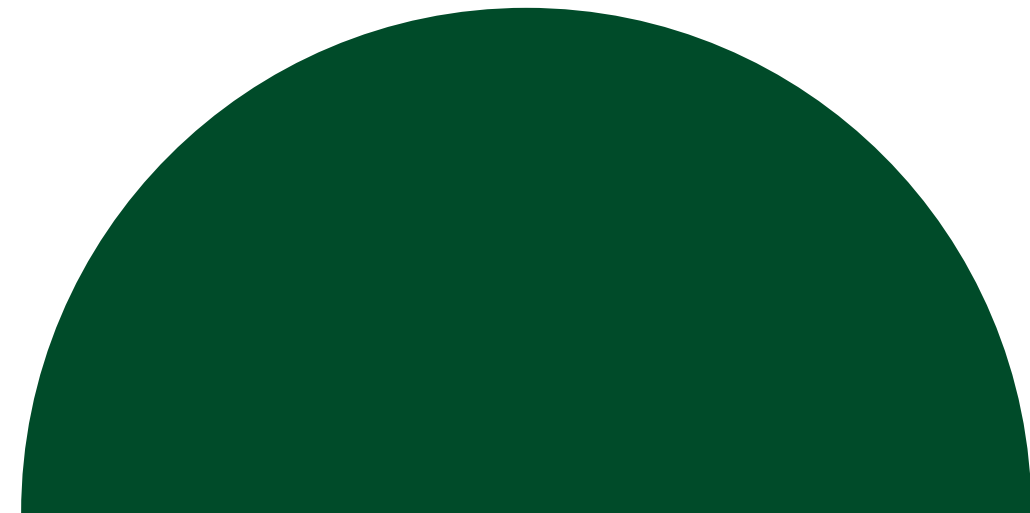
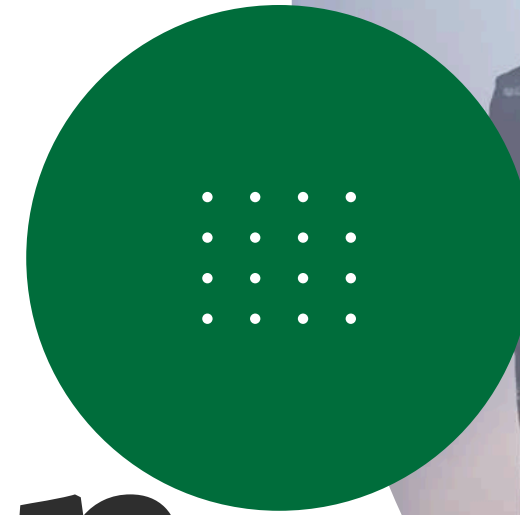


Perencanaan Karier

Management Sumberdaya

Kelompok 8





NAMA KELOMPOK :

Benedicta Putri - 2264190021

Gerald Octaryanto - 2224090136

Imelda Alvinia - 2264190088

Monica Selin - 2264190019

Muhamad Husen - 22641900

Nella Z. Fikkyah - 2264190052

Putri Reno Intan - 2264190045

Siska Septiana Putri - 2364170003





POLA KARIER DAN PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA

Perencanaan dan perkembangan karier dipengaruhi oleh filosofi, budaya, dan tradisi organisasi. Pengelolaan karier bukan hanya tanggung jawab manajemen, tetapi juga individu.

Manajer berperan dalam mengidentifikasi potensi pegawai untuk promosi, sedangkan pegawai harus aktif mengembangkan diri agar layak dipertimbangkan untuk jenjang karier selanjutnya.



Cara Mengetahui Pola Karier

- 01** Sasaran karier yang ingin dicapai dalam arti tingkat kedudukan atau jabatan tertinggi apa yang mungkin dicapai apabila ia mampu bekerja secara produktif, loyal kepada organisasi, menunjukkan perilaku yang fungsional serta mampu bertumbuh dan berkembang.
- 02** Perencanaan karier dalam arti keterlibatan seseorang dalam pemilihan jalur dan sasaran kariernya.
- 03** Kesiediaan mengambil langkah-langkah yang diperlukan dalam rangka pengembangan karier sambil berkarya.



