

Manajemen karir untuk menyongsong kehidupan di masa depan

Mochamad Riski Fajar Kurniawan

Program Studi Manajemen, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
e-mail: 220501110211@student.uin-malang.ac.id

Kata Kunci:

manajemen; karir;
menyongsong; kehidupan;
masa depan

Keywords:

management; career;
welcoming; life; future

ABSTRAK

Manajemen karir menjadi semakin krusial di era globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat. Artikel ini membahas pentingnya manajemen karir dalam menghadapi tantangan dan peluang di masa depan. Dengan perubahan dinamis dalam dunia kerja, individu dituntut untuk lebih proaktif dalam merencanakan dan mengelola karir mereka. Manajemen karir yang efektif tidak hanya melibatkan perencanaan jangka pendek, tetapi juga visi jangka panjang yang jelas. Dalam konteks ini, manajemen karir melibatkan serangkaian langkah strategis mulai

dari penilaian diri, perencanaan karir, pengembangan keterampilan, hingga adaptasi terhadap perubahan pasar kerja. Penilaian diri membantu individu memahami kekuatan, kelemahan, minat, dan nilai-nilai pribadi mereka. Perencanaan karir kemudian mengarahkan mereka untuk menetapkan tujuan yang realistis dan langkah-langkah untuk mencapainya. Pengembangan keterampilan adalah komponen penting dalam manajemen karir. Era digital menuntut pekerja untuk terus memperbarui dan meningkatkan keterampilan mereka, terutama dalam teknologi informasi dan komunikasi. Selain itu, soft skills seperti kemampuan berkomunikasi, kolaborasi, dan manajemen waktu juga sangat diperlukan. Adaptasi terhadap perubahan adalah kunci lain dalam manajemen karir. Dengan manajemen karir yang baik, individu dapat lebih siap menghadapi masa depan yang penuh dengan ketidakpastian dan perubahan.

ABSTRACT

Career management is becoming increasingly crucial in the era of globalization and rapid technological developments. This article discusses the importance of career management in facing future challenges and opportunities. With dynamic changes in the world of work, individuals are required to be more proactive in planning and managing their careers. Effective career management involves not only short-term planning, but also a clear long-term vision. In this context, career management involves a series of strategic steps ranging from self-assessment, career planning, skills development, to adaptation to changes in the job market. Self-assessment helps individuals understand their personal strengths, weaknesses, interests, and values. Career planning then leads them to set realistic goals and steps to achieve them. Skills development is an important component of career management. The digital era requires workers to continuously update and improve their skills, especially in information and communication technology. Apart from that, soft skills such as communication, collaboration and time management skills are also very necessary. Adaptation to change is another key in career management. With good career management, individuals can be better prepared to face a future full of uncertainty and change.



This is an open access article under the [CC BY-NC-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/) license.

Copyright © 2023 by Author. Published by Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Pendahuluan

Teks Sumber daya manusia memegang peran yang sangat besar di suatu organisasi atau perusahaan untuk mewujudkan tujuan yang efektif dan efisien. Persaingan antar perusahaan yang semakin ketat dalam berbagai bidang tidak terlepas dari peran seorang sumber daya manusia untuk mempertahankan eksistensi dan kredibilitas perusahaan.

Adanya persaingan yang semakin global dan ketat memerlukan strategi bisnis yang terkait dengan manajemen sumber daya manusia yang kompeten supaya memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan. Menurut Maretha (2012), peran vital sumber daya manusia pada organisasi dapat menentukan kemana arah organisasi akan berlayar dan juga sebagai alat penentu keberhasilan organisasi dalam jangka waktu tertentu (Margaretha & Natalia, 2012).

Sedangkan dalam fakta lapangan organisasi terkadang lebih menitik beratkan pada tujuannya sendiri tanpa memperhatikan pertumbuhan karyawan terutama dalam jenjang karir mereka sehingga banyak dari mereka yang memutuskan *resign* dari organisasi atau perusahaan. Hal tersebut merupakan masalah besar yang harus diperhatikan oleh perusahaan karena kepuasan dan motivasi kerja karyawan akan berkurang yang bisa menyebabkan penurunan kinerja perusahaan. Dalam konsisi tersebut, organisasi perlu membantu karyawan terutama dalam hal manajemen karir yang bertujuan membantu karyawan potensial supaya bisa terus berkembang sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan secara efektif.

