

Literature Review : Tantangan, Peluang, Dan Strategi Efektif Dalam Manajemen Karir Untuk Pengembangan Profesional

Annisa Nuragustiani¹, Alpi Fitriani², Febriani Rahmawati³, Gandis Awalia⁴, Siti Rayhan Rahmah Saputra⁵, Syiffa Aulia⁶, Zahra Aulya Mardani⁷

Universitas Nusa Putra annisa.nuragustiani_mn22@nusaputra.ac.id

Universitas Nusa Putra alpi.fitriani_mn22@nusaputra.ac.id

Universitas Nusa Putra Febriani.rahmawati_mn22@nusaputra.ac.id

Universitas Nusa Putra gandisawalia20@gmail.com

Universitas Nusa Putra rayhanrahmah21@gmail.com

Universitas Nusa Putra syiffaaulia_mn22@nusaputra.ac.id

Universitas Nusa Putra zahra.aulya_mn22@nusaputra.ac.id

Abstract: *The purpose of this study was to review ten journals that address career management with a focus on basic concepts, issues and professional development opportunities. The methodology, key outcomes, and practical applications of each journal were evaluated using a thematic review approach. The role of social networks, skill development, and planning are important parts of career management. The results show that individual initiative is increasingly important in career management, while organizational assistance and external sources are also very important. Challenges such as skill mismatches and limitations to career mobility were identified. This research offers methods that can be used to address these issues and improve the efficiency of career management.*

Keywords: *career management, professional development, barriers, opportunities, thematic review*

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji sepuluh jurnal yang membahas manajemen karir dengan fokus pada konsep dasar, masalah, dan peluang pengembangan profesional. Metodologi, hasil utama, dan penerapan praktis dari setiap jurnal dievaluasi menggunakan pendekatan Tinjauan tematik. Peran jaringan sosial, pengembangan keterampilan, dan perencanaan adalah bagian penting dari manajemen karir. Hasilnya menunjukkan bahwa inisiatif individu semakin penting dalam manajemen karir, sementara bantuan organisasi dan sumber eksternal juga sangat penting. Tantangan seperti ketidaksesuaian keterampilan dan keterbatasan mobilitas karir yang diidentifikasi. Penelitian ini menawarkan metode yang sangat digunakan untuk mengatasi masalah ini dan meningkatkan efisiensi pengelolaan karir.

Kata Kunci: manajemen karir, pengembangan profesional, hambatan, peluang, tinjauan tematik

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Salah satu bagian penting dari pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan di berbagai organisasi adalah manajemen karir. Di era globalisasi dan perubahan teknologi yang cepat, orang diharapkan memiliki lebih banyak kendali atas kemajuan karir mereka sendiri. Organisasi juga harus memberikan dukungan yang tepat untuk memastikan bahwa karyawan mereka dapat mencapai potensi terbaik mereka. Di antara masalah yang dihadapi oleh manajer karir adalah dinamika pasar kerja yang terus berubah, kebutuhan yang terus berubah, kebutuhan yang terus menerus untuk meningkatkan keterampilan, dan peran penting jaringan sosial dalam memajukan karir.

Manajemen karir merupakan proses dimana individu mengembangkan, menerapkan, dan menyatukan tujuan dan strategi karier mereka. Ini mencakup keterlibatan aktif dalam perilaku manajemen karir untuk mencapai kesuksesan karir yang bersifat subyektif yang berarti bagi mereka. Penelitian ini menekankan pentingnya manajemen karir sebagai tanggapan terhadap dinamika dunia kerja yang semakin kompleks, dimana individu diharapkan untuk mengambil kendali lebih besar atas segala sesuatu yang mereka lakukan (Haenggli et al., 2021).

Manajemen karir adalah suatu proses yang meliputi penetapan tujuan jangka panjang yang jelas, waktu pengelolaan yang efektif, dan pencarian bimbingan dari mentor. Untuk kesuksesan akademik penting untuk menjaga keseimbangan antara kerja dan kehidupan (Bielczyk et al., 2020).

B. Tujuan

Tujuan dari jurnal ini adalah untuk memeriksa sepuluh jurnal ilmiah yang berkaitan dengan manajemen karir. Jurnal-jurnal ini dipilih berdasarkan relevansinya dan kontribusinya terhadap perkembangan teori manajemen karir, kemajuan di era teknologi, dan peran organisasi dalam membantu karyawan karir. Selain itu, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi masalah utama yang dihadapi individu dan organisasi dalam manajemen karir, serta peluang yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan pengembangan profesional.

C. METODE

Strategi penelitian

Penelitian ini sedikitnya 10 jurnal yang membahas manajemen karir. Pendekatan review tematik digunakan untuk menyusun pola tematik dari berbagai literatur yang relevan dengan tujuan penelitian, yaitu perencanaan karir, pengembangan karir, dan masalah pengelolaan karir.

