melibatkan pertimbangan atas kebutuhan akan keterampilan baru, fleksibilitas, dan kreativitas. Di era di mana pekerjaan baru terus bermunculan dan yang lama menjadi usang dengan cepat, perusahaan-perusahaan harus memperhatikan dengan serius strategi pengembangan karir untuk memastikan bahwa sumber daya manusia mereka tetap relevan dan kompetitif. Sumber daya manusia (SDM) makin besar peranannya bagi kesuksesan sebuah perusahaan, sehingga banyak perusahaan menyadari bahwa unsur manusia dalam perusahaan itu dapat memberikan keunggulan daya saing. (Robert L. Mathis, John H. Jackson, 2001). Proses perencanaan memungkinkan SDM untuk mengetahui tujuan-tujuan karir dan jenjang yang mengarah pada tujuan tersebut. Karena itu, melalui aktivitas pengembangan SDM dapat memilih cara untuk meningkatkan dirinya sendiri dan menentukan tujuan kariernya. Meskipun saat ini kebanyakan kegiatan pengembangan SDM bersifat individual yang dilaksanakan secara sukarela. Karir merupakan kebutuhan yang harus terus ditumbuhkan dalam diri seseorang tenaga kerja, sehingga mampu mendorong kemauan kerjanya. Pengembangan karir harus dilakukan melalui penumbuhan kebutuhan karir tenaga kerja, menciptakan kondisi dan kesempatan pengembangan karir serta melakukan penyesuaian antara keduanya melalui berbagai mutasi personal. Pengembangan karir dalam definisi yang lain diartikan sebagai perolehan pengetahuan, ketrampilan, dan

perilaku yang meningkatkan kemampuan karyawan untuk memenuhi perubahan persyaratan pekerjaan serta tuntutan klien dan pelanggan (Raymond, 2010: 523).

TINJAUAN PUSTAKA

Kata karir (career) lebih menunjuk pada pekerjaan atau jabatan yang ditekuni dan diyakini sebagai panggilan hidup, yang meresapi seluruh alam pikiran dan perasaan seseorang, serta mewarnai seluruh gaya hidupnya, Winkel (1991) dalam Admin Bruder FIC (2004). Maka dari itu pemilihan karir lebih memerlukan persiapan dan perencanaan yang matang dari pada hanya sekedar mendapat pekerjaan yang sifatnya sementara waktu. Istilah “karir” telah digunakan untuk menunjukkan orang-orang pada masing-masing peranan atau status mereka. Literatur ilmu pengetahuan mengenai perilaku (behavior science) pada umumnya menggunakan istilah tersebut dengan tiga pengertian sebagai berikut: (1) Karir sebagai suatu urutan promosi atau pemindahan (transfer) lateral ke jabatan-jabatan yang lebih menuntut tanggung jawab atau ke lokasi-lokasi yang lebih baik dalam atau menyilang hirarki hubungan kerja selama kehidupan kerja seseorang; (2) Karir sebagai penunjuk pekerjaan-pekerjaan yang membentuk suatu pola kemajuan yang sistematis dan jalur-jalur karir; (3) Karir sebagai sejarah pekerjaan seseorang atau serangkaian posisi yang dipegangnya selama kehidupan kerja.

Karir di masa lalu dianggap merupakan sesuatu yang sulit untuk diprediksi karena ada faktor yang sukar untuk dikendalikan (uncontrolled) dari perilaku manusia sebagai aktor utama dalam karir dan penentu karir didalam organisasi. Tetapi menurut Simamora (2004) beberapa penelitian terakhir menunjukkan bahwa karir melalui suatu rangkaian fase/tahap yang relatif dapat diprediksi, dimulai dengan eksplorasi dan investigasi awal terhadap kesempatan karir dan diakhiri dengan pensiun. Karir dan model taraf hidup sangatlah berkaitan karena keduanya berhubungan dengan usia dan norma kultural. Keduanya mengungkapkan pola pertumbuhan yang berulang, atau mengasah kecakapan baru dan menantang tatkala seseorang memasuki sebuah tahap; stabilisasi, atau memperagakan kinerja yang sangat produktif selama suatu tahap; dan transisi, atau membuat perubahan dan tuntutan tahap sekarang ke tuntutan yang diantisipasi pada tahap berikutnya. Secara garis besar menurut Samsudin (2009) ada tiga tahap perkembangan karir seseorang ketika berada dalam organisasi kerja formal yaitu: (1) Karir awal. Organisasi dapat membantu karyawan baru agar terlibat dalam eksplorasi karir dan menyusun karir mereka selama tahap awal dengan melakukan orientasi dan praktik mentoring yang memberikan tantangan kerja dan tanggung jawab secara efektif dan menawarkan umpan balik kinerja yang konstruktif. Selain itu,