Manajemen karir meliputi beberapa konsep yang seringkali dipertentangkan. Bahkan definisinya pun masih sering diperbincangkan. Berikut adalah definisi manajemen karir dan beragam konsep yang berhubungan dengan manajemen karir. Dalam hal ini ada beberapa konsep yang berhubungan dengan manajemen karir, yaitu karir, fungsi dan tujuan manajemen karir, konsep manajemen karir, hambatan dalam manajemen karir (Juliani, 2012).

Manajemen adalah semua kegiatan yang berhubungan dengan penyelenggaraan kerja organisasi melalui fungsi-fungsi: perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan untuk mewujudkan tujuan organisasi yang telah ditentukan hal tersebut didukung dengan memanfaatkan beberapa sumber daya organisasi, yaitu *man*, *money*, *material*, *mesin*, dan *metode* secara efisien dan mewujudkan hasil yang efektif (Widayanti, 2018).

Menurut Widayanti (2018) istilah karir memiliki makna yang berbeda-beda tergantung sudut pandang masing-masing. Namun, terdapat persamaan yakni permasalahan karir tidak bisa dipisahkan dengan aspek pengembangan, pekerjaan, jabatan, dan proses pengambilan keputusan.

Karir dapat juga dijelaskan dengan rangkaian pengalaman kerja yang terus berkembang. Pengalaman kerja dalam jalur karir tradisional hanya memengaruhi orang-orang yang menikmati penghargaan institusional karena kesuksesan mereka dalam menaikkan jabatan dalam struktur organisasi yang telah ditentukan. Ketika, jabatan

struktural selalu menjadi idaman para karyawan, sehingga sulit untuk menggambarkan perkembangan karir tanpa adanya jabatan yang pasti.

Membahas masalah karir tentu tidak terlepas dari pekerjaan. pekerjaan adalah kegiatan memperkerjakan orang lain atau diperkerjakan oleh orang lain dalam suatu bisnis seseorang. Manajemen karir mencakup area aktivitas yang sangat luas. Dalam penulisan ini hal yang akan dibahas mengenai tentang konsep manajemen karir.

Pembahasan

Pengertian Manajemen Karir

Manajemen karir merupakan proses pengelolaan karir karyawan yang terdiri dari kegiatan-kegiatan seperti perencanaan karir, pengembangan karir dan konseling serta pengambilan keputusan karir. Manajemen karir melibatkan seluruh pihak termasuk karyawan yang terkait, unit tempat karyawan bekerja, dan organisasi secara keseluruhan. Dalam implementasinya manajemen karir antara organisasi yang satu dengan organisasi yang lain bisa berbeda, ada yang bersifat kaku, otoriter, terpusat, tertutup dan tidak demokratis. Adapula manajemen karir yang cenderung terbuka, partisipatif, dan demokratis (Juliani, 2012).

Apabila manajemen karir dalam sebuah organisasi bersifat kaku dan tertutup, maka keleluasaan karyawan dalam pengembangan karirnya akan terbatas. Sebaliknya, apabila manajemen karir dalam organisasi bersifat terbuka, partisipatif, dan demokratis, maka partisipasi karyawan dalam pembinaan karirnya sendiri cenderung maksimal. Pada dasarnya karir seorang pegawai tidak hanya tergantung pada dirinya sendiri (faktor internal) tetapi faktor eksternal manajemen juga sangat mempengaruhi. Ketika melihat realitas lapangan banyak pegawai yang pekerja keras, loyal, dan cerdas, akan tetapi karirnya buruk atau tidak bisa berkembang hanya karena “terjebak” dalam sistem manajemen karir yang buruk.

Konsep Manajemen Karir

Dalam penerapan manajemen karir, ada beberapa konsep yang perlu diperhatikan, antara lain.

1. Kesadaran diri

Karyawan perlu mengenali kekuatan, kelemahan, minat, dan nilai-nilai pribadi mereka untuk dapat mengarahkan karir mereka dengan baik.

2. Eksplorasi karir

Karyawan perlu mengidentifikasi peluang karir yang ada di dalam dan di luar perusahaan, serta mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk mencapai tujuan karir mereka.

3. Koneksi

Karyawan perlu menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja, atasan, dan orang-orang di luar perusahaan yang dapat membantu mereka dalam mencapai tujuan karir mereka.