Pengukuran

Dalam review ini, setiap jurnal dievaluasi berdasarkan metodologi penelitian, hasil utama, dan praktis. Fokus utama evaluasi ini adalah seberapa banyak setiap jurnal membahas topik manajemen karir dan seberapa relevan temuan penelitian tersebut dengan praktik manajemen karir di lapangan.

Populasi dan Sampel

Penelitian ini menggunakan jurnal akademik yang menerbitkan penelitian tentang manajemen karir sebagai referensi dasar. Sepuluh jurnal per-review yang dipilih secara purposif untuk mencakup

berbagai perspektif dan pendekatan tentang manajemen karir.

Metode Pengambilan Sampel

Metode Purposive sampling digunakan untuk memilih jurnal yang relevan dengan subjek penelitian. Jurnal-jurnal ini dipilih berdasarkan topik manajemen karir, ringkasan dengan perencanaan dan pengembangan karir, dan relevansinya dengan tujuan penelitian.

Objek Penelitian

Penelitian ini fokus pada artikel jurnal yang membahas konsep, masalah, dan peluang dalam manajemen karir, termasuk elemen perencanaan karir, termasuk elemen perencanaan karir, evaluasi, dan jaringan sosial yang mempengaruhi kemajuan karir.

Pengumpulan Data

HASIL DAN PEMBAHASAN

Definisi Manajemen Karir

A. Pengertian Manajemen Karir

Manajemen karir merupakan proses dimana orang secara proaktif mengelola jalur karir mereka, terutama di pasar tenaga kerja yang dinamis di seluruh dunia. Jurnal ini menekankan bahwa adaptasi, kemandirian, dan tanggung jawab individu sangat penting untuk pengembangan karir. Selain itu, konsep seperti karir sekunder, karir tanpa batas, dan karir protean dikaji yang menunjukkan bahwa orang harus mengambil inisiatif dalam merencanakan dan mengelola karir mereka sendiri dari pada bergantung pada perusahaan yang membantu mereka berkembang (Smaliukiene et al., 2014).

Data dikumpulkan melalui penelusuran literatur menggunakan database akademik seperti Google Scholar, science Direct. Jurnal-jurnal tertentu kemudian dianalisis secara tematik untuk menggunakan pola-pola yang terkait dengan manajemen karir.

Instrumen Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah analisis template tematik, yang mencakup definisi karir manajemen, metodologi yang digunakan, temuan penting, tantangan, dan peluang yang ditemukan di setiap jurnal.

Analisis Data

Analisis tematik digunakan untuk menganalisis data. Dalam proses ini, tema utama dari setiap jurnal diidentifikasi, dibandingkan, dan disintesis. Selain itu, jurnal disusun berdasarkan topik seperti pelatihan, perencanaan KARIR, dan jaringan sosial.

B. Komponen Utama Dalam Manajemen Karir

Perencanaan karir

Proses strategi yang melibatkan individu dan organisasi untuk menetapkan tujuan jangka panjang yang dikenal sebagai perencanaan karir. Organisasi bertanggung jawab untuk menyediakan dukungan dengan alat dan sumber daya yang diperlukan, sementara individu diharapkan mengembangkan aspirasi karir mereka. Ini adalah proses yang melibatkan evaluasi bakat, kemampuan, dan preferensi seseorang. Selanjutnya, rencana karir yang sesuai dengan tujuan jangka panjang yang dibuat (Marayasa et al., 2022).

Pengembangan karir

Pengembangan karir bertujuan untuk membantu karyawan meningkatkan keterampilan dan kemampuan mereka. Baik organisasi maupun individu memiliki peran penting dalam pengembangan ini. Organisasi harus mendukung peningkatan profesional melalui pelatihan, program mentoring, dan peluang kerja. Proses ini tidak henti - hentinya dilakukan untuk mempersiapkan karyawan menghadapi tantangan di masa depan dan memastikan pasar tenaga kerja tetap kompetitif.

Penilaian dan umpan balik

Penilaian kinerja adalah komponen penting dari manajemen karir; ini melibatkan evaluasi kinerja setiap orang secara berkala. Dalam proses ini, umpan balik dari mentor atau atasan sangat penting karena memberikan informasi yang relevan tentang kemajuan karir dan area yang perlu ditingkatkan. Proses penilaian dan umpan balik ini membantu individu menyesuaikan strategi karir mereka agar tetap relevan dan berkembang dalam lingkungan kerja yang dinamis.

