

Perencanaan Karier

Disusun oleh :

Bulky Muhammad M (135030207111003)

Devira Pusparani (135030207111029)

Ezra Zhafran (135030207111002)

Rafiuddin Ardani (135030207111007)

Introduction

Matching Vs Making

Perencanaan karir selalu berhubungan dengan mencocokkan tujuan karir individu dengan melihat peluang organisasi yang tepat. Pada zaman sekarang yang dinamakan tujuan karir individu dan tujuan organisasi hampir sama yaitu :

1. untuk menciptakan suatu produk yang baik kedepannya
2. meningkatkan kepuasan kerja
3. retensi karyawan yang lebih tinggi

dari ketiga faktor ini tidak bisa dipungkiri lagi masalah yang sering terjadi antara tujuan karir individual dan organisasi adalah kesalahan berproduksi hingga tingkat frustrasi sumber daya dalam perusahaan. Untuk itu perencanaan karier ada untuk mengatasi hal itu semua.

Dan masalah ini sudah terlanjur dalam dan membesar yang menghambat terjadinya proses perencanaan karier yang potensial, dibutuhkan kekuatan besar untuk membangun organisasi yang benar-benar berpeluang diikuti perencanaan karier yang potensial. Dan ada suatu pendapat mengatakan untuk menciptakan perusahaan dan karyawan yang produktif cukup dengan merencanakan karir dan mengkoordinasikannya dengan tujuan organisasi.

Perencanaan karier dalam memberdayakan organisasi

Ini adalah suatu pendapat umum yang menyatakan perencanaan karir dapat memberdayakan tujuan organisasi, banyak seorang manajer yang kesusahan dalam merencanakan tujuan organisasi awal mereka, ditambah apabila manajer itu dipercaya dalam merencanakan organisasi, tapi perlu diingat, tidak selamanya manajer dapat benar dalam mengambil sebuah tujuan. Dan apabila sebuah manajer mengambil keputusan yang terbaik, lalu bagaimana cara mengatur ulang ide, goals, dan perbedaan pemikiran. Yang notabennya dalam sebuah perusahaan terdapat banyak sekali ide, dan gagasan dari banyak pihak.

Berbeda dengan karyawan individu, mereka juga akan khawatir, dan tidak bisa percaya dengan mudah apakah suatu organisasi benar-benar membuka proses tujuan tersebut pada semua karyawan? Bisakah suatu karyawan melewati tantangan organisasi yang semakin membuat karyawan terpuruk? Bagaimana karyawan meyakinkan suatu gagasan yang dimilikinya agar gagasan tersebut didengar ? lalu bagaimana cara mengatasinya ?

Berikut cara mengatasinya :

1. karyawan dituntut untuk lebih aktif, dan berkomitmen untuk tetap memberdayakan tujuan karir individu yang nantinya dapat berkontribusi dengan tujuan organisasi
2. karyawan harus tahu siapa dirinya, karyawan dituntut untuk lebih percaya diri dalam menunjukkan potensi yang dia punya
3. karyawan juga perlu memahami informasi dasar tentang organisasinya, apa misinya, apa rencana kedepan hingga dapat mengetahui peluang kedepan
4. karyawan harus mengetahui sumber daya rencana karier apakah sudah tersedia, atau dalam tahap pengembangan
5. karyawan dituntut untuk selalu respon terhadap lingkungan, untuk merancang tujuan, dan menerapkan tujuan
6. karyawan harus tahu dimana dia berdiri di dalam pekerjaan itu
7. seorang manajer harus dapat mendukung karyawan dalam membuat rencana karier

A. Perencanaan Karier

1. Perencanaan

adalah proses mendefinisikan tujuan organisasi, membuat strategi untuk mencapai tujuan itu, dan mengembangkan rencana aktivitas kerja organisasi. Perencanaan merupakan proses terpenting dari semua fungsi manajemen karena tanpa perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengontrolan tak akan dapat berjalan dengan lancar.