STRATEGI PENGEMBANGAN KARIR SUMBER DAYA MANUSIA DALAM DUNIA KERJA

perusahaan sebaiknya mendorong para karyawan agar berpartisipasi dalam pelatihan penilaian mandiri dan membantu mereka dalam menentukan jalur karir yang realistis dan fleksibel serta memformulasikan rencana karir; (2) Karir pertengahan, Pada tahap ini banyak individu yang mengalami transisi atau perubahan pertengahan karir, dan yang akhirnya menjadi krisis pertengahan karir pada sebagai orang. Dalam tahap ini, individu mengkaji ulang pencapaiannya sampai pada saat ada kemungkinan untuk mencapai karir pribadi dan tujuan hidup di masa yang akan datang. Faktor-faktor positif, seperti memikirkan ulang keputusan karir, mencari keamanan keuangan, melanjutkan pendidikan atau pensiun dini. Sedangkan faktor-faktor negatif seperti kejenuhan, kegelisahan, depresi, konflik antara pekerjaan dan tahap kehidupan, pemburuan iklim organisasional, pengetahuan, keahlian, atau ide yang tidak terpakai, dan berubahnya persyaratan tenaga kerja dapat berubah secara cepat di pertengahan karir. Pelaksana yang stabil dan usang (olateaued and absolute performers) sering menemukan kesulitan dipertengahan karir. Analisis situasional dan penilaian mandiri, pemeriksaan alternative, penentuan tujuan dan perencanaan dapat membantu individu menghadapi tahap karir pertengahan ini. Strategi lain untuk mengatasi masalah karir pertengahan adalah dengan menghadapi atau mencegah keusangan (absolescence).

Perencanaan dan pengembangan karir tidak terlepas dari sentuhan manajemen didalam suatu organisasi. Didalam organisasi peran ini dimainkan oleh fungsi sumber daya manusia sebagai penanggung jawab berbagai aktifitas yang terkait dengan penarikan, pengembangan dan akhir masa kerja karyawan di suatu organisasi. Dan, Manajemen karir merupakan proses berkelanjutan mengenai penyiapan, pengimplementasian, dan monitoring rencana karir yang dilakukan individual atau dalam hubungannya dengan jenjang karir yang ditetapkan organisasi (Bernardin and Russel, 1993)

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penulisan artikel ini, dengan mengumpulkan referensi dari berbagai sumber media seperti google. Setelah itu, dilakukan penyusunan dan dilakukan analisa sehingga mendapatkan kesimpulan akhir.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengembangan karir bagi sumber daya manusia (SDM) merupakan aspek krusial dalam dunia kerja modern. Dengan semakin tingginya persaingan global dan perubahan teknologi

yang cepat, organisasi perlu memastikan bahwa karyawan mereka memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk menghadapi tantangan masa depan. Artikel ini akan membahas strategi-strategi pengembangan karir yang efektif bagi SDM dalam dunia kerja.

- 1) **Penilaian dan Evaluasi Kompetensi:** langkah pertama dalam pengembangan karir adalah melakukan penilaian dan evaluasi kompetensi. Organisasi perlu mengidentifikasi keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan yang dimiliki karyawan saat ini serta mengidentifikasi gap yang perlu diisi. Penilaian ini dapat dilakukan melalui berbagai metode, seperti tes kompetensi dan penilaian kinerja.
 - a). Tes Kompetensi membantu mengukur kemampuan teknis dan soft skills yang dimiliki karyawan. Hasil dari tes ini memberikan gambaran mengenai area yang perlu ditingkatkan.
 - b) Penilaian Kinerja secara berkala memberikan informasi mengenai efektivitas karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Ini membantu mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan individu.
- 2) **Pelatihan dan Pengembangan:** setelah mengidentifikasi kebutuhan pengembangan, langkah selanjutnya adalah menyusun program pelatihan dan pengembangan yang sesuai. Pelatihan ini dapat mencakup berbagai aspek, seperti keterampilan teknis, kepemimpinan, komunikasi, dan manajemen waktu.
 - a) Pelatihan teknis bertujuan untuk meningkatkan kompetensi spesifik yang dibutuhkan dalam pekerjaan. Ini bisa berupa pelatihan software, metodologi terbaru, atau keterampilan khusus lainnya yang relevan dengan pekerjaan.
 - b) Pengembangan Kepemimpinan penting untuk mempersiapkan karyawan dalam mengambil peran yang lebih tinggi di masa depan. Program ini mencakup pelatihan tentang strategi kepemimpinan, pengambilan keputusan, dan manajemen tim.
 - c) Pelatihan soft skills meliputi komunikasi efektif, manajemen konflik, dan keterampilan interpersonal. Keterampilan ini sangat penting untuk keberhasilan karyawan dalam bekerja sama dengan tim dan berinteraksi dengan pelanggan.
- 3). **Mentoring dan Coaching** adalah metode pengembangan karir yang efektif, di mana karyawan mendapatkan bimbingan langsung dari individu yang lebih berpengalaman. Ini membantu dalam transfer pengetahuan dan pengalaman secara lebih personal dan mendalam.

