

## ***Literatur Review : Peran Manajemen Karir pada Karyawan***

***Adnan Putra C.T<sup>1</sup>, Bilkis Zakila<sup>2</sup>, Dinda Puspita<sup>3</sup>, Fuji Rahma<sup>4</sup>, Nurfadilla Wardah<sup>5</sup>***

*<sup>1</sup>Universitas Nusa Putra, adnanputrac@nusaputra.ac.id*

*<sup>2</sup>Universitas Nusa Putra, bilkis.zakila\_mn22@nusaputra.ac.id*

*<sup>3</sup>Universitas Nusa Putra, dinda.puspita\_mn22@nusaputra.ac.id*

*<sup>4</sup>Universitas Nusa Putra, fuji.rahma\_mn22@nusaputra.ac.id*

*<sup>5</sup>Universitas Nusa Putra, nurfadilla.wardah\_mn22@nusaputra.ac.id*

**Abstract:** *Career management is a purposeful process that involves each person participating in various activities and leads to high performance and professional development. Many believe that the jobs and careers we choose define our life purpose and allow us to express our true selves and innate tendencies. The topic of our paper is career management. Human resources can develop better habits, skills, and abilities, acquire needed qualifications, and gain recognition with the help of effective career management policies. Career management and personnel policy are significant contemporary issues. Career Management Literature Many people believe that one's personal and professional lives are very different from each other. However, this literature has shown us that career management is an integral aspect of life, so effective career management is essential.*

**Keyword:** *Career management, organization, company high performance, human resource management, competency*

**Abstrak :** Manajemen karier adalah proses terarah yang melibatkan setiap orang untuk berpartisipasi dalam berbagai aktivitas dan mengarah pada kinerja tinggi dan pengembangan profesional. Banyak yang percaya bahwa pekerjaan dan karier yang kita pilih menentukan tujuan hidup kita dan memungkinkan kita untuk mengekspresikan jati diri dan kecenderungan bawaan kita. Topik makalah kami adalah manajemen karier. Sumber daya manusia dapat mengembangkan kebiasaan, keterampilan, dan kemampuan yang lebih baik, memperoleh kualifikasi yang dibutuhkan, dan mendapatkan pengakuan dengan bantuan kebijakan manajemen karier yang efektif. Manajemen karir dan kebijakan personalia merupakan isu-isu kontemporer yang signifikan. Literatur Manajemen Karier Banyak orang percaya bahwa kehidupan pribadi dan profesional seseorang sangat berbeda satu sama lain. Namun, literatur ini telah menunjukkan kepada kita bahwa manajemen karier merupakan aspek integral dari kehidupan, sehingga manajemen karier yang efektif sangat penting.

**Kata Kunci :** Manajemen karir, organisasi, kinerja tinggi perusahaan, manajemen sumber daya manusia, kompetensi

## PENDAHULUAN

Manajemen karier adalah proses di mana orang mengidentifikasi tujuan karier mereka, melakukan strategi karier yang meningkatkan kemungkinan tercapainya tujuan tersebut, dan mengumpulkan informasi mengenai nilai, minat, dan kekuatan serta kelemahan keterampilan (eksplorasi karier). Karena adanya hubungan antara manajemen karier, kinerja, perilaku pengembangan, dan partisipasi dalam kegiatan pengembangan, banyak profesional sumber daya manusia yang mendukung penggunaan sistem manajemen dan pengembangan karier untuk meningkatkan motivasi dan komitmen karier karyawan (Noe, 1996)

Hubungan antara perilaku pengembangan, proses manajemen karier, dan kinerja pekerjaan belum menjadi subjek penelitian empiris. Menghadiri kelas, membuat jurnal, dan mengambil proyek baru adalah contoh perilaku dan aktivitas pengembangan yang dimaksudkan untuk mendukung pengembangan profesional dan pribadi (London, 1989). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji hubungan antara kinerja pekerjaan, keterlibatan yang disengaja dan nyata dalam perilaku dan aktivitas pengembangan, dan manajemen karir. Penelitian ini menambah pengetahuan kita tentang proses manajemen karir dalam beberapa hal. Pada awalnya, penelitian-penelitian sebelumnya mengenai manajemen karier hanya berfokus pada satu aspek karier (Noe, 1996).

