

KARIER

KARIER

Merupakan seluruh pekerjaan atau jabatan seseorang yang telah maupun yang sedang dijalannya. Pekerjaan pekerjaan ini dapat saja merupakan realisasi dari rencana-rencana hidup seseorang atau mungkin merupakan nasib.

PERENCANAAN KARIER

Suatu proses dimana seseorang berusaha mencapai posisi yang lebih tinggi dimasa yang akan datang.

KONSEP DASAR DARI PERENCANAAN KARIER

1. Karier sebagai urutan promosi-promosi atau transfer (pemindahan) kejabatan yang lebih tinggi yang menuntut tanggung jawab yang lebih besar atau kelokasi yang lebih baik selama kehidupan kerja seseorang.

2. Karier sebagai penunjuk pekerjaan yang membentuk suatu pola kemajuan yang sistematik dan jelas (membentuk suatu jalur karier).
3. Karier sebagai sejarah pekerjaan seseorang atau serangkaian posisi yang dipegangnya selama kehidupan bekerja.

JALUR KARIER (*CAREER PATH*)

Suatu Jalur karier yang terpola dari pekerjaan pertama sampai sekarang atau disebut juga urutan pekerjaan yang membentuk karier seorang karyawan.

SASARAN KARIER (*CAREER GOALS*)

Sasaran karier adalah posisi diwaktu yang akan datang dimana seseorang “berjuang” untuk mencapainya sebagai bagian dari kariernya.

PENGEMBANGAN KARIER (*CAREER DEVELOPMENT*)

Peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karier.

“Peran departemen personalia memiliki peran yang besar dalam mendukung perencanaan karier seseorang.“

Menurut **Hani Handoko** sebagai berikut :

- 1. Mengembangkan karyawan yang dapat dipromosikan**

Membantu untuk mengembangkan suplai Internal.

- 2. Menurunkan putaran karyawan**

Perhatian terhadap karier individual akan meningkatkan kesetiaan organisasional dan oleh karena itu akan menurunkan tingkat perputaran karyawan.

- 3. Mengungkapkan potensi karyawan**

Perencanaan karier mendorong para karyawan untuk lebih menggali kemampuan-kemampuan potensial mereka karena mereka mempunyai sasaran-sasaran karier tertentu.

4. Mendorong pertumbuhan

Berbagai rencana dan sasaran karier memotivasi para karyawan untuk tumbuh dan berkembang.

5. Mengurangi penimbunan

Tanpa perencanaan karier, para manajer akan mudah menimbun bawahan kunci yang terampil dan berprestasi kerja tinggi.

6. Memuaskan kebutuhan karyawan

Dengan sedikit penimbunan dan memberikan kesempatan untuk berkembang bagi karyawan, kebutuhan-kebutuhan penghargaan individual akan lebih terpuaskan.

7. Membantu pelaksanaan Rencana-rencana kegiatan yang telah disetujui

Perencanaan karier dapat membantu para anggota kelompok agar mempersiapkan diri untuk dipindahkan kejabatan yang lebih tinggi. Persiapan ini akan membantu pencapaian rencana-rencana kegiatan yang telah disetujui.

Departemen personalia mendorong perencanaan karier, dalam prakteknya dapat dilakukan dengan 3 (tiga) cara :

- 1. Pendidikan karier**
- 2. Menyediakan Informasi perencanaan karier**
- 3. Konseling karier**

PENGEMBANGAN KARIER INDIVIDUAL

- 1. Prestasi Kerja**, mengikuti informasi-informasi yang ada untuk mengikuti lokakarya karier seminar, sehingga dapat membantu pencapaian rencana karier.
- 2. Eksposure**, menjadi dikenal oleh orang-orang yang memutuskan promosi, transfer, atau kesempatan-kesempatan karier lainnya. Tanpa Eksposure orang yang berprestasi tidak mungkin dapat kesempatan untuk mencapai sasaran kariernya.
- 3. Pengunduran diri**, bila seseorang melihat kesempatan kariernya tidak mungkin berkembang dan ada kesempatan di perusahaan lain mengundurkan diri merupakan suatu cara untuk mencapai sasaran karier.