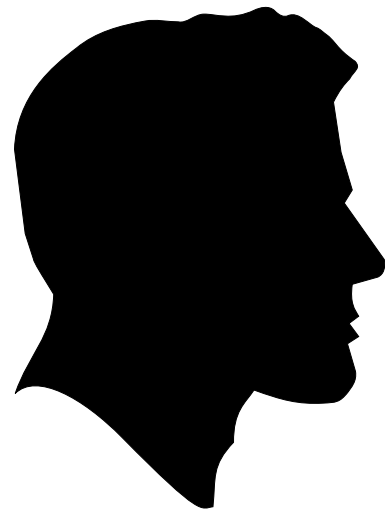
Pada masa lalu, hanya organisasi besar yang aktif dalam menyusun perencanaan karier bagi pegawainya. Beberapa alasan yang sering dikemukakan mengapa hal ini jarang dilakukan, yaitu:

Sulit menyusun rencana karier jangka panjang karena banyak faktor yang tidak pasti.

Membutuhkan biaya besar untuk pelatihan dan pengembangan pegawai yang akan dipromosikan.

Perencanaan karier sering dianggap tanggung jawab pribadi, sedangkan bagian SDM hanya berperan membantu pegawai mengembangkan diri.

TIPE KEMAJUAN KARIER



Tipe 1

Orang yang mencapai kemajuan karier-nya berdasarkan suatu rencana karier tertentu.