2. karier

Karier adalah semua jabatan/pekerjaan yang dimiliki/dipegang selama kehidupan kerja seseorang.

3. Perencanaan karier adalah suatu perencanaan tentang kemungkinan seorang karyawan suatu organisasi atau perusahaan sebagai individu meniti proses kenaikan pangkat atau jabatan sesuai persyaratan dan kemampuannya.

Menurut kol. Susilo Martoto, “perencanaan karier adalah suatu perencanaan tentang kemungkinan-kemungkinan seorang karyawan/anggota organisasi sebagai individu meniti proses kenaikan pangkat/jabatan sesuai persyaratan dan kemampuannya”

Bagi banyak orang, pekerjaan-pekerjaan tersebut merupakan suatu bagian dari rencana yang disusunnya secara hati-hati. Bagi orang lain, karier mereka mungkin sekedar 'nasib'. Memang perencanaan karier tidak menjamin keberhasilan karier. Sikap atasan, pengalaman, pendidikan, dan juga 'nasib' memainkan peranan penting dalam permasalahan ini. Tetapi, bagaimanapun juga, perencanaan karier diperlukan bagi para karyawan untuk selalu siap menggunakan kesempatan karier yang ada. Orang-orang sukses biasanya mengembangkan berbagai rencana karier dan kemudian berupaya untuk mencapai rencana-rencana mereka. Pendek kata, karier harus dikelola melalui suatu perencanaan yang cermat. Bila tidak, para karyawan akan sering tidak siap memanfaatkan berbagai kesempatan karier, dan departemen personalia akan menghadapi kesulitan untuk memenuhi kebutuhan penyusunan personalia (staffing) internal organisasi.

Istilah 'karier' telah digunakan untuk menunjukkan orang-orang pada masing-masing peranan atau status mereka. Literatur ilmu pengetahuan mengenai perilaku (behavioral science) pada umumnya menggunakan istilah tersebut dengan tiga pengertian.

1. Karier sebagai suatu urutan promosi atau pemindahan lateral ke jabatan-jabatan yang lebih menuntut tanggung jawab atau ke lokasi-lokasi yang lebih baik dalam atau menyilang hierarki hubungan kerja selama kehidupan kerja seseorang.
2. Karier sebagai penunjuk pekerjaan-pekerjaan yang membentuk suatu pola kemajuan yang sistematis dan jelas-jalur karier. Sebagai contoh, dalam profesi pemrosesan data, jalur karier umumnya dimulai dengan operator computer dan kemudian meningkat menjadi pemrogram junior, pemrogram senior, analis dan pemrogram analis system, analis senior, pemimpin proyek, manajer departemen system, dan wakil direktur bidang pelayanan informasi.
3. Karier sebagai sejarah pekerjaan seseorang, atau serangkaian posisi yang dipegangnya selama kehidupan kerja. Dalam konteks ini, semua orang dengan sejarah kerja mereka disebut mempunyai karier.

B. Keberhasilan karier seseorang dipengaruhi oleh hal-hal sebagai berikut:

- a. Pendidikan formalnya
- b. Pengalaman kerjanya
- c. Sikap atasannya

- d. Prestasi kerjanya
- e. Adanya lowongan jabatan
- f. Produktifitas kerjanya

C. Ruang lingkup perencanaan karier

Ruang lingkup perencanaan karier mencakup hal-hal sebagai berikut:

a. Perencanaan jenjang jabatan atau pangkat karyawan

Terdapat piramida kepangkatan yang serasi sesuai dengan prinsip rentang kendali (span of control) dalam suatu organisasi/perusahaan karena Semakin tinggi pangkat, semakin terbatas pula jumlah personil yang menduduki kepangkatan tersebut.

Perencanaan jenjang jabatan atau pangkat karyawan perlu memperhatikan faktor-faktor diantaranya: sifat tugas, beban tugas dan tanggung jawab yang dipikul pejabat yang bersangkutan.

b. Perencanaan tujuan-tujuan organisasi/perusahaan.