TANTANGAN DALAM MANAJEMEN KARIR

Banyak masalah muncul dalam manajemen karir, baik dari sudut pandang individu maupun organisasi. Salah satu aspek yang paling penting adalah karir, terutama karena dinamika ekonomi global yang menyebabkan perubahan dalam lingkungan kerja. Ketidakpastian ini dapat membuat

orang bingung saat merencanakan karir mereka untuk jangka panjang.

Selain itu, perusahaan mungkin tidak memberikan dukungan yang cukup kepada karyawan mereka atau menyediakan sumber daya atau pengembangan program yang cukup untuk membantu mereka maju dalam karir mereka. Di sisi lain, kurangnya kemandirian individu juga berpengaruh karena banyak karyawan yang tidak proaktif dalam mengambil langkah untuk mengelola karir mereka sendiri, seperti membangun keterampilan mereka (Kristanti et al., 2023).

PELUANG DALAM MANAJEMEN KARIR

Meskipun terdapat banyak kesulitan dalam manajemen karir, terdapat juga banyak peluang yang dapat dimanfaatkan oleh individu dan organisasi. Salah satunya adalah peran teknologi digital, yang memungkinkan orang memanfaatkan platform online untuk mencari peluang karir, mengikuti pelatihan, dan bergabung dengan komunitas profesional (Marthalina, 2021). Pengembangan keterampilan yang fleksibel dapat dicapai melalui pelatihan online, yang memungkinkan orang untuk terus belajar dan menyesuaikan diri dengan kebutuhan industri yang berkembang. Selain itu, program mentoring menjadi alat penting untuk membantu orang memperbaiki karir mereka dengan memberikan dukungan, bimbingan, dan pengetahuan yang dapat meningkatkan perkembangan yang dapat meningkatkan perkembangan dan kinerja profesional mereka.

Literatur Review

No	Judul	Penulis	Metodologi	Hasil Penelitian	Kelebihan & kekurangan
1.	Inisiatif Dan Proposal Dalam Manajemen Karir Organisasi Publik Rumania: Dewan Kabupaten Mures	(Ilies & On, 2012)	Metode yang digunakan adalah pendekatan kualitatif, dimana inisiatif dan rekomendasi yang telah dilakukan oleh pemerintah Rumania dievaluasi bersama dengan bukti empiris yang menunjukkan bahwa perubahan dalam layanan sipil diperlakukan .	Jurnal tersebut mendefinisikan manajemen karir sebagai proses yang mencakup perencanaan dan pengenalan pilihan karir, dimana lembaga publik memberikan nasihat sesuai dengan kebutuhan dan prioritas pegawai negeri. Ini mencakup kinerja setiap orang, menetapkan tujuan karir, dan pengembangan pelatihan yang berkelanjutan. Hal ini tentunya membantu pertumbuhan profesional pegawai negeri. Jurnal ini juga membahas masalah dan faktor yang mempengaruhi manajemen karir di organisasi publik romania. Jurnal ini juga mengusulkan program dan praktik khusus untuk menerapkan manajemen karir di dewan kabupaten mures.	Kelebihan: Menekankan pentingnya manajemen sumber daya manusia dan memberikan panduan serta saran khusus untuk menerapkan program manajemen karir di organisasi publik Kekurangan : Kurang detail tentang metodologi yang digunakan dan kurangnya data kuantitatif yang mendukung hasil, sehingga tidak lengkap analisisnya.
2.	Pengembangan Karir Dalam Akuntansi Manajemen : Bukti Empiris	(Thaller et al., 2023)	Penelitian ini menggunakan kombinasi pendekatan kualitatif dan kuantitatif. Data kuantitatif	Jurnal ini menekankan pentingnya jaringan sosial pelatihan dan manajemen karir: akuntan manajemen yang mampu berkomunikasi dengan baik menggunakan jaringan mereka untuk	Keunggulan: Menggunakan metode gabungan yang memberikan pandangan yang lebih komprehensif; menyediakan