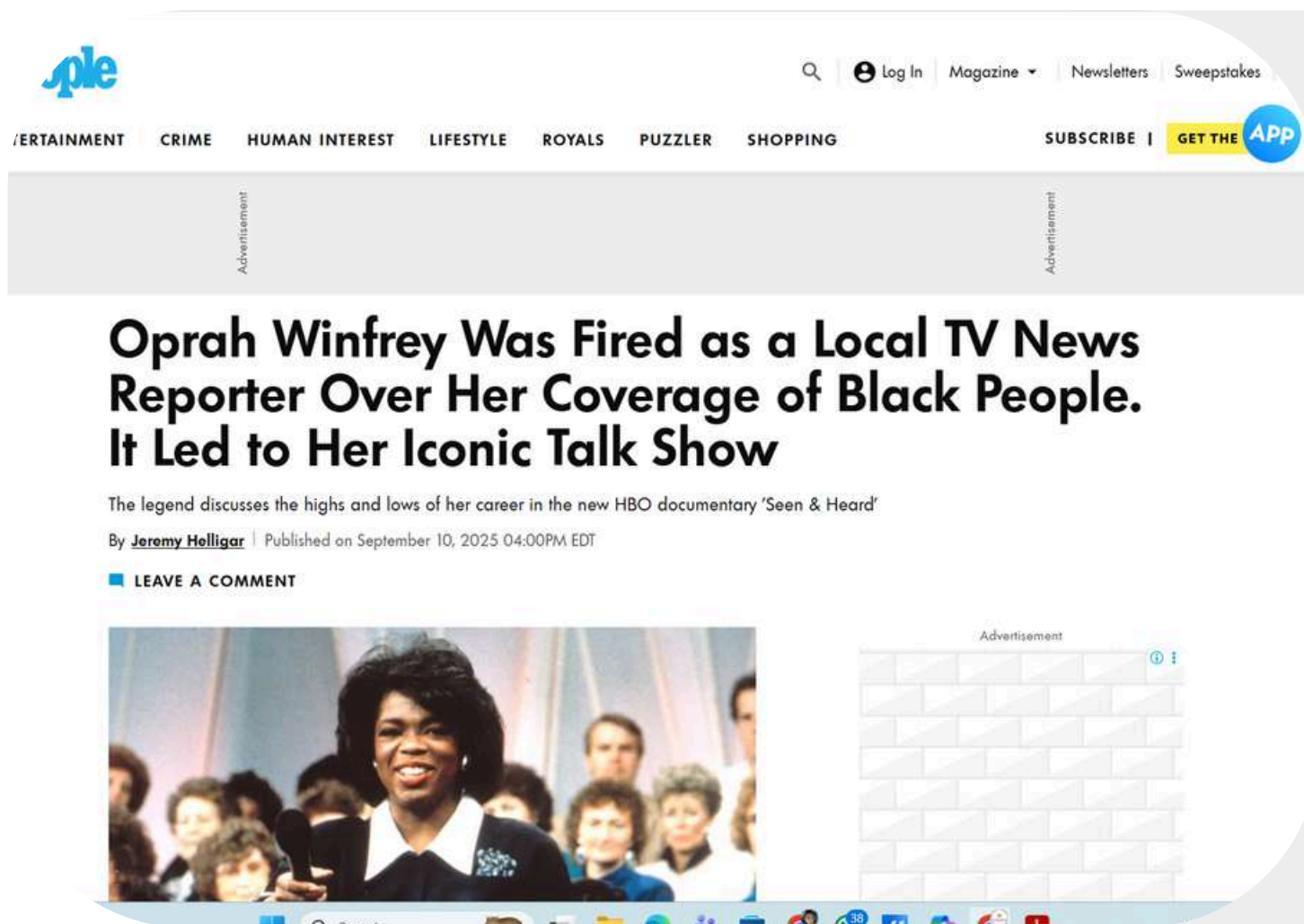
Tipe 2

Orang yang tanpa direncanakan meraih karier-nya tanpa direncanakan sehingga dihubungkan dengan "nasib baik".

Studi Kasus:

“Nasib baik” Oprah Winfrey

Oprah awalnya reporter berita lokal dan bahkan pernah dipecat karena dianggap “tidak cocok untuk televisi.” Tapi dia kemudian diminta menggantikan pembawa acara talk show siang hari, kemudian program itu justru melonjak ratingnya, dan Oprah menjadi ikon global.



5 FAKTOR DALAM MENENTUKAN JALUR KARIER PEGAWAI

Perlakuan yang Adil dalam Berkarier

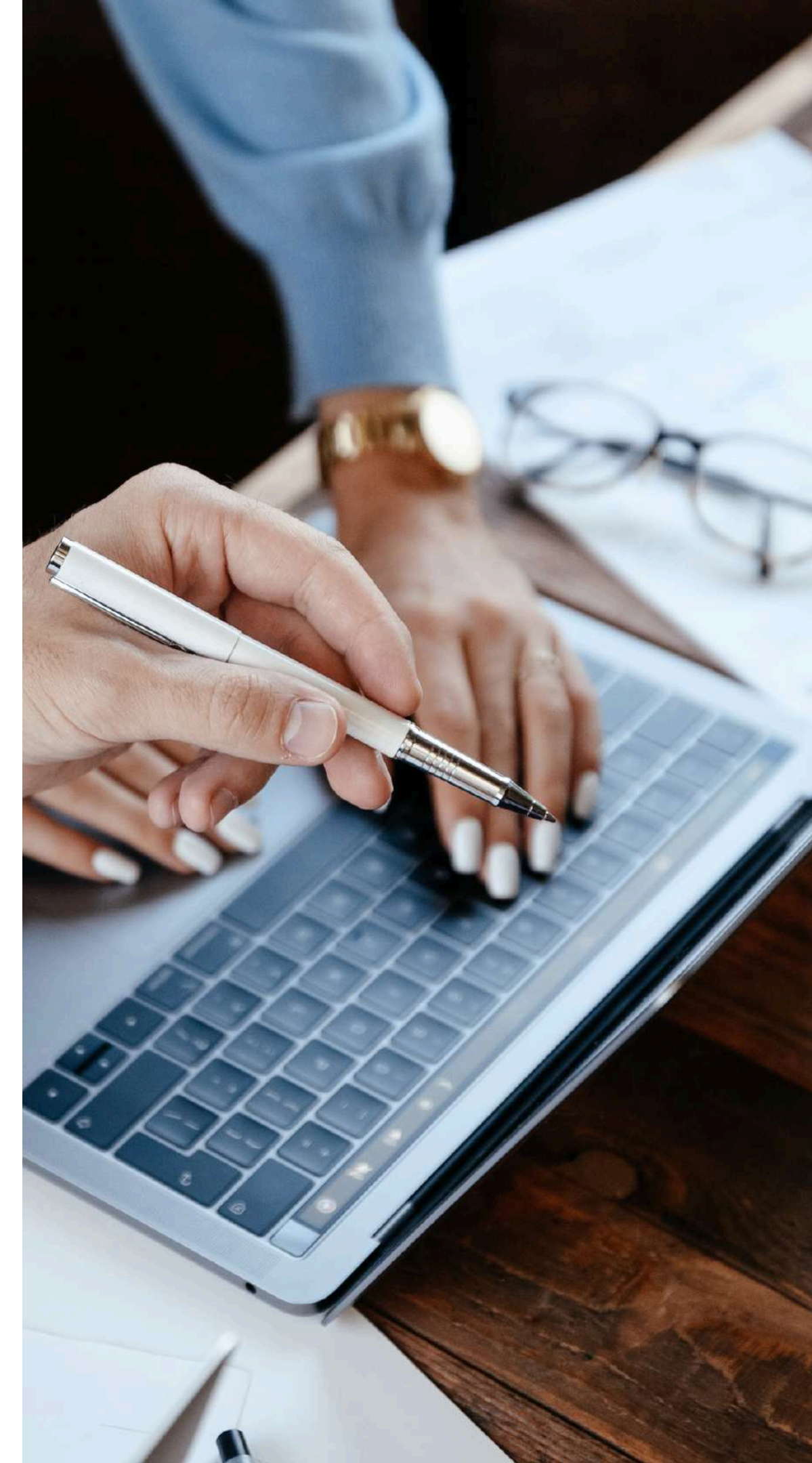
Promosi dan pengembangan karier sebaiknya dilakukan berdasarkan kriteria yang objektif, rasional, dan transparan. Dengan demikian, setiap pegawai merasa memiliki kesempatan yang sama untuk berkembang dan termotivasi meningkatkan kinerja.