Proses peninjauan dan pengambilan keputusan tentang karier kita, yang lebih merupakan proses siklus dan berulang yang sering kita alami di berbagai titik dalam hidup kita daripada sebuah rencana jangka panjang (Ball, n.d.).

## METODOLOGI

Sumber data, teknik, kriteria pengumpulan data, prosedur pengumpulan data, dan analisis data semuanya dijelaskan dalam metodologi penelitian ini.

1. Metode ini memanfaatkan tinjauan literatur dan pendekatan deskripsi.
2. Menggunakan sumber data yang relevan untuk rumusan masalah dengan mengutip sumber seperti, Elsevier, Researchgate, Academi.edu, Google Scholar, dan sebagainya.
3. Dalam proses pengumpulan data, kata kunci dapat digunakan untuk mencari jurnal yang akan direview.

## PEMBAHASAN

Manajemen karir organisasi sering dikategorikan sebagai kegiatan formal dan bukan kegiatan informal, contoh kegiatan formal antara lain ide karyawan yang disambut baik oleh perusahaan, bantuan perencanaan pengembangan karier, dan pelatihan (Huda & Wulandari, n.d.). Untuk menjamin bahwa perusahaan memiliki aliran talenta yang diperlukan dan untuk memenuhi tujuan individu, manajemen karier berfokus pada pemberian kesempatan kepada karyawan untuk memajukan karier dan kemampuan mereka. Hal ini melibatkan penyeimbangan antara kebutuhan organisasi dan individu (35 Career Management, n.d.).

Perencanaan karir, yang menentukan kemajuan individu dalam organisasi berdasarkan evaluasi kebutuhan organisasi, profil keberhasilan karyawan, dan kinerja, potensi, serta preferensi setiap karyawan, merupakan komponen penting dari manajemen karir. Namun, manajemen karier juga mencakup konseling karier untuk membantu individu dalam memajukan karier mereka demi

kepentingan organisasi dan diri mereka sendiri (35 Career Management, n.d.).

Untuk mencapai tujuan kebijakan manajemen talenta organisasi yaitu, untuk menjamin adanya aliran talenta yang menghasilkan dan mempertahankan kumpulan talenta yang dibutuhkan manajemen karier berfungsi untuk mencapai tujuan ini. Kebijakan manajemen karier bertujuan untuk memberikan dua hal kepada karyawan:

1. untuk membantu mereka mencapai potensi penuh mereka dan memiliki karier yang sukses di perusahaan sesuai dengan kemampuan dan tujuan mereka

2. untuk memberikan mereka kesempatan untuk berhasil dengan menawarkan berbagai kesempatan belajar dan kegiatan yang akan mempersiapkan mereka untuk tingkat tanggung jawab apa pun yang dapat mereka capai (35 Career Management, n.d.).

Diperlukan pendekatan terhadap manajemen karier yang secara jelas mempertimbangkan kebutuhan organisasi dan kepentingan karyawan. Menemukan cara-cara inovatif untuk menyajikan peluang pengembangan membutuhkan kreativitas. Landasan terbaik untuk praktik dan kebijakan manajemen karier adalah pengetahuan tentang tahapan perkembangan karier organisasi (35 Career Management, n.d.). Ketidakpastian karier membutuhkan pendekatan yang ditata ulang terhadap perencanaan karier. Namun, peran organisasi masih belum berkembang, karena model karier yang baru berpusat pada individu sebagai aktor utama (De Vos & Cambré, 2017).

Studi menunjukkan bahwa ukuran eksternal kesuksesan karier, seperti gaji dan

status, sangat penting bagi chief executive officer (CEO). Sebagai contoh, keputusan CEO telah ditemukan dipengaruhi oleh gaji (Cheramie & Coles, n.d.). Penekanan manajemen karier yang efektif adalah pada kepemilikan kualitas pribadi yang esensial; oleh karena itu, kompetensi karier semakin penting (Kong et al., 2012).