			dikumpulkan melalui survei terhadap 83 lulusan, dan regresi logistik biner digunakan untuk menganalisisnya. Dilakukan juga wawancara kualitatif untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang perkembangan karir.	mengelola karir mereka. Oleh karena itu, di era akuntansi manajemen saat ini, manajemen karir lebih bersifat multidimensi dan fokus pada pengembangan keterampilan yang dapat diterapkan di berbagai organisasi dan bidang profesional. Berbicara tentang bagaimana model operator tradisional berubah menjadi model yang lebih fleksibel dan dinamis. Selain itu, penelitian ini membahas bagaimana pengalaman profesional, koneksi, dan pelatihan tambahan sangat penting untuk mengembangkan karir akuntansi manajemen semakin dipengaruhi oleh unsur-unsur eksternal seperti jaringan sosial dan lebih banyak pelatihan.	data empiris yang relevan tentang perkembangan karir akuntansi manajemen; dan menekankan betapa pentingnya pelatihan dan jaringan untuk pengembangan karir. Kelemahan : Jumlah sampel yang kecil (83 responden) mungkin membuat hasil lebih sulit untuk digeneralisasi. Selain itu, wawancara data tidak mencakup perubahan yang disebabkan oleh pandemi COVID-19, yang mungkin mempengaruhi hasil.
3.	Peluang Manajemen Karir Di Pasar Tenaga Kerja Internasional : Perspektif Teoritis	(Smaliukiene et al., 2014)	Penelitian ini dilakukan melalui pendekatan kualitatif dan analisis teoritis. Pendekatan ini didasarkan pada literatur yang ada dan teori tentang manajemen	Jurnal ini menekankan bahwa adaptasi, kemandirian, dan tanggung jawab individu sangat penting untuk pengembangan karir. Selain itu, konsep seperti karir sekunder, karir tanpa batas, dan karir protean dikaji, yang menunjukkan bahwa orang harus mengambil inisiatif dalam merencanakan dan	Keuntungan : Memberikan pandangan teoritis yang menyeluruh tentang karir manajemen di pasar internasional, Menunjukkan betapa pentingnya agensi swasta dalam

			karir seperti karir sekunder, protean, dan tanpa batas.	mengelola karir mereka sendiri daripada bergantung pada perusahaan yang membantu mereka berkembang. Jurnal ini juga membahas perubahan dalam sifat manajemen karir, masalah yang dihadapi oleh karyawan paruh baya, dan pentingnya adaptasi dan tanggung jawab individu dalam pengembangan karir. Konsep seperti karir sekunder, karir tanpa batas, dan karir protean dibahas untuk menunjukkan bagaimana orang dapat secara proaktif mengelola karir mereka.	pengelolaan karier, yang relevan bagi karyawan paruh baya. Kekurangan : Tidak ada studi kasus atau contoh konkret yang dapat memperkuat argumen yang dikemukakan, Pendekatan yang lebih kualitatif mungkin tidak memberikan data empiris yang kuat untuk mendukung kesimpulan.
4.	Konteks Budaya Manajemen Karir Dalam Pelayanan Sipil	(Valickas & Pilkauskaitė, 2015)	Untuk penelitian ini, 523 pekerja pemerintahan lituania yang dipilih secara acak disurvei 41,3% responden laki-laki dan 58,5% perempuan, dan mereka berusia antara 22 dan 64 tahun. Studi tentang mobilitas karier, aspirasi	Jurnal ini menyatakan bahwa lingkungan budaya dan struktur institusional saat ini sangat mempengaruhi manajemen karir. Manajemen karir dipandang dalam pelayanan sipil lituania sebagai fenomena yang dipengaruhi oleh norma dan praktik institusi serta proses individu. Jurnal ini juga membahas bagaimana konteks budaya mempengaruhi praktik manajemen karir yang dilakukan oleh institusi, yang pada gilirannya mempengaruhi sikap, keyakinan, persepsi,	Kelebihan : Penelitian ini menggunakan sampel yang cukup besar dan beragam untuk menganalisis pengaruh budaya terhadap manajemen karir di sektor publik. Kekurangan : Studi ini mungkin tidak mencakup semua faktor yang mempengaruhi karier, seperti faktor eksternal. Hasilnya juga

			karier, upaya membangun identitas karier, kemungkinan karier yang dirasakan, dan hambatan internal dan eksternal.	dan harapan individu terhadap karier mereka. Penelitian menunjukkan bahwa pegawai pemerintah ingin maju pada tingkat karier saat ini. Selain itu, mobilitas karier jarang terjadi.	mungkin tidak dapat digeneralisasikan ke sektor swasta atau negara lain dengan konteks budaya yang berbeda.
5.	Orientasi Karir Kontemporer Dan Manajemen Diri Karir: Peninjauan Dan Integrasi	(Hirschi & Koen, 2021)	Metode sistematis digunakan dalam penelitian ini untuk meninjau artikel-artikel yang dipublikasikan dalam <i>Journal of Vocational Behavior</i> (JVB). Analisis kuantitatif dan kualitatif dilakukan pada artikel-artikel tersebut, dengan penekanan khusus pada jenis artikel, desain penelitian, dan kontribusi penulis.	Menurut jurnal tersebut, manajemen karier mencakup proses dimana individu mengembangkan, menerapkan, dan memadukan tujuan dan strategi karier mereka. Jurnal tersebut juga menekankan pentingnya perilaku proaktif dalam manajemen karier, dimana individu diharapkan untuk aktif mengelola perjalanan karier mereka dalam lingkungan kerja yang dinamis dan tidak menentu. Selain itu, orientasi karier individu, yang merupakan cara pandang dan penilaian seseorang tentang pekerjaan mereka, mempengaruhi manajemen karier mereka. Pengaruh budaya, komunitas, dan identitas terhadap pengembangan karier dibahas dalam jurnal ini. Jurnal ini juga menunjukkan betapa pentingnya perilaku	Kelebihan: Memberikan analisis menyeluruh tentang manajemen karier, memasukkan perspektif yang berbeda, seperti identitas dan budaya, dan menawarkan kerangka kerja yang dapat digunakan untuk penelitian lanjutan. Kekurangan : Sebagian besar penelitian yang meninjau fokus pada sampel dari negara-negara barat. Selain itu,