Kepedulian Atasan Langsung

Keterlibatan dan perhatian atasan sangat penting dalam membantu pegawai merencanakan kariernya. Atasan yang peduli dapat memberikan arahan, dukungan, dan evaluasi agar pegawai memahami potensi serta langkah yang perlu ditempuh untuk mencapai tujuan karier.

Informasi tentang berbagai peluang promosi

Pegawai membutuhkan akses yang terbuka terhadap informasi promosi, terutama dalam seleksi internal yang kompetitif. Tanpa transparansi, pegawai dapat merasa prinsip keadilan dan kesetaraan tidak diterapkan, sehingga menurunkan motivasi dan kepercayaan terhadap organisasi.





5 FAKTOR DALAM MENENTUKAN JALUR KARIER PEGAWAI

Minat untuk Dipromosikan dan Pengembangan Karier

Minat pegawai untuk dipromosikan perlu dibangun dengan pendekatan yang fleksibel dan proaktif karena setiap individu memiliki pertimbangan berbeda, seperti usia, pekerjaan, dan latar belakang pendidikan. Oleh sebab itu, bagian SDM perlu menyesuaikan strategi pengembangan karier sesuai kebutuhan dan motivasi masing-masing pegawai.

Tingkat Kepuasan dalam Karier

Setiap individu memiliki ukuran keberhasilan yang berbeda dalam kariernya. Kepuasan tidak selalu berarti mencapai posisi tertinggi, tetapi bisa juga merasa cukup dengan pencapaian tertentu sesuai kemampuan dan situasi pribadi. Seseorang dapat merasa puas jika telah berusaha maksimal, meskipun tidak mencapai jenjang karier yang lebih tinggi.

PERANAN BAGIAN KEPEGAWAIAN

Teori manajemen sumber daya manusia mutakhir memberi petunjuk bahwa bagian kepegawaian-lah yang paling intensif terlibat dalam perencanaan karier para anggota organisasi. Alasannya ialah karena para spesialis di bidang manajemen sumber daya manusia itulah yang paling memahami manfaat yang dapat dipetik oleh organisasi sebagai keseluruhan bila semakin banyak pegawai yang terlibat secara aktif dalam pengembangan karier masing-masing.



5 MANFAAT PENGEMBANGAN KARIER

Menjamin Ketersediaan Tenaga Internal

Pengembangan karier membantu mengidentifikasi pegawai yang layak dipromosikan, sehingga organisasi tidak selalu perlu merekrut dari luar untuk mengisi posisi kosong akibat pensiun, pengunduran diri, atau mutasi.