Kemampuan kerja seseorang sangat dipengaruhi oleh kompetensi manajemen karier mereka, yang juga berdampak pada kesejahteraan, keberhasilan kerja setelah lulus, dan kesuksesan karier jangka panjang (JACKSON Edith, n.d.). Mayoritas dari mereka yang telah menyelesaikan penempatan kerja merasa bahwa penempatan kerja membantu mereka mengembangkan keterampilan manajemen karier, terutama kesadaran diri (JACKSON Edith, n.d.). Salah satu penelitian kami, di mana kami mengamati kondisi mahasiswa yang bekerja, menunjukkan bahwa manajemen karier tidak dimulai di tempat kerja dan perhatian terhadap hal tersebut harus dimulai lebih awal (Kharadze et al., 2019).

Hubungan penting antara individu, karier, dan tenaga kerja yang produktif disediakan oleh konselor karier. Bekerja dengan klien melalui berbagai lika-liku hingga akhirnya mereka menyadari jalur karier mereka adalah hal yang sangat memuaskan bagi seorang konselor karier (Crosby & Ahri, 1968). Proses perencanaan karier harus menghasilkan identifikasi setiap jalur karier potensial yang tersedia bagi karyawan. Jalur karier potensial karyawan menjabarkan posisi-posisi yang dapat mereka pegang secara berurutan. dirotasi, dipindahkan, dan dipromosika (EPRA International Journal of Research and Development (IJRD), n.d.).

## KESIMPULAN

1. Manajemen karir adalah proses yang melibatkan individu untuk berpartisipasi dalam berbagai kegiatan yang mengarah pada kinerja tinggi dan pengembangan profesional.
2. Perilaku dan aktivitas pengembangan seperti mengikuti kelas, membuat jurnal, dan mengambil proyek baru penting untuk mendukung pengembangan profesional dan pribadi.
3. Kompetensi manajemen karir seperti kesadaran diri sangat berdampak pada kemampuan kerja, kesejahteraan, kesuksesan karir jangka panjang seseorang.
4. Manajemen karir organisasi meliputi kegiatan formal seperti bantuan perencanaan pengembangan karir dan informal seperti ide karyawan yang didukung perusahaan.
5. Individu harus menjadi aktor utama dalam model karir baru yang berpusat pada individu mengingat ketidakpastian karir saat ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- 35 Career Management. (n.d.).
- Ball, B. (n.d.). Career management competences-the individual perspective The implications for individuals and organizations.
- Cheramie, R. A., & Coles, M. J. (n.d.). Executive Career Management: Switching Organizations and the Boundaryless Career.
- Crosby, T., & Ahri, C. (1968). A COLLECTION OF CAREER MANAGEMENT ARTICLES VOLUME 1. [www.career-manage.com.au](http://www.career-manage.com.au)
- De Vos, A., & Cambré, B. (2017). Career Management in High-Performing Organizations: A Set-Theoretic Approach. *Human Resource Management*, 56(3), 501–518. <https://doi.org/10.1002/hrm.21786>
- EPRA International Journal of Research and Development (IJRD). (n.d.). <https://doi.org/10.36713/epra2016>
- Huda, M. N., & Wulandari, F. (n.d.). ORGANIZATIONAL AND INDIVIDUAL CAREER MANAGEMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH AFFECTIVE COMMITMENT. *Business and Accounting Research (IJEBAR) Peer Reviewed-International Journal*, 7(2), 2023. <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/IJEBAR>
- JACKSON Edith, D. (n.d.). Developing career management competencies among undergraduates and the role of Work-Integrated Learning.
- Kharadze, N., Paichadze, N., & Paresashvili, N. (2019). General Trends of Business Career Management. *European Journal of Economics and Business Studies*, 5(1), 153. <https://doi.org/10.26417/ejes.v5i1.p153-177>
- Kong, H., Cheung, C., & Song, H. (2012). From hotel career management to employees' career satisfaction: The mediating effect of career competency. *International Journal of Hospitality Management*, 31(1), 76–85. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2011.03.002>
- Noe, R. A. (1996). Is career management related to employee development and performance? In *JOURNAL OF ORGANIZATIONAL BEHAVIOR* (Vol. 17).