STRATEGI PENGEMBANGAN KARIR SUMBER DAYA MANUSIA DALAM DUNIA KERJA

- a. Program Mentoring melibatkan hubungan jangka panjang antara mentor dan mentee. Mentor memberikan nasihat, panduan, dan dukungan kepada mentee untuk membantu mereka mengembangkan keterampilan dan mencapai tujuan karir.
 - b. Coaching biasanya lebih fokus pada pencapaian tujuan jangka pendek dan pengembangan keterampilan spesifik. Seorang coach bekerja dengan karyawan untuk mengatasi tantangan tertentu dan meningkatkan kinerja.
- 4). Pengembangan Karir: mendorong karyawan untuk proaktif dalam pengembangan karir mereka sendiri adalah strategi yang efektif. Organisasi dapat mendukung ini dengan menyediakan sumber daya dan alat yang diperlukan untuk karyawan mengidentifikasi dan mengejar tujuan karir mereka.
- a. Perencanaan Karir Organisasi dapat membantu karyawan dalam merencanakan jalur karir mereka dengan menyediakan alat perencanaan karir dan workshop. Ini memungkinkan karyawan untuk menetapkan tujuan jangka pendek dan jangka panjang serta strategi untuk mencapainya.
 - b. Pemberdayaan Karyawan Memberdayakan karyawan untuk mengambil tanggung jawab atas pengembangan karir mereka sendiri meningkatkan motivasi dan keterlibatan. Ini dapat dilakukan melalui program pelatihan mandiri, akses ke sumber daya pembelajaran online, dan dukungan dari manajemen.
- 5). Rotasi dan Pengayaan pekerjaan adalah strategi yang dapat digunakan untuk memberikan pengalaman kerja yang beragam kepada karyawan. Ini membantu mereka mengembangkan keterampilan baru dan memperluas wawasan mereka mengenai berbagai aspek organisasi.
- a. Rotasi tugas melibatkan pemindahan karyawan dari satu posisi ke posisi lain dalam jangka waktu tertentu. Ini memberikan kesempatan untuk belajar tentang berbagai fungsi dan meningkatkan keterampilan yang beragam.
 - b. Pengayaan pekerjaan melibatkan penambahan tanggung jawab baru atau proyek khusus ke dalam peran karyawan saat ini. Ini memberikan tantangan baru dan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan tambahan.

SIMPULAN

Pengembangan karir SDM adalah investasi penting bagi organisasi yang ingin tetap kompetitif dan inovatif. Dengan menerapkan strategi-strategi seperti penilaian kompetensi,

pelatihan dan pengembangan, mentoring dan coaching, pemberdayaan karyawan, serta rotasi dan pengayaan tugas, organisasi dapat memastikan bahwa karyawan mereka siap menghadapi tantangan masa depan dan mencapai potensi maksimal mereka. Melalui pendekatan yang holistik dan terencana, pengembangan karir tidak hanya menguntungkan karyawan, tetapi juga memberikan nilai tambah bagi organisasi secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Admin Bruder FIC. 2004. *Perencanaan Karier Sejak Dini*. <http://www.bruderfic.or.id>.
- Samsudin, S. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Pustaka Setia, Bandung.
- Simamora, H. 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi III, Penerbit YKPN, Yogyakarta.
- Bernardin, H. J. and Russell, J.E.A. 1998. *Human Resource Management: An Experiential Approach*. Mc.Graw-Hill, Inc, Singapore