Meningkatkan Loyalitas dan Komitmen Pegawai

Perhatian dari bagian kepegawaian terhadap karier pegawai menumbuhkan rasa loyalitas dan komitmen tinggi, serta mengurangi keinginan untuk pindah ke organisasi lain.

Mendorong Pengembangan Potensi dan Produktivitas

Sasaran karier yang jelas memotivasi pegawai untuk mengubah potensi menjadi kinerja nyata, meningkatkan efektivitas kerja, perilaku positif, serta kepuasan dalam berkarier.



5 MANFAAT PENGEMBANGAN KARIER

Mendorong Pertumbuhan dan Profesionalisme

Perencanaan karier membantu pegawai berkembang secara intelektual dan profesional. Dengan terus bertumbuh, pegawai termotivasi untuk menjadi yang terbaik di bidangnya.

Mencegah Hambatan Pengembangan Karier

Perencanaan karier mencegah penumpukan pegawai yang terhambat kariernya akibat kurangnya dukungan atasan, sehingga potensi dan kemampuan pegawai dapat dimanfaatkan secara optimal.



KENAPA??

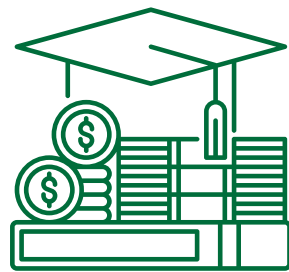
MANAJER TIDAK SELALU MELIHAT MANFAAT PERENCANAAN KARIER

Sebenarnya para manajer pun mestinya menyadari berbagai manfaat yang dipetik oleh organisasi dengan adanya perencanaan karier yang mantap bagi para bawahannya. Akan tetapi pengalaman banyak orang dan banyak organisasi menunjukkan bahwa para manajer tidak selalu berpandangan demikian. Terdapat paling sedikit tiga alasan utama mengapa para manajer tidak selalu melihat manfaat tersebut.

1. **Manajer hanya melihat kepentingan satuan kerja yang dipimpinnya dan bukan kepentingan organisasi sebagai keseluruhan.** Artinya, wawasannya tidak holistik, melainkan departemental atau inkremental. Padahal dengan melihat organisasi sebagai suatu sistem terbuka, dalam meniti karier seseorang dapat saja dialihtugaskan dari satu pekerjaan ke pekerjaan yang lain.
2. **Manajer tidak selalu menyadari tersedianya prospek pengembangan karier bagi para bawahannya** dan karenanya tidak bisa meneruskan informasi tentang berbagai peluang itu kepada para bawahannya.
3. **Ada saja manajer yang tidak ikhlas melihat para bawahannya meraih kemajuan** karena dipandanginya sebagai ancaman terhadap karier dan posisinya sendiri.



MEMAINKAN PERANAN BAGIAN KEPEGAWAIAN



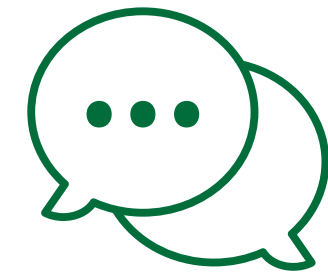
Pendidikan Perencanaan Karir

Yang dimaksud dengan pendidikan tentang perencanaan karier adalah pengalihan pengetahuan tentang berbagai teknik perencanaan karier yang bentuknya dapat beraneka ragam seperti ceramah dari para eksekutif organisasi, loka karya dan seminar.



Penyebarluasan Informasi Pengembangan Karir

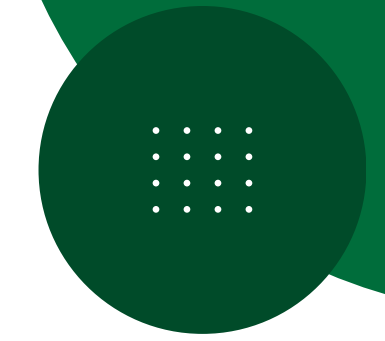
Informasi demikian didasarkan pada berbagai hal, seperti: berbagai "gugus" pekerjaan yang berbeda tetapi memerlukan keterampilan sejenis, misalnya kecekatan menggunakan jari-jari tangan, daya tahan berdiri untuk waktu yang lama, koordinasi berbagai bagian tubuh, daya nalar, kemampuan berkomunikasi dan sebagainya



Konseling

Dalam memberikan konseling itu, dua hal harus dipertimbangkan, yaitu mendorong pegawai yang bersangkutan sendiri melalui dirinya dan memperhitungkan perubahan yang sangat mungkin terjadi dilingkungannya dengan dampak tertentu terhadap karier orang yang bersangkutan.