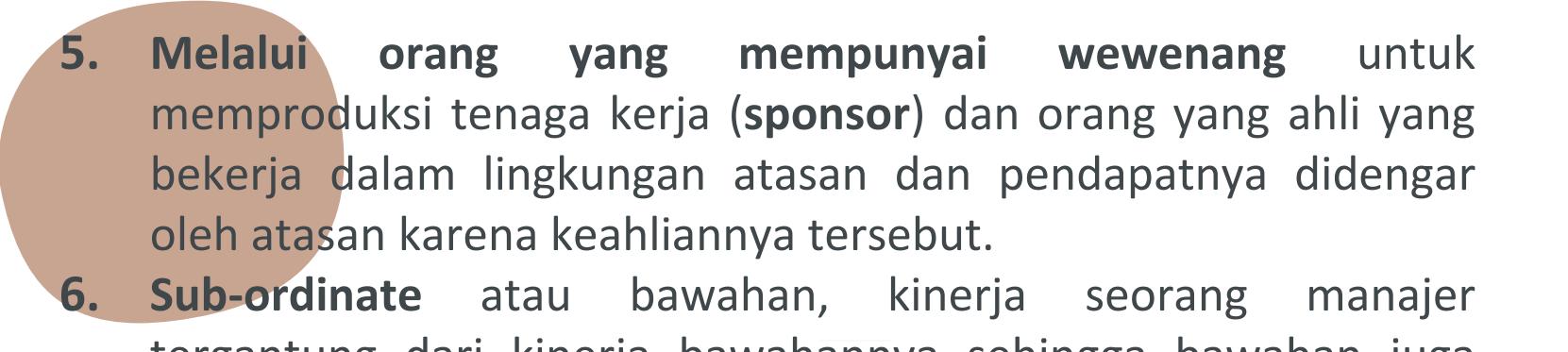
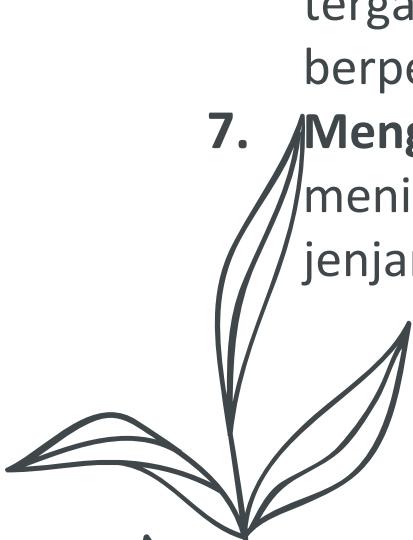
4. **Kesetiaan Organisasional**, banyak karyawan mengantungkan kemajuan kariernya dengan selalu loyal & setia kepada perusahaan.
5. **Mentors dan Sponsor** adalah orang yang menawarkan bimbingan karier Informal. Bila hubungan antara mentor dengan karyawan baik dapat membantu karyawan untuk kegiatan program latihan-latihan, Transfer atau promosi maka dia akan menjadi sponsor.
6. **Seorang sponsor** adalah orang dalam organisasi yang dapat menciptakan kesempatan-kesempatan pengembangan karier bagi orang lain. Yang paling sering adalah atasan langsung dari karyawan tersebut.
7. **Bersempatan untuk tumbuh**, bila karyawan meningkatkan kemampuan, misal dengan pelatihan, maka berarti memanfaatkan kesempatan untuk tumbuh

BEBERAPA CARA/ KIAT DALAM PENGEMBANGAN/PERENCANAAN KARIER

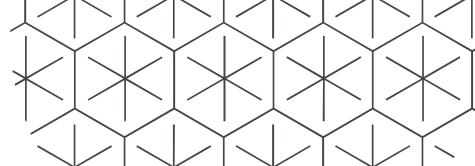
1. **Berjiwa Intrapreneur**
2. **Sifat Andragogi yang baik.**
3. **Bekerja dalam sistem gugus kendali mutu**
4. **Pengenalan terhadap budaya organisasi.**

7 (Tujuh cara) untuk mempercepat meningkatkan karier :

1. **Berprestasi melebihi prestasi rata-rata** orang lain dengan cara bekerja keras, disiplin, dan mampu mengendalikan diri.
2. **Exposure** yaitu, berprestasi, kerajinan, kedisiplinan kelihatan oleh atasan dengan cara berpenampilan keseharian dikantor atau tempat kerja, membuat laporan-laporan tertulis mampu laporan tertulis, ikut dalam kepanitiaan-kepanitiaan.
3. **Menonjolkan loyalitas** pada organisasi/perusahaan termasuk pada atasan.
4. **Resignation** yaitu, mengharapkan job yang lebih baik dengan harapan dapat diterima.