Tujuan-tujuan organisasi mulai dari tingkat teratas sampai dengan eselon-eselon dibawahnya, akan menentukan jalur karir anggota organisasi bersangkutan. Disinilah kemampuan intelektual maupun kepribadian kepemimpinan akan diuji, untuk dapat meniti karier tersebut.

Tujuan organisasi sangat penting dirumuskan agar setiap anggota organisasi mempunyai tujuan yang jelas terarah. Dari tujuan organisasi akan dapat ditentukan:

- 1) Besar kecilnya misi organisasi
- 2) Berat ringannya tugas pekerjaan
- 3) Spesifikasi pekerjaan yang perlu dirumuskan
- 4) Jenis kelompok pekerjaan yang perlu disusun
- 5) Kuantitas dan kualitas personel yang diperlukan

Jenjang karier seseorang akan menunjang kepentingan dan atau tujuan-tujuan organisasi/perusahaan yang telah disiapkan.

D. Manfaat perencanaan karier adalah:

- Mengembangkan para karyawan yang dapat dipromosikan (potensi)
- Menurunkan perputaran karyawan
- Mengungkap potensi karyawan
- Mendorong pertumbuhan

- Mengurangi penimbunan
- Memuaskan kebutuhan karyawan
- Membantu pelaksanaan rencana-rencana kegiatan yang telah disetujui

E. Perencanaan Karier Yang Terpusat Pada Organisasi

Perencanaan karier yang terpusat pada organisasi memfokuskan pada pekerjaan-pekerjaan dan pada pembangunan jalur karier yang menyediakan tempat bagi kemajuan logis dari orang-orang, diantara berbagai pekerjaan yang ada dalam organisasi. Jalur-jalur ini adalah yang dapat diikuti oleh individu untuk mengembangkan unit-unit organisasi tertentu. Sebagai contoh, seseorang mungkin saja memasuki departemen penjualan sebagai seorang penasihat penjualan, kemudian dipromosikan sebagai penanggung jawab laporan keuangan, menjadi manajer penjualan, dan akhirnya menjadi wakil presiden bagian penjualan.

Perspektif organisasi dalam perencanaan karier:

- Mengidentifikasi kebutuhan staffing organisasi dimasa mendatang
- Rencana jenjang karier
- Mengukur potensi individual dan kebutuhan pelatihan
- Mencocokkan kebutuhan organisasi dengan kemampuan individual
- Mengaudit dan mengembangkan system karir dan organisasi

F. Perencanaan Karier Yang Terpusat Pada Individu

Perencanaan karier yang terpusat pada individu memfokuskan pada karier individual dari pada kebutuhan organisasi itu. Ini dilakukan oleh karyawan sendiri, dan keterampilan individual menjadi focus dari analisis ini. Analisis seperti ini mungkin mempertimbangkan situasi baik dalam maupun di luar organisasi yang dapat mengembangkan karir seseorang. Pengurangan dan memperkecil organisasi telah mengubah perencanaan karir bagi banyak

orang. Mereka menemukan diri mereka dalam “transisi karier” dengan kata lain membutuhkan pekerjaan baru.

Titik awal pengembangan karier dimulai dari diri karyawan. Setiap orang bertanggung jawab atas pengembangan atau kemajuan kariernya. Setelah komitmen pribadi dibuat, beberapa kegiatan-kegiatan pengembangan karier dapat dilakukan. Kegiatan-kegiatan tersebut mencakup :

1. Prestasi Kerja

Kegiatan paling penting untuk memajukan karier adalah prestasi kerja yang baik, karena ini mendasari semua kegiatan pengembangan karier lainnya.