				proaktif dalam manajemen karir dan betapa pentingnya penelitian lebih lanjut tentang prediktor perilaku proaktif dibidang ini.	tidak ada penelitian longitudinal yang mendalam tentang dinamika pengembangan karier.
6.	Mengeksplorasi Dinamika Orientasi Karir, Protean, Perilaku Manajemen Karir, Dan Kesuksesan Karir Subjek : Sebuah Pendekatan Teori Regulasi Tindakan	(Haenggli et al., 2021)	Studi ini melibatkan 574 karyawan di Jerman dan menggunakan metode empat gelombang longitudinal. untuk mengetahui dinamika individu sepanjang waktu, model panel silang acak (RI-CLPM) digunakan untuk menganalisis data yang dikumpulkan melalui panel online.	Menurut jurnal ini, manajemen karir adalah proses di mana orang membuat, menerapkan, menyatukan tujuan dalam strategi karir mereka. Untuk mencapai kesuksesan karir secara subjektif ini memerlukan keterlibatan aktif dalam perilaku manajemen karir. Penelitian ini menekankan pentingnya manajemen karir sebagai respons terhadap dinamika dunia kerja yang semakin kompleks di mana individu diharapkan memiliki lebih banyak kontrol atas kemajuan karir mereka. Pembahasan ini mencakup bagaimana orientasi karir secara subjektif. Teori regulasi tindakan digunakan untuk menjelaskan bagaimana individu mengatur perilaku mereka sesuai dengan tujuan karir mereka.	Kelebihan : Menggunakan pendekatan jangka panjang yang memberikan wawasan tentang perubahan yang terjadi dari waktu ke waktu; menggunakan teori regulasi tindakan yang relevan untuk memahami dinamika dalam karir. Kekurangan : Pengumpulan sampel dari satu negara (Jerman) mungkin membatasi generalisasi hasil konteks lain. Selain itu, pengumpulan data melalui panel online mungkin bias.
7.	Mencari Stabilitas Dalam Pekerjaan Yang Tidak	(Retkowsky et al., 2023)	Penelitian ini menggunakan wawancara kualitatif. Peneliti	Dalam jurnal ini, manajemen karir didefinisikan sebagai proses di mana seseorang mengembangkan,	Keunggulan : Dari penelitian ini termasuk pendekatan kualitatif yang

	Stabil : Sebuah Studi Eksplorasi Mengenai Manajemen Diri Karir Pekerja Agensi Temporer		memastikan bahwa peserta merasa aman untuk mengungkapkan diri dan menggunakan metode seperti menulis dan memberi tahu rekan untuk meningkatkan kepercayaan dan keterbukaan dalam analisis data.	menerapkan, dan menyatukan tujuan dan strategi karir mereka. Ini mencakup perilaku yang diterapkan seseorang untuk menavigasi karir mereka, seperti mengumpulkan informasi untuk memahami diri mereka dan lingkungan mereka, dan menyelesaikan masalah untuk membuat strategi karir yang sesuai dengan tujuan mereka. Pembahasan tentang hal ini mencakup pengalaman pekerja sementara dalam mengembangkan strategi karir yang sesuai dengan tujuan mereka. Selain itu, penelitian ini membahas bagaimana dukungan sosial dan pengembangan keterampilan sangat penting untuk mencapai stabilitas.	mendalam dan penerapan metode triangulasi untuk meningkatkan validitas hasil. Selain itu, penelitian ini menawarkan perspektif baru tentang pengalaman pekerja, yang sering kali diabaikan dalam literatur karir. Kekurangan : Dari penelitian ini adalah bahwa hasilnya tidak dapat digeneralisasikan karena sampel yang digunakan hanya terdiri dari pekerja sementara di Belanda. Peneliti juga memiliki pandangan yang berbeda karena mereka tidak memiliki pengalaman langsung dengan badan pekerjaan.
8.	Pengembangan Karir Eropa-Tantangan Bagi Manajemen	(Cimpa n, 2013)	Jurnal ini tidak menggunakan metodologi penelitian yang jelas.	Jurnal ini menyatakan bahwa manajemen karir adalah suatu sistem yang didasarkan pada beberapa prinsip dan di mana manajemen tidak	Keunggulan : Memberikan analisis menyeluruh tentang pengembangan