- 
- 
5. Melalui orang yang mempunyai wewenang untuk memproduksi tenaga kerja (**sponsor**) dan orang yang ahli yang bekerja dalam lingkungan atasan dan pendapatnya didengar oleh atasan karena keahliannya tersebut.
 6. **Sub-ordinate** atau bawahan, kinerja seorang manajer tergantung dari kinerja bawahannya sehingga bawahan juga berperan dalam pengembangan karier seorang manajer.
 7. **Mengembangkan diri sendiri.** Misalnya dengan cara meningkatkan skill atau ketrampilan, melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi

Contoh Career path pada Bank :



JOB LEVEL	JOB TITLE	WAKTU DIPERLUKAN	BATAS UMUR
1. Karyawan	1. Teller Trainee	2 Tahun	24
	2. Teller	2 Tahun	
	3. Ass.Head Teller	2 Tahun	30
2. Supervisory	1. Head Teller	2 tahun	32
	2. New Account Supervisor	1tahun	33
3. Management	1. Ass. Branch Manager of Loan	3 tahun	36
	2. Ass. Branch Manager		
	3. Branch Manager (Promotion)	4 tahun	40
	4. Branch Manager (Transfer)	4 tahun	<u>44</u>
	5. Loan Officer (Promotion)		
	6. Chief Loan Officer.	1 tahun	<u>45</u>
		1 tahun	46
		1 tahun	47
4. Executif For Operation	1. Vice President	2 tahun	49
	2. Senior Vice President	1 tahun	<u>50</u>
	3. Executive Vice President	1 tahun	51

Lifestage :

1. Membentuk Identitas diri (Umur 10 – 20 Tahun)

- Mencari alternatif dalam karir
- Mulai masuk menjadi dewasa

2. Berkembang menjadi matang (Umur 20 – 40 Tahun)

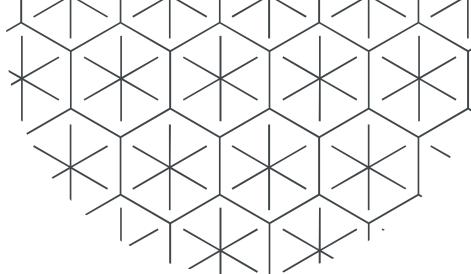
- Sudah punya pilihan karir
- Sedang membentuk *Carier Path*

3. Bertahan dan menyesuaikan diri (Umur 50 Tahun keatas)

- Menerima hidup apa adanya dan membuat penyesuaian dengan perubahan yang ada.
- Perubahan karir dan perceraian biasanya terjadi pada tahap ini, karena orang secara serius mempersoalkan kualitas hidup.

4. Tahap menurun

- Fisik menurun tetapi mental aktivitas meningkat cepat.
- Aspirasi menurun, motivasi berkurang, akibatnya perlu penyesuaian.



Career Anchor (Jangkar Karir)

Jangkar karir merupakan proses yang disekelilingnya karier seseorang berputar sebagai akibat dari pengetahuan yg dimiliki, motif, nilai, dan sikapnya, atau **gejala yg tersusun dari kebutuhan, nilai, bakat, motiv yg dapat menentukan cara seseorang memilih dan menyiapkan kariernya.**

Menurut **Edgar Schein**, karir itu ada 5 Motif orang yang berbeda dalam memilih dan mempersiapkan jangkar karir :

- 1. Managerial Competence** (Tujuan manajer untuk mengembangkan kompetensi):
 - a) **Kompetensi Interpersonal**, kemampuan untuk mem-pengaruhi, memimpin, memanipulasi, dan mengontrol orang di semua level.
 - b) **Kompetensi Analisis**, kemampuan mengidentifikasi, meng-analisis, dan memecahkan masalah dalam informasi yang tidak lengkap dan tidak pasti.

