



PENGEMBANGAN KARIR PERTEMUAN 3

# KARIR DALAM ORGANISASI

---

TEAM TEACHING PENGEMBANGAN KARIER

# TEORI PENGEMBANGAN KARIR

Teori perkembangan karir dapat dipahami sebagai pendekatan formal dalam upaya peningkatan atau perbaikan, pertumbuhan, kepuasan kerja, pengetahuan dan kemampuan karyawan agar dapat **memastikan bahwa orang-orang yang berkualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia ketika dibutuhkan**, dengan demikian perencanaan dan **pengembangan karir yang jelas akan membantu karyawan dan organisasi dalam meraih kesuksesan sesuai dengan tujuan organisasi.**

# TEORI PENGEMBANGAN KARIR

Pendidikan meningkatkan keahlian teoritis, konseptual, dan moral karyawan, sedangkan **pelatihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis** pelaksanaan pekerjaan karyawan. Pengembangan ini dilakukan baik **bertujuan karir maupun non karir** bagi para karyawan (baru atau lama) melalui pelatihan dan pendidikan.

Setiap orang yang bekerja pada suatu perusahaan akan memiliki harapan **untuk meraih posisi/jabatan yang lebih tinggi** atau yang lebih baik dari posisi/jabatan sebelumnya.

# TEORI PENGEMBANGAN KARIR

**Pengembangan karier** merupakan **tanggung jawab suatu organisasi** yang menyiapkan karyawan dengan kualifikasi dan pengalaman tertentu, agar pada waktu dibutuhkan organisasi sudah memiliki karyawan dengan kualifikasi tertentu. Sifatnya paternalistik, dari atas kebawah dan tersentralisasi.

Jadi yang dilakukan **karyawan adalah bekerja sebaik mungkin**, mengikuti semua pelatihan yang diberikan, menunggu kesempatan kenaikan jabatan dan biasanya menurut saja menduduki jabatan yang ditawarkan oleh perusahaan.

# PERENCANAAN KARIR ORGANISASIONAL

- Meskipun perencanaan karir terletak pada individu, perencanaan karir organisasional harus benar-benar sejalan dengan perencanaan karir individual jika perusahaan ingin mempertahankan para karyawannya yang terbaik dan terpandai.
- Para karyawan harus melihat bahwa upaya perencanaan karir organisasional diarahkan untuk meningkatkan tujuan karir spesifik mereka.
- Perusahaan harus membantu para karyawannya untuk menetapkan tujuan karir dan terutama keamanan karir mereka.
- Perusahaan harus memberi para karyawannya peluang-peluang untuk mempelajari dan mengerjakan hal-hal yang berbeda.

# APA YANG DIINGINKAN KARYAWAN?

- Keadilan dalam berkarir
- Kepedulian atasan dalam pengembangan karir bawahannya
- Informasi mengenai peluang pengembangan karir
- Kesesuaian peluang karir dengan minat karyawan
- Mendapatkan kepuasan dalam berkarir



# MANFAAT PERENCANAAN KARIR

- Menyelaraskan antara strategi organisasi dengan kebutuhan penyediaan karyawan dalam organisasi, baik dalam skala lokal, nasional, maupun global.
- Mengembangkan para karyawan yang siap dipromosikan.
- Mendayagunakan potensi para karyawan secara optimal.
- Mengurangi penumpukan karyawan di level-level bawah.
- Meningkatkan kepuasan karyawan dalam bekerja
- Membantu mewujudkan peluang kerja yang sama tanpa memandang perbedaan etnis, agama, dan gender



# FAKTOR PENYEBAB PERENCANAAN KARIR

1. Keinginan untuk mengembangkan dan mempromosikan karyawan dari internal perusahaan
2. Kekurangan orang yang cakap yang dapat dipromosikan
3. Keinginan untuk membantu perencanaan karir perseorangan.
4. Pernyataan minat karyawan yang besar.
5. Keinginan untuk meningkatkan probabilitas.
6. Tanggung jawab dari program perekrutan karyawan.
7. Perhatian dan fokus terhadap pemindahan tenaga kerja
8. Keinginan akan gambaran tentang pengadaan kerja yang positif.





# TAHAPAN PERENCANAAN KARIR ORGANISASIONAL

1. Diawali dengan penempatan kerja dan orientasi awal karyawan.
2. Pengamatan atas kinerja karyawan dalam suatu jabatan dan membandingkannya dengan standar-standar jabatan.
3. Mengidentifikasi kekuatan-kekuatan dan kelemahan-kelemahan karyawan yang bersangkutan.
4. Manajemen membantu karyawan menetapkan keputusan karir tentatif, meliputi kebutuhan pribadi, kemampuan, aspirasi, dan kebutuhan organisasi.
5. Manajemen kemudian bisa menjadwalkan program-program yang terkait dengan kebutuhan-kebutuhan khusus karyawan tersebut.

# **DAMPAK POSITIF PERENCANAAN KARIR BAGI ORGANISASI**

1. Mengurangi karyawan yang depresi atau frustrasi
2. Merupakan promosi yang positif bagi organisasi
3. Dapat menjamin agar bakat-bakat yang dibutuhkan selalu tersedia
4. Menciptakan komunikasi yang baik dalam organisasi
5. Mampu mempertahankan karyawan yang baik
6. Meningkatkan efektivitas kinerja SDM
7. Meningkatkan daya tarik perusahaan bagi orang bertalenta tinggi

# **DAMPAK POSITIF PERENCANAAN KARIR BAGI KARYAWAN**

1. Karyawan akan memiliki tujuan dan harapan yang lebih realistis
2. Membina komunikasi yang baik dengan manajer dan pimpinan yang lebih tinggi
3. Menjaga loyalitas karyawan
4. Menjadi memahami organisasi
5. Menambah kepuasan dalam bekerja
6. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja
7. Meningkatkan produktivitas dalam bekerja



# TUGAS 3

BENTUK KELOMPOK BERANGGOTAKAN 4-5 MAHASISWA DAN DISKUSIKAN PERTANYAAN BERIKUT INI!

---

1. Menurut kelompok Anda, lebih penting mana: Karir individu atau karir organisasional, berikan alasan kalian!
2. Dari 6 manfaat perencanaan karir, menurut kelompok Anda mana yang paling bermanfaat, berikan alasannya!
3. Menurut kelompok Anda lebih nyaman mana: menjadi karyawan bidang IT atau menjadi pengusaha bidang IT, berikan alasannya!
4. Kapan sebuah karir dikatakan sudah mencapai tahap kemunduran, dan apa yang harus dilakukan?