	n Sumber Daya Manusia Eropa		Sebaliknya, berkonsentrasi pada analisis konteks dan percakapan tentang pengembangan karier di Eropa serta masalah dan peluang dalam manajemen sumber daya manusia.	dilakukan secara berbeda oleh berbagai sumber manajemen daya manusia di seluruh negeri. Hal ini mencakup memastikan bahwa semua karyawan dapat mengakses peluang kerja dan diberitahu peluang tersebut. Manajemen karir di Eropa juga harus mempertimbangkan perbedaan yang ada dalam hal budaya, hukum, dan ekonomi di berbagai negara, sehingga memungkinkan mobilitas karir yang lebih besar bagi individu. Jurnal ini membahas tentang keadaan ekonomi Eropa dan dampaknya terhadap mobilitas operator; Strategi Pekerjaan Eropa (EES) dan Strategi Eropa 2020 dalam pengembangan karier; Pengaruh perbedaan budaya, hukum, dan ekonomi di berbagai negara Eropa terhadap sumber manajemen daya manusia; dan tantangan yang dihadapi individu dalam mengembangkan karier di Eropa, termasuk keterampilan bahasa dan adaptasi budaya.	karir di Eropa dan menemukan komponen yang mempengaruhi mobilitas karir di Eropa, termasuk kebijakan EES dan Strategi Eropa 2020. Kekurangan : Tidak terdapat metodologi penelitian yang jelas, sehingga sulit untuk menilai validitas dan kredibilitas hasil. Selain itu, tidak terdapat data empiris yang mendukung analisis yang disajikan.
9.	Manajemen Diri Yang Efektif Untuk Awal Karir	(Bielczyk et al., 2020)	Penulis jurnal ini memberikan panduan yang relevan	Jurnal ini menyatakan bahwa peneliti awal karir harus mengambil kendali atas pengembangan karir mereka, mengikuti rasa	Kelebihan : Jurnal ini adalah mencakup berbagai aspek penting dalam

	Peneliti Ilmu Alam Dan Kehidupan		dengan menyatukan literatur yang ada dan praktik akademis terbaik. Mereka juga menggabungkan pengalaman dan keahlian mereka sendiri.	ingin tahu, dan membangun koneksi dukungan yang kuat. Manajemen karir adalah suatu proses yang meliputi penetapan tujuan jangka panjang yang jelas, waktu pengelolaan yang efektif, dan pencarian bimbingan dari mentor. Untuk kesuksesan akademik, penting untuk menjaga keseimbangan antara kerja dan kehidupan. Dalam artikel ini, kami membahas pentingnya menetapkan tujuan jangka panjang, manajemen waktu, mencari bimbingan, keseimbangan kerja-hidup, kesehatan mental, produktivitas, dan membangun kehadiran online yang kuat. Pentingnya mentorship dan cara membangun jaringan mentor juga dibahas dalam artikel ini.	pengembangan akademi karir dan memberikan pedoman praktis yang dapat diterapkan oleh peneliti yang baru memulai karir mereka. Kekurangan : Jurnal ini mungkin terletak pada fakta bahwa ia tidak memiliki data empiris yang mendukung beberapa saran yang disampaikan, karena lebih banyak fokus pada pengalaman dan praktik terbaik yang ada.
10	Dampak Program Terhadap Kompetensi, Karir, Dan Pendapatan Lulusan Manajemen	(Paixão & Souza, 2018)	Untuk penelitian ini, kuesioner yang dikirim melalui email kepada lulusan program Administrasi Bisnis UFBA dari tahun 1998 hingga 2012 digunakan.	Dalam jurnal ini, manajemen karir dibahas sebagai hubungan antara pendidikan manajemen di program Administrasi Bisnis pengisian dan perkembangan karir lulusan. Studi menunjukkan bahwa program lulusan MBA memiliki lebih banyak tanggung jawab dan kemajuan di tempat kerja, tetapi mereka tidak selalu	Keuntungan : Memberikan perspektif baru tentang bagaimana program MBA mempengaruhi karir lulusan; menggunakan metode statistik yang komprehensif untuk menganalisis