2. Exposure

Kemajuan karier juga ditentukan oleh exposure. Exposure berarti menjadi dikenal oleh orang-orang yang memutuskan promosi, transfer dan kesempatan-kesempatan karier lainnya. Tanpa exposure, karyawan yang berprestasi baik mungkin tidak memperoleh kesempatan untuk mencapai sasaran kariernya.

3. Permintaan Berhenti

Bila seorang karyawan melihat kesempatan karier yang lebih besar di tempat lain, permintaan berhenti mungkin merupakan suatu cara untuk mencapai sasaran karier. Banyak karyawan terutama para manager profesional berpindah-pindah perusahaan sebagai bagian strategi karier mereka. Bila hal itu dilakukan secara efektif, mereka biasanya mendapatkan promosi, kenaikan gaji dan pengalaman baru.

4. Kesetiaan Organisasional

Dalam banyak organisasi, orang-orang meletakkan kemajuan karier tergantung pada kesetiaan organisasional. Kesetiaan organisasional rendah pada umumnya dijumpai pada diri sarjana baru dan para profesional. Dedikasi yang panjang terhadap perusahaan yang sama akan menurunkan tingkat turnover karyawan.

5. Mentors dan Sponsors

Seorang mentor adalah orang yang menawarkan bimbingan karier informal. Karyawan atau mentor dalam banyak perusahaan menyadari bahwa hubungan di antara mereka ada dan berguna bagi pengembangan karier.

Seorang sponsor adalah orang dalam organisasi yang dapat menciptakan kesempatan-kesempatan pengembang karier bagi orang-orang lain.

6. Kesempatan-kesempatan Untuk Tumbuh

Bila karyawan meningkatkan kemampuan, missal melalui program latihan, pengambilan kursus-kursus atau penambahan gelar, maka berarti mereka memanfaatkan kesempatan untuk tumbuh. Hal ini berguna baik bagi departemen personalia dalam bentuk pengembangan sumber daya manusia internal maupun bagi pencapaian rencana karier karyawan.

Perspektif individual dalam perencanaan karier:

- Mengidentifikasi kemampuan dan minat individual
- Merencanakan tujuan hidup dan pekerjaan
- Mengukur jalur alternative di dalam dan luar organisasi
- Mencatat perubahan dan tujuan sebagaimana tahapan karier

Menurut Simamora “individu merencanakan karir guna meningkatkan status dan kompensasi, memastikan keselamatan pekerjaan, dan mempertahankan kemampuan pasar dalam pasar tenaga kerja yang berubah”

Tidak semua orang mampu merencanakan dan merealisasikan kariernya, tentunya dengan berbagai alasan, untuk itu tindakan apa yang harus dilakukan agar terus mampu berkarier, para eksekutif yang berhasil tidak mengandalkan orang lain untuk mengelola karir mereka. Mereka lebih mengutamakan kerja keras dan kemampuan dalam meraih kesempatan. Senada dengan ini, kemandegan karir seseorang sering disebabkan oleh kepasifan orang tersebut dalam mengelola karirnya. Jika Anda merasa dikecewakan perusahaan karena telah bertahun-tahun bekerja, sementara promosi atau peningkatan karir tidak kunjung datang. Perusahaan dapat memfasilitasi agar karir Anda berjalan dengan baik, tetapi Anda yang menentukan kelancaran karir Anda.

G. Pendidikan Karier

Dalam kenyataannya, banyak karyawan yang kurang atau tidak tahu tentang perencanaan karier. Mereka sering tidak mengetahui kebutuhan dan keuntungan-keuntungan dari

perencanaan karier. Karyawan juga sering kurang mempunyai informasi yang diperlukan untuk membuat rencana-rencana karier mereka secara sukses. Departemen personalia bertugas untuk mengatasi kedua keterbatasan tersebut.