4. Proses belajar

Karyawan perlu terus belajar dan mengembangkan keterampilan mereka agar dapat tetap relevan dan kompetitif di pasar kerja yang terus berubah.

Menurut Dessler (1997) kegiatan personalia seperti penyaringan, pelatihan, dan penilaian berfungsi untuk dua peran dasar dalam organisasi, yaitu:

- a) Peran pertama, peran tradisional adalah menstafkan organisasi mengisi posisi-posisinya dengan karyawan yang mempunyai minat, kemampuan dan keterampilan yang memenuhi syarat.
- b) Peran kedua adalah memastikan bahwa minat jangka panjang dari karyawan dilindungi oleh organisasi dan bahwa karyawan didorong untuk bertumbuh dan merealisasikan potensinya secara penuh. Anggapan dasar yang melandasi peran ini adalah bahwa majikan memiliki suatu kewajiban untuk memanfaatkan kemampuan karyawan secara penuh dan memberikan kepada semua karyawan suatu kesempatan untuk bertumbuh dan merealisasikan potensinya secara penuh serta berhasil dalam mengembangkan kariernya.

Hambatan dalam Manajemen Karir

Dalam Pengembangan karir sangat dipengaruhi oleh hambatan karir yang dirasakan oleh seorang karyawan, oleh karena itu perusahaan harus memiliki kerangka konseptual untuk merancang dan melaksanakan intervensi yang berhasil dalam membantu karyawan dalam mengatasi hambatan ini. Gagasan tentang hambatan karir sebagai konstruksi multidimensi dapat diperluas dengan memanfaatkan tipologi hambatan karir.

Hambatan dalam manajemen karir dapat dibagi menjadi hambatan internal dan hambatan eksternal. Hambatan-hambatan ini, baik itu yang bersifat internal ataupun eksternal, dapat menyulitkan seseorang untuk mengembangkan kariernya. Beberapa hambatan yang dapat dirasakan oleh seorang karyawan diantaranya adalah masalah keseimbangan kerja, kontrak kerja yang beresiko, kurangnya kesempatan, keterbatasan ekonomi, ketidaksesuaian budaya, pengucilan dari jaringan informal, kurangnya bimbingan, dukungan karir organisasi yang buruk, ketakutan akan kegagalan dan kesuksesan, dan rendahnya kesejahteraan.

Ada berbagai hambatan dalam manajemen karir. Dalam hal ini ada dua faktor hambatan manajemen karir secara umum, yaitu hambatan internal maupun eksternal.

Hambatan Internal

Beberapa hambatan internal dalam manajemen karir dapat dijabarkan sebagai berikut.

1. Kualifikasi yang Tidak Memadai

Memperoleh gelar atau sertifikat yang lebih banyak merupakan modal yang mahal dalam memperbesar peluang kualifikasi kita. Kita dapat meningkatkan potensi Kita dengan mengikuti pelatihan gratis untuk mendidik diri Kita sendiri tentang topik atau

kemampuan tertentu yang diperlukan untuk pekerjaan Kita. Pertimbangkan untuk meluncurkan usaha sampingan, seperti blog, dan lain-lain.

2. Kurangnya Pengalaman

Bersiap untuk bekerja keras dan menerima berbagai kenyataan yang ada ditempat kita bekerja serta mengenali diri kita sendiri dapat menambah pengalaman kita. Misalnya, sebelum mendapatkan peran sukses yang menentukan karier mereka, aktor dan aktris harus menerima sejumlah pekerjaan bergaji rendah. Bersikap terbuka dalam hal pemikiran dan mindset.

3. Rendahnya Kepercayaan Diri

Salah satu hambatan internal yang umum namun sangat berpengaruh terhadap kemajuan karir adalah kurangnya rasa percaya diri pada diri sendiri dan kemampuan kita sendiri. Kita mungkin melewatkan peluang baru untuk pertumbuhan karir kita karena kurangnya rasa percaya diri ini. Promosi diri, yang mencakup ketegasan dan kemampuan untuk membicarakan pencapaian Kita, adalah hal yang penting.

Hambatan Eksternal

Beberapa hambatan eksternal dalam manajemen karir dapat dijabarkan sebagai berikut.

1. Pemimpin yang kurang Mendukung

Memiliki pelatih karier atau mentor perusahaan adalah cara paling sederhana untuk dapat meningkatkan potensi Kita dan membantu Kita mencapai tujuan karir kita. Jika Kita belum memilikinya, alangkah baiknya kita perlu mencarinya. mentor eksternal terkadang lebih membantu daripada mentor internal.