- 
- c) **Kompetensi Emosional**, kapasitas yang dikuatkan oleh emosional yang matang dan tanggung jawab yang tinggi.
2. **Kompetensi Teknik/Fungsional**, kecenderungan untuk menghindari keputusan-keputusan yang mendorong pada manajemen umum, sebagai gantinya mereka berkembang dalam bidang teknik dan fungsional.
3. **Security**, kecenderungan untuk memilih karir yang memiliki stabilitas jangka panjang dan keamanan jabatan.
4. **Creativity**, kecenderungan memiliki motivasi yang kuat untuk menciptakan sesuatu sehingga, mendapat pengakuan.
5. **Otonomi dan kemandirian/Independence**, kecenderungan seseorang yang tidak mau tergantung pada orang lain. Biasanya lebih memilih jadi konsultan fungsional daripada jadi bawahan.



Holland dalam Teori Tipologi Karir mengenai Perilaku Vokasional berpendapat bahwa penting membangun keterkaitan atau kecocokan antara tipe kepribadian individu dan pemilihan karir tertentu. Intinya pemilihan dan penyesuaian karir merupakan gambaran dari kepribadian seseorang.

Beberapa hal yang mempengaruhi Teori Holland antara lain usia, gender, kelas sosial, inteligensi dan pendidikan.

Adapun model orientasi Jabatan yang dijabarkan oleh John L. Holland adalah:

1. Realistik

Tipe model ini memiliki kecenderungan untuk memilih lapangan kerja yang berorientasi kepada penerapan.



Ciri-cirinya yaitu; mengutamakan kejantanan, kekuatan otot, ketrampilan fisik, mempunyai kecakapan, dan koordinasi motorik yang kuat, kurang memiliki kecakapan verbal, konkret, bekerja praktis, kurang memiliki ketrampilan social, serta kurang peka dalam hubungan dengan orang lain.

Contoh pekerjaan orang dengan model orientasi ini adalah operator mesin/radio, supir truk, petani, penerbang, pengawas bangunan, ahli listrik, dan pekerjaan lain yang sejenis.

Dalam proses konseling, konseli tipe ini lebih menyukai saran dan sugesti yang spesifik untuk menangani masalah karir dan solusi masalah praktik.

2. Investigatif

Tipe kepribadian Investigatif ini ditandai dengan adanya suatu tugas-tugas yang memerlukan kemampuan bersifat abstrak dan kreatif, didalam lingkungan ini individu lebih menyukai metode yang menggunakan berfikir secara logis untuk menangani permasalahan-permasalahan yang dihadapinya. Individu yang memiliki tipe kepribadian ini akan lebih tertarik pada permasalahan yang belum bisa terselesaikan dan akan mencari solusinya secara rasional.

3. Sosial

Lingkungan sosial adalah tempat dimana seseorang berhubungan dengan orang lain, dimana hal itu diperlukan kemampuan untuk menginterpretasikan dan mengubah perilaku untuk berkomunikasi dengan orang lain.

Tipe model ini memiliki kecenderungan untuk memilih lapangan pekerjaan yang bersifat membantu orang lain.

Ciri-ciri dari tipe model ini adalah pandai bergaul dan berbicara, bersifat responsive, bertanggung jawab, kemanusiaan, bersifat religius, membutuhkan perhatian, memiliki kecakapan verbal, hubungan antar pribadi, kegiatan-kegiatan rapi dan teratur, menjauahkan bentuk pemecahan masalah secara intelektual, dan lebih berorientasi pada perasaan.

Contoh pekerjaan orang dengan model orientasi ini adalah guru, pekerja sosial, konselor, misionari, psikolog klinik, terapis, dan pekerjaan lain yang sejenis. Di dalam proses konseling, orang tipe ini mengekspresikan dirinya dengan menolong sesama atau kegiatan sosial yang lain.

4. Konvensional

Tipe model ini pada umumnya memiliki kecenderungan terhadap kegiatan verbal, ia menyenangi bahasa yang tersusun baik, numerical (angka) yang teratur, menghindari situasi yang kabur, senang mengabdi, mengidentifikasikan diri dengan kekuasaan, memberi nilai yang tinggi terhadap status dan kenyataan materi, dan mencapai tujuan dengan mengadaptasikan dirinya ketergantungan pada atasan.

Contoh pekerjaan orang dengan model orientasi ini adalah kasir, statistika, pemegang buku, pegawai arsip, pegawai bank, dan pekerjaan lain yang sejenis.

5. Usaha/ tipe Enterpresing

Tipe model ini memiliki cirri khas diantaranya menggunakan ketrampilan-ketrampilan berbicara dalam situasi dimana ada kesempatan untuk menguasai orang lain atau mempengaruhi orang lain, menganggap dirinya paling kuat, jantan, mudah untuk mengadakan adaptasi dengan orang lain, menyenangi tugas-tugas sosial yang kabur, perhatian yang besar pada kekuasaan, status dan kepemimpinan, serta agresif dalam kegiatan lisan.

