

BAB 6

PENGEMBANGAN KARIER

A. Pengertian Karier

Definisi karir tersebut meliputi elemen-elemen obyektif dan subyektif. Elemen obyektif berkenaan dengan kebijakan-kebijakan pekerjaan atau posisi jabatan yang ditentukan organisasi. Sementara elemen subyektif menunjuk pada kemampuan seseorang dalam mengelola karir dengan mengubah lingkungan obyektif (misalnya dengan mengubah pekerjaan) atau memodifikasi persepsi subyektif tentang suatu situasi (misalnya dengan mengubah harapan).

Definisi karir seperti di atas tidak mensyaratkan bahwa peran pekerjaan seseorang haruslah sebuah fungsi profesional, stabil dalam pekerjaan atau organisasi tertentu, atau selalu dikaitkan dengan karakteristik mobilitas ke atas (*upward mobility*).

Manajemen karir sebagai sebuah proses untuk mengembangkan, mengimplementasikan dan memonitor tujuan dan strategi karir individual. Efektifitas manajemen karir tergantung sepenuhnya pada sikap (kesadaran) manajer untuk mengakui peran penting perencanaan dan pengembangan karir dalam upaya memuaskan kebutuhan individu dan organisasi. Dalam ilmu-ilmu sosial sebuah model dapat dipahami sebagai

gambaran atau representasi dari sebuah kenyataan. Model manajernen karir secara normatif dimaksudkan sebagai uraian tertang bagaimana seseorang dapat mengelola karirnya. Di dalam MSDM terdapat sebuah model siklus manajemen karir. Efektifitas aplikasi model manajemen karir, bagaimanapun juga, tergantung pada kemauan dan kemampuan organisasi untuk berbagi informasi, dengan pekerja, membuatnya sebagai sumber informasi berarti yang ketersediannya dapat diakses, dan mendukung pekerja dalam upaya untuk mengelola karir mereka.¹

Karier merupakan suatu kemajuan atau peningkatan suatu pekerjaan seseorang. Menurut Komang A. Dkk pengembangan karier adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karier dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi.²

B. Pengertian Pengembangan Karier

Pengembangan karier adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam mencapai karier yang diinginkan. Walaupun perencanaan karier penting dalam

¹ Priyono Dan Marnis, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Surabaya: Zifatama, 2008), P. 189.

² Suehartono Syam, Yuhanah, And Imanuddin Hasbi, *Karier* (Jawa Barat: Widina Bhakti Persada Bandung, 2021), P. 164.

fase sebuah karier, namun terdapat tiga poin dalam perjalanan karier yang cukup penting, yaitu:

1. Pada saat karyawan mulai dikontrak.
2. Pertengahan karier yaitu kondisi di mana karyawan sudah mulai menghadapi tekanan dan tanggung jawab pekerjaan yang berbeda pada saat yang bersangkutan mulai dikontrak.
3. Masa pensiun, pekerja menghadapi ketidakpastian akibat kondisi ekonomi, sosial dan hubungan antar personal.

Kemajuan karier sering menjadi obsesi banyak orang yang bekerja dan sering menjadi pikiran mereka daripada pemimpin perusahaan. Pengembangan karier menjadi tanggung jawab kedua belah pihak. Mereka mempunyai visi dan ambisi mengembangkan karier harus selalu mengambil inisiatif dan tindakan yang akan membantu mengembangkan karier.

Titik awal pengembangan karier dimulai dari karyawan sendiri, di mana setiap orang bertanggung jawab atas pengembangan atau kemajuan kariernya. Setelah komitmen di miliki, beberapa kegiatan pengembangan karier dapat dilakukan untuk mengarahkan pengembangan karier agar menguntungkan karyawan dan organisasi, departemen SDM melakukan pelatihan dan pengembangan bagi karyawan.³

³ Muhdar Hm, *Manajemen Sdm* (Depok: Pt Rajagrafindo Persada, 2020), P. 200.