2. Perubahan Industri

Hambatan utama terhadap kemajuan karir seorang karyawan mungkin adalah perubahan industri. Kita harus selalu mengikuti perkembangan terkini dalam teknologi dan tren terbaru dibidang pekerjaan kita untuk mengatasi tantangan ini. Berpartisipasi dalam sebuah konferensi, membaca jurnal perdagangan, dan lain sebagainya.

3. Takut Akan Perubahan

Ketakutan pada perubahan menghambat kemampuan seseorang untuk berkembang dalam pekerjaannya. Kita harus mengenali kecemasan Kita dan membuat strategi untuk mengatasinya jika ingin mengatasi tantangan tersebut. Misalnya, Kita dapat mulai mengembangkan pengetahuan dan kemampuan untuk meningkatkan nilai Kita dimata perusahaan jika Kita khawatir kehilangan pekerjaan.

Hambatan terhadap kemajuan karir dapat muncul dari sumber internal dan eksternal. Meskipun demikian, tantangan-tantangan ini dapat diatasi dengan pendekatan dan kerangka berpikir yang tepat. Agar berhasil dalam pekerjaan apapun, penting untuk mengenali tantangan yang dihadapi dan membuat strategi yang tepat untuk mengatasinya.

Kesimpulan dan Saran

Dari penjelasan diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa manajemen karir merupakan proses pengelolaan karir karyawan. Apabila manajemen karir dalam sebuah organisasi bersifat kaku dan tertutup, maka keleluasaan karyawan dalam pengembangan karirnya akan terbatas. Sebaliknya, apabila manajemen karir dalam organisasi bersifat terbuka, partisipatif, dan demokratis, maka partisipasi karyawan dalam pembinaan karirnya sendiri cenderung maksimal.

Adapun fungsi manajemen karir itu sendiri adalah mengendalikan karir, meningkatkan kinerja, meningkatkan kepuasan kerja, meningkatkan keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi mereka, meningkatkan kesempatan, meningkatkan kepuasan perusahaan. Selain itu juga, manajemen karir memiliki beberapa manfaat, seperti mencapai tujuan karyawan dan perusahaan, meningkatkan moral karyawan, membantu karyawan dalam mengidentifikasi potensi atau skill, membuktikan kesejahteraan karyawan, menjalin hubungan erat antara karyawan dan perusahaan dan sebagai bukti tanggung jawab sosial sebuah perusahaan.

Ada juga beberapa konsep yang perlu diperhatikan dalam penerapan manajemen karir ini, diantaranya, kesadaran diri, eksplorasi karir, koneksi, proses belajar. Hambatan yang terdapat dalam manajemen karir terbagi menjadi dua yaitu hambatan internal dan hambatan eksternal. Contoh hambatan internal adalah kualifikasi yang tidak memadai, kurangnya pengalaman, dan rendahnya kepercayaan diri. Untuk contoh hambatan eksternal adalah pemimpin yang kurang mendukung, perubahan industri dan takut akan perubahan.

Beberapa faktor penting untuk menentukan kinerja dari suatu organisasi dapat dilihat melalui kegiatan pelatihan, pengembangan, dan manajemen karir. Kegiatan tersebut bisa dikatakan sebagai point utama yang sudah menjadi tanggung jawab di suatu organisasi. Maka dari itu, setiap perusahaan diupayakan untuk melakukan manajemen karir melalui pelatihan dan pengembangan karir karyawannya supaya karyawan mampu menyesuaikan diri terhadap lingkungan kerja, menyelaraskan kemampuannya terhadap perkembangan teknologi. Apabila hal tersebut terwujud, maka perusahaan bisa melahirkan karyawan yang unggul dan berkualitas sehingga memiliki daya saing tinggi di dalam pasar tenaga kerja.

Daftar Pustaka

- Hariandja, Marihot Tua Efendi. (2002). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT. Grasindo
- Juliani, R. D. (2012). Manajemen karir. *Dinamika Sains*, 10(23).
- Margaretha, M., & Natalia, N. (2012). Pengaruh sikap kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Duta Marga Silima di Jakarta. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(2).

Widayanti, Rahmi. (2018). *Manajemen karir: Teori, konsep dan praktik*. Makassar: Rizky Artha Mulia.