			Data yang diperoleh dianalisis menggunakan teknik statistik seperti analisis deskriptif, analisis faktorial, uji t, uji Mann-Whitney, dan pemodelan regresi linear menggunakan SPSS. Selain itu, dilakukan pre-test kuesioner untuk memastikan bahwa database kontak lulusan telah valid dan diperbarui.	mendapatkan promosi di perusahaan. Sebagian besar lulusan MBA percaya bahwa program membantu mereka mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Namun, ada kritik terhadap kurikulum sekolah bisnis yang tidak sesuai dengan praktik profesional yang sebenarnya. Dalam pembicaraannya, dampak program MBA terhadap kemampuan, karir, dan pendapatan disertakan. Dibandingkan dengan lulusan program profesional, lulusan program akademik memiliki persepsi perkembangan pendapatan yang lebih tinggi. Selain itu, ada korelasi positif antara lamanya program berlangsung dan peningkatan pendapatan.	data; dan database lulusan yang diperbarui untuk meningkatkan akurasi data. Kekurangan : Ada batasan pada informasi kontak yang telah berakhir; faktor subjektif dalam penilaian diri lulusan dapat mempengaruhi hasil.
--	--	--	---	---	--

Judul: Terjemahan Dalam Bahasa Indonesia

Jurnal: ScienceDirect dan Emerald Insight

ANALISIS PERBANDINGAN

Dari sepuluh jurnal yang membahas manajemen karir menemukan beberapa tema penting. Jurnal pertama dan keempat fokus pada pengaruh “budaya institusional” dan “lembaga publik” terhadap pengembangan karir pegawai negeri dengan fokus pada perencanaan dan dukungan dari lembaga pemerintah. Jurnal ketiga dan kelima lebih fokus pada “kemandirian individu” dan “perilaku proaktif”, dengan

menunjukkan betapa pentingnya adaptasi dan upaya pribadi dalam mengelola karir. Dalam jurnal kedua, ditemukan elemen “jaringan sosial” dan “pelatihan”, yang menyatakan bahwa hubungan profesional sangat penting untuk akuntan manajemen. Jurnal kedelapan dan kesepuluh melihat “mobilitas karir” dalam pendidikan terhadap pengembangan karir.

Terakhir, jurnal sembilan menitiknkan peran “mentor” dan keseimbangan kerja –

hidup dalam pengembangan karir akademis. Semua jurnal setuju bahwa manajemen karir adalah proses yang selalu berubah yang melibatkan interaksi antara individu, organisasi, dan elemen eksternal.

STRATEGI EFEKTIF DALAM MANAJEMEN KARIR

Ada beberapa strategi manajemen karir yang berhasil, menurut pengamatan literatur yang dilakukan. Pertama, untuk tetap relevan dalam pasar kerja yang selalu berubah, sangat penting untuk mengembangkan keterampilan yang berkelanjutan. Hal ini dapat dicapai melalui program pelatihan dan pengembangan yang ditawarkan oleh organisasi dan inisiatif pribadi.

Selain itu, umpan balik dari atasan sangat penting, karena umpan balik dari atasan sangat penting, karena umpan balik yang konstruktif dapat membantu orang memahami kekuatan dan perbaikan area mereka. Terakhir, jaringan profesional sangat penting. Berkolaborasi dengan profesional lain dalam industri yang sama dapat menawarkan peluang baru, mendapatkan informasi tentang tren industri, dan menciptakan peluang untuk bekerja sama (Pertama & Tampubolon, n.d.).

STUDI KASUS

Google adalah contoh perusahaan yang berhasil menerapkan manajemen karir yang baik. Perusahaan ini dikenal memiliki program pengembangan karir yang diselenggarakan dan memberikan dukungan kepada karyawan untuk mencapai tujuan karir mereka. Selain memberikan kesempatan untuk bergerak secara horizontal dalam organisasi, Google menawarkan berbagai pelatihan dan

workshop. Dengan cara yang sama, Unilever memiliki program manajemen bakat yang kuat untuk mengembangkan inisiatif pengembangan karyawannya, yang memungkinkan karyawannya untuk mengembangkan keterampilan manajemen dan kepemimpinan. Akibatnya, kedua bisnis ini menunjukkan bahwa keberhasilan individu dan organisasi secara keseluruhan dapat ditingkatkan melalui pendekatan manajemen karir yang terencana dan menyeluruh.

KESIMPULAN

Menurut penelitian ini, manajemen karir adalah proses penting yang melibatkan individu dan perusahaan untuk mencapai tujuan profesional. Tantangan seperti karir dan kurangnya dukungan dari perusahaan dapat menghalangi kemajuan profesional. Namun, peluang digital seperti program mentoring dan teknologi dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan karir. Keberhasilan manajemen karir bergantung pada pendekatan yang efektif, seperti jaringan profesional, umpan balik atasan, dan pengembangan keterampilan yang berkelanjutan. Perusahaan seperti Google dan Unilever telah menunjukkan bahwa pendekatan yang terstruktur untuk pengelolaan karir sangatlah penting.