PENGEMBANGAN KARIER



Perlu ditekankan lagi bahwa meskipun bagian pengelola sumber daya manusia dapat turut ber-peran dalam kegiatan pengembangan tersebut, sesungguhnya yang paling bertanggung jawab adalah pekerja yang bersangkutan sendiri karena dialah yang paling berkepentingan dan dia pulalah yang kelak akan memetik dan menikmati hasilnya. Jika seseorang sudah siap memikul tanggung jawab demikian, tujuh hal perlu mendapat perhatiannya.

Prestasi kerja yang memuaskan.

Pemanfaatan mentor dan sponsor

Pengenalan oleh Pihak lain

Pemanfaatan kesempatan untuk bertumbuh

Kesetiaan pada organisasi

Berhenti atas kemauan sendiri

Dukungan para bawahan

2 USAHA DALAM MEMPEROLEH DUKUNGAN BAWAHAN

Dalam usaha memperoleh dukungan para bawahannya seorang manajer perlu memperhatikan paling sedikit dua hal, yaitu:

Loyalitas bawahan kepada manajer yang bersangkutan hanya mungkin diperoleh apabila manajer tersebut loyal pula kepada para bawahannya;

Pengembangan kariernya harus juga berakibat pada pengembangan karier para bawahan tersebut.






PENTINGNYA PERENCANAAN KARIER

Untuk Karyawan:

- Memberikan arah dan tujuan yang jelas
- Meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja
- Membantu identifikasi kesenjangan kompetensi

Untuk Perusahaan:

- Retensi talenta berkualitas tinggi
 - Succession planning yang lebih baik
 - Meningkatkan employee engagement
- 

DUKUNGAN BAGIAN KEPEGAWAIAN

Rencana dan pengembangan kariernya, seorang pegawai berangkat dari keinginan memuaskan berbagai jenis kebutuhannya, baik dalam arti kebutuhan primer, sekunder dan bahkan tersier.

Dengan sikap yang proaktif pengembangan karier anggota organisasi, bagian kepegawaian akan dapat mencapai paling sedikit lima sasaran, yaitu:

- Membantu para pegawai dalam pengembangan karier masing-masing yang pada gilirannya menumbuhkan loyalitas karena merasa dibantu oleh organisasi meraih kemajuan dalam kariernya yang biasanya mengurangi keinginan pindah ke tempat pekerjaan yang lain;
- Tersedianya sekelompok pegawai yang memiliki potensi dan kemampuan untuk dipromosikan di masa yang akan datang;
- Membantu para pelatih mengidentifikasi kebutuhan para pegawai dalam pelatihan dan pengembangan tertentu;
- Perbaikan dalam prestasi kerja, peningkatan loyalitas dan penumbuhan motivasi di kalangan para pegawai;
- Meningkatkan produktivitas dan mutu karya para pegawai.





PENTINGNYA SISTEM UMPAN BALIK BAGI PEGAWAI

Sistem umpan balik sangat krusial karena memberikan lima manfaat utama bagi pegawai.

Kunci Keberhasilan: Semua ini hanya efektif jika pegawai yakin bahwa penilaian kinerja dilakukan dengan kriteria yang jelas, rasional, dan diterapkan secara objektif.

- 01 Transparansi Keputusan**
Pegawai memahami alasan mengapa mereka belum terpilih untuk promosi
- 02 Arahkan Pengembangan**
Mendapat petunjuk jelas tentang tindakan pengembangan yang perlu diambil, meskipun tidak menjamin promosi otomatis
- 03 Jaminan Kesempatan**
Memastikan pintu promosi tetap terbuka untuk masa depan
- 04 Motivasi Berkelanjutan**
Meyakinkan bahwa usaha pengembangan karier tidak sia-sia meski belum segera membuahkan hasil
- 05 Peningkatan Kinerja**
Mendorong pegawai meningkatkan prestasi kerja dengan sikap positif dalam organisasi



Thank You

