



PERENCANAAN KARIER

Tiara Febriani Indardianto

2414290015

PENTINGNYA PERENCANAAN KARIER

Perencanaan karier berangkat dari asumsi bahwa pegawai akan bekerja lama dalam organisasi sehingga perlu memahami prospek kariernya. Pegawai wajar menanyakan:

- Keterampilan yang dibutuhkan untuk maju,
- Sistem promosi,
- Pelatihan yang diperlukan,
- Pengaruh keberuntungan,
- Kebijakan promosi internal atau rekrutmen eksternal,
- Faktor kemampuan vs. adaptasi terhadap pimpinan.

HAL YANG PERLU DIPAHAMI PEGAWAI DALAM MENENTUKAN KARIR

- Sasaran karir posisi tertinggi yang mungkin dicapai.
- Perencanaan karir memilih jalur dan target karir.
- Langkah pengembangan karir tindakan nyata untuk growth.

MENGAPA ORGANISASI PERLU TERLIBAT DALAM PERENCANAAN KARIR

Dulu dianggap mahal dan sulit, tetapi kini disadari penting karena:

- Promosi internal meningkatkan motivasi.
- Meningkatkan loyalitas pegawai.
- Mempermudah organisasi mencari kandidat promosi.
- Meningkatkan produktivitas dan potensi pegawai.

FAKTOR YANG DIPERTIMBANGKAN PEGAWAI DALAM PENGEMBANGAN KARIR

1. Keadilan dalam promosi (kriteria objektif).
2. Kepedulian atasan langsung melalui umpan balik.
3. Akses informasi peluang promosi.
4. Minat individu yang berbeda-beda.
5. Tingkat kepuasan – pencapaian karier tidak sama bagi semua orang.

PERANAN BAGIAN KEPEGAWAIAN (SDM)

Bagian SDM terlibat intensif karena memahami manfaat perencanaan karier. Lima manfaat utamanya:

1. Memastikan kandidat internal untuk promosi tersedia.
2. Meningkatkan loyalitas dan komitmen pegawai.
3. Mendorong pengembangan potensi pegawai.
4. Membantu pegawai tumbuh profesional.
5. Mencegah pegawai stagnan akibat hambatan dari atasan.

TUGAS UTAMA SDM DALAM KARIER

- Pendidikan perencanaan karier (ceramah, seminar, lokakarya),
- Penyebaran informasi jalur karier,
- Konseling karier (self-assessment dan adaptasi lingkungan).

PENGEMBANGAN KARIER

- Perencanaan harus diikuti pengembangan nyata. Tujuh aspek penting pengembangan karier:
 - Prestasi kerja yang baik.
 - Dikenal oleh pihak pengambil keputusan (tanpa menonjolkan diri).
 - Kesetiaan terhadap organisasi.
 - Pemanfaatan mentor dan sponsor.
 - Dukungan bawahan (untuk posisi manajerial).
 - Pemanfaatan semua kesempatan belajar (pelatihan, pendidikan, rotasi).
 - Berhenti secara sukarela bila organisasi tidak memberikan peluang – terkadang perlu pindah agar karier berkembang.

DUKUNGAN BAGIAN KEPEGAWAIAN DALAM KARIER

Pegawai bekerja untuk memenuhi kebutuhannya. Karena itu, persepsi bahwa organisasi mendukung karier akan sangat memengaruhi keputusan pegawai untuk bertahan atau pindah. Maka SDM harus proaktif membantu pegawai:

- Menentukan tujuan karier,
- Menyediakan peluang pengembangan,
- Menyampaikan informasi jalur karier,
- Mendukung pertumbuhan profesional pegawai.



THANK YOU