Dari review 10 Jurnal diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen karir adalah proses yang rumit dan dipengaruhi oleh banyak hal seperti peran individu, dukungan organisasi, dan lingkungan ekonomi budaya. Jurnal-jurnal tersebut menekankan betapa pentingnya bagi individu untuk menjadi mandiri dan proaktif dalam merencanakan dan mengelola karir mereka serta bagaimana pelatihan tambahan dan jaringan sosial dapat meningkatkan peluang karir. Selain

itu, yang menarik perhatian adalah pengaruh norma budaya dan lembaga publik terhadap praktik manajemen karir. Hal ini menunjukkan bahwa kesuksesan dalam karir tidak hanya bergantung pada usaha individu tetapi juga pada dukungan dan lingkungan yang mereka memiliki. Oleh karena itu, untuk mendukung pengembangan karir yang berhasil dalam

berbagai konteks, diperlukan pendekatan yang holistik dan terintegrasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Bielczyk, N. Z., Ando, A., Badhwar, A. P., Caldinelli, C., Gao, M., Haugg, A., Hernandez, L. M., Ito, K. L., Kessler, D., Lurie, D., Makary, M. M., Nikolaidis, A., Veldsman, M., Allen, C., Bankston, A., Bottenhorn, K. L., Braukmann, R., Calhoun, V., Cheplygina, V., ... Zhou, X. (2020). Effective Self-Management for Early Career Researchers in the Natural and Life Sciences. *Neuron*, 106(2), 212–217. <https://doi.org/10.1016/j.neuron.2020.03.015>
- Cîmpan, B.-I. (2013). European Career Development – A Challenge for European Human Resource Management. *Procedia Economics and Finance*, 6(13), 224–231. [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(13\)00135-4](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(13)00135-4)
- Haenggli, M., Hirschi, A., Rudolph, C. W., & Peiró, J. M. (2021). Exploring the dynamics of protean career orientation, career management behaviors, and subjective career success: An action regulation theory approach. *Journal of Vocational Behavior*, 131(September 2020). <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103650>
- Hirschi, A., & Koen, J. (2021). Contemporary career orientations and career self-management: A review and integration. *Journal of Vocational Behavior*, 126(April), 103505. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103505>
- Ilies, C. – O. S., & On, A. (2012). Initiatives and Proposals in Career Management into the Romanian Public Organisations: Mureş County Council Case. *Procedia Economics and Finance*, 3(12), 786–791. [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(12\)00231-6](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(12)00231-6)
- Kristanti, D., Charviandi, A., Juliawati, P., & Harto, B. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara* (Issue 1). <https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=e2ppEAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=manajemen+pengetahuan&ots=gV368HYIR3&sig=ugm1Twmq-r6Ya9ITLRHYA6ieJi0>
- Marayasa, I. N., Sugiarti, E., & Septiowati, R. (2022). Pengembangan Sumber Daya Manusia Menghadapi Tantangan Perubahan dan Meraih Kesuksesan. In *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora* (Vol. 6, Issue 2).
- Marthalina, M. (2021). Analisis Dampak Pengembangan Karir PNS Pasca Pelaksanaan Alih Jabatan Struktural ke Jabatan Fungsional. *Jurnal MSDA (Manajemen Sumber Daya Aparatur)*, 9(1), 42–55. <https://doi.org/10.33701/jmsda.v9i1.1716>
- Paixão, R. B., & Souza, M. A. de. (2018). Impact of programs on competency, career, and income on management graduates. *RAUSP Management Journal*, 53(3), 441–458. <https://doi.org/10.1108/RAUSP-04-2018-004>
- Pertama, E., & Tampubolon, M. P. (n.d.). *Manajemen Perubahan : Individu, Tim Kerja, Organisasi*.
- Retkowsky, J., Nijs, S., Akkermans, J., Khapova, S., & Jansen, P. (2023). Seeking stability in unstable employment: An exploratory study of temporary agency workers' career self-management. *Journal of Vocational Behavior*, 143(July 2022), 103877. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2023.103877>
- Smaliukiene, R., Korsakiene, R., & Tvaronavičienė, M. (2014). Career Management Opportunities in International Labour Market: A Theoretical Perspective. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 110, 293–300. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.12.873>
- Thaller, J., Duller, C., Feldbauer-Durstmüller, B., & Gärtner, B. (2023). Career development in management accounting: empirical evidence. *Journal of Applied Accounting Research*. <https://doi.org/10.1108/JAAR-03-2022-0062>
- Valickas, A., & Pilkauskaitė-Valickienė, R. (2015). Cultural Context of Career Management in Civil Service. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 190(November 2014), 260–264. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.04.944>