Departemen personalia dapat meningkatkan kesadaran karyawan akan pentingnya perencanaan karier melalui berbagai macam teknik pendidikan. Sebagai contoh, pidato-pidato pengarahan, edaran-edaran dan memorandum dari para manajer puncak bisa menstimulasi minat karyawan pada biaya rendah. Di samping itu berbagai loka karya dan seminar tentang perencanaan karier meningkatkan minat karyawan dengan mengemukakan konsep-konsep pokok yang berhubungan dengan perencanaan karier. Pertemuan-pertemuan seperti itu membantu karyawan untuk menetapkan sasaran-sasaran karier, mengidentifikasi jalur-jalur karier dan mengungkap kegiatan-kegiatan pengembangan karier. Jika perusahaan tidak mempunyai staf yang diperlukan untuk melaksanakan program-program pendidikan, perusahaan bisa menggunakan konsultan.

H. Informasi Pada Perencanaan Karier

Departemen personalia seharusnya memberikan karyawan berbagai informasi yang mereka butuhkan untuk merencanakan karier. Sebagian informasi ini telah tersedia sebagai bagian system informasi sumberdaya manusia. Sebagai contoh, deskripsi dan spesifikasi jabatan adalah informasi yang sangat berguna bagi seorang karyawan yang sedang mencoba mengestimasi sasaran kariernya. Departemen personalia juga dapat mengidentifikasi lowongan-lowongan pekerjaan di waktu yang akan datang melalui rencana-rencana kepegawaian.

Bila pekerjaan yang berbeda memerlukan keterampilan yang sama, maka disebut *job families*. Jalur-jalur karier dalam suatu 'keluarga' pekerjaan membutuhkan tambahan latihan sedikit karena keterampilan-keterampilan setiap pekerjaan sangat berkaitan. Dengan adanya informasi tentang 'keluarga' pekerjaan ini, maka karyawan dapat dengan mudah menentukan rencana-rencana kariernya dan bisa bertanya dengan orang atau karyawan lain yang sudah pernah menduduki jabatan yang berada pada jalur karier yang karyawan tersebut inginkan.

I. Konseling Karier

Untuk membantu karyawan menetapkan sasaran-sasaran karier dan menentukan jalur-jalur karier yang tepat, departemen personalia bisa menawarkan bimbingan karier. Bimbingan karier ini hendaknya dilakukan oleh pembimbing yang cakap sebagai sumber saran.

Pembimbing karier perlu menyadari bahwa suatu karier hanyalah merupakan bagian dari rencana hidup seseorang, sehingga rencana karier yang disarankan seharusnya adalah bagian dari integral rencana hidup. Bimbingan karier mencakup penilaian diri karyawan juga. Di samping rencana hidup, penilaian diri juga meliputi persediaan diri. Komponen-komponen persediaan diri menyangkut semua bakat dan minat kerja, serta berbagai keterampilan dan kecakapan karyawan. Bila sudah didapatkan hasil yang jujur dan tepat, karyawan dapat memadukan keinginan mereka dengan informasi yang mereka dapatkan dari konseling karier tersebut.

J. Pengembangan Karier

Implementasi dari rencana-rencana karier memerlukan pengembangan karier. Pengembangan karier merupakan upaya-upaya pribadi seorang karyawan untuk mencapai suatu rencana karier. Kegiatan-kegiatan ini mungkin didukung oleh departemen personalia atau tidak tergantung pada departemen.

K. Peranan Departemen Personalian dalam Pengembangan Karier

Pengembangan karier seharusnya tidak bergantung hanya kepada usaha-usaha individual saja, karena itu tidak selalu sesuai dengan kepentingan organisasi. Untuk mengarahkan pengembangan karier agar menguntungkan organisasi dan karyawan, departemen personalia perlu mengusahakan dukungan manajemen, memberikan umpan balik kepada karyawan dan membangun suatu lingkungan kerja yang kohesif untuk meningkatkan kemampuan dan keinginan karyawan dalam melaksanakan pengembangan karier.

Dukungan manajemen. Berbagai usaha departemen personalia untuk mendorong pengembangan karier akan mempunyai dampak kecil tanpa dukungan dari para manajer. Komitmen oleh manajemen puncak sangat krusial untuk mendapatkan dukungan dari para manajer lainnya.