Contoh pekerjaan orang dengan model orientasi ini adalah pedagang, politikus, manajer pimpinan eksekutif perusahaan, perwakilan dagang, dan pekerjaan lain yang sejenis.

6. Artistik

Tipe model orientasi ini memiliki kecenderungan berhubungan dengan orang lain secara tidak langsung, bersifat sosial dan sukar menyesuaikan diri.

Contoh pekerjaan orang dengan model orientasi ini adalah ahli musik, ahli kartun, ahli drama, pencipta lagu, penyair, dan pekerjaan lain yang sejenis.

Holland mengusulkan bahwa tipe kepribadian dapat diatur dalam sistem kode modal orientasinya seperti **R (pendudukan realistik)**, **I (investigasi)**, **A (artistik)**, **S (sosial)**, **E (enterpresing)**, dan **C (konvensional)**. Dengan cara ini, jenis kepribadian dapat diatur sesuai dengan kombinasi dominan.

JALUR KARIER, ada 3 yaitu :

1. Jalur karier tradisional

Secara vertikal karier bergerak keatas dari satu jabatan ke jabatan yang lain.

Contoh : Pada Jalur karier staf bagian Administrasi & Produksi naik menjadi kepala seksi produksi

2. Jalur karier jaringan

Secara vertikal tetapi peluang jabatan bisa ke arah horizontal. Dalam hal ini perlu pertukaran pengalaman melalui **Promosi, Rotasi, Mutasi**.

3. Jalur karier ganda

Karier yang tidak harus sesuai dengan skill karyawan. Karyawan secara teknis terlatih pada satu bidang tetapi tidak ingin bekerja di bidang manajemen yang merupakan prosedur normal.

Contoh : Arsitektur menyumbangkan keahliannya tanpa perlu menjadi manajer. Orang dalam bidang seperti ini dapat meningkatkan pengetahuan, memberikan kontribusi bagi perusahaan dan tetap dihargai tanpa perlu masuk ke bidang manajemen.

Tahapan perkembangan karier :

1. Karier Awal

Karyawan melalui 3 tahap pada saat mereka memasuki sebuah organisasi yaitu :

a. Tahap Masuk (*Getting-in Phase*)

Karyawan berusaha memperoleh gambaran realistik mengenai organisasi dan mencari pekerjaan yang paling sesuai dengan keahlian, pengalaman, preferensi, dan minat.

b. Tahap Berlatih (*Breaking-in Phase*)

Karyawan mencoba menjadi partisipan yang dapat diterima disebuah kelompok kerja.

c. Tahap Penataan (*Settling-in Phase*)

Karyawan menyelesaikan konflik diluar kehidupan kerja dan konflik tuntutan didalam pekerjaan.

2. Karier Pertengahan

Setelah menyelesaikan masalah pada karier awal, karyawan selanjutnya bergerak ke dalam suatu periode stabilisasi dimana dia di anggap produktif. Tahap karier pertengahan (**Middle Career**) kerapkali meliputi pengalaman baru seperti, penugasan khusus, transfer, & promosi.

Karyawan yang stabil dan tidak mengikuti perkembangan sering menemui kesulitan di pertengahan karier. Salah satu strategi untuk menyikapi masalah di pertengahan karier ini adalah dengan melatih karyawan senior membina karyawan junior. Strategi lainnya adalah dengan menghadapi atau mencegah keusangan dengan mengikuti pelatihan-pelatihan.

3. Karier Akhir

Bagi sebagian besar karyawan, tugas-tugas utama pada periode akhir karier (*late career*) adalah agar tetap produktif dan menyiapkan diri untuk memasuki masa pensiun yang efektif.

Selama akhir karier sebaiknya karyawan harus tetap mengikuti pelatihan agar tidak ketinggalan. Untuk menyesuaikan diri dengan karier akhir karyawan sebaiknya menjaga sikap positif, berpikir kedepan, dan menerima dukungan dari kerabat kerja.

Karyawan yang berada di penghujung karier sebaiknya terlibat dalam perencanaan jangka panjang financial dan mencari waktu bersenang-senang dengan pasangan hidupnya serta merencanakan pensiun dengan hati-hati.