Umpan balik. Tanpa umpan balik tentang upaya pengembangan karier mereka adalah sulit bagi para karyawan untuk meneruskan persiapan bertahun-tahun yang kadang-kadang dibutuhkan untuk mencapai sasaran-sasaran karier. Departemen personalia dapat memberikan umpan balik ini dalam beberapa cara. Pertama adalah dengan memberitahukan kepada para karyawan secara periodic mengenai prestasi kerja mereka.

Tipe umpan balik lain berkaitan dengan program penempatan. Seseorang yang lama tidak dipromosikan akan merasa bahwa pengembangan kariernya tidak berguna. Calon yang tidak berhasil untuk mengisi lowongan pekerjaan internal harus diberitahu mengapa mereka tidak memperoleh kesempatan karier. Umpan balik ini mempunyai tiga tujuan :

1. Untuk menjamin karyawan yang tidak dipromosikan bahwa mereka masih bernilai dan akan dipertimbangkan untuk promosi-promosi selanjutnya bila mereka memenuhi syarat.
2. Untuk menjelaskan mengapa mereka tidak terpilih.
3. Untuk menunjukkan apa kegiatan-kegiatan pengembangan karier yang harus diambil.

Kelompok-kelompok kerja kohesif. Bagi para karyawan yang ingin mencapai suatu karier dalam organisasi, mereka harus merasa bahwa organisasi adalah lingkungan yang memuaskan. Bila mereka merasa sebagai bagian dari kelompok kerja kohesif, pengembangan-pengembangan karier mereka akan lebih terarah menuju peningkatan kesempatan-kesempatan karier dalam organisasi.

G. Berikut ini adalah beberapa cara pendekatan dalam perencanaan karier

PENDEKATAN PERENCANAAN KARIR	HASIL-HASIL YANG POSITIF	HASIL-HASIL YANG NEGATIF
Motivasi	<ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan kerja yang lebih tinggi. • Motivasi yang lebih tinggi. • Keterlibatan pekerjaan yang lebih besar. • Kinerja yang lebih tinggi. • Ketidakhadiran yang lebih rendah. 	<ul style="list-style-type: none"> • Peningkatan waktu pelatihan. • Tingkat pemanfaatan yang lebih rendah. • Kemungkinan terjadinya kesalahan yang lebih besar. • Risiko beban mental dan stress yang lebih besar.

Mekanis	<ul style="list-style-type: none"> • Pengurangan waktu pelatihan. • Tingkat pemanfaatan yang lebih tinggi. • Kemungkinan terjadinya kesalahan yang lebih rendah. • Risiko beban mental dan stress yang berkurang. 	<ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan kerja yang lebih rendah. • Motivasi yang lebih rendah. • Ketidakhadiran yang lebih tinggi.
Biologis	<ul style="list-style-type: none"> • Upaya fisik yang berkurang. • Kelelahan fisik yang berkurang. • Keluhan-keluhan kesehatan yang lebih sedikit. • Peristiwa-peristiwa pengobatan yang lebih sedikit. • Ketidakhadiran yang lebih rendah. • Kepuasan kerja yang lebih tinggi. 	<ul style="list-style-type: none"> • Biaya-biaya keuangannya lebih tinggi karena perubahan pada peralatan atau lingkungan pekerjaan.
Penggerak persepsi	<ul style="list-style-type: none"> • Kemungkinan terjadinya kesalahan yang lebih rendah. 	<ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan kerja yang lebih rendah. • Motivasi yang lebih rendah.

	<ul style="list-style-type: none">• Kemungkinan terjadinya kecelakaan yang lebih rendah.• Risiko beban mental dan stress yang berkurang.• Waktu pelatihan yang lebih sedikit.• Tingkat pemaanaan yang lebih tinggi.	
--	--	--