

## PERANAN PENTING PERENCANAAN DAN PENGEMBANGAN DALAM KEMAJUAN SUATU ORGANISASI

Firmansyah Khudori<sup>1</sup>, Suhaendi<sup>2</sup>, Hadi Supratikta<sup>3</sup>  
Magister Manajemen, Universitas Pamulang  
Jl. Puspitek Raya No 10, Serpong, Tangerang Selatan

Correspondence		
Email: <a href="mailto:firmansyahkhudori@gmail.com">firmansyahkhudori@gmail.com</a> , <a href="mailto:Suhendiaja93@gmail.com">Suhendiaja93@gmail.com</a>	No. Telp:	
Submitted: 23 April 2024	Accepted: 2 May 2024	Published: 3 May 2024

### ABSTRAK

Perencanaan dan pengembangan karir adalah suatu tahapan perencanaan yang memungkinkannya para karyawan dalam melakukan pengidentifikasian terkait dengan tujuan karirnya mereka serta juga jalur yang menuju ke tujuannya tersebut. Program perencanaan dan pengembangan karir memberi suatu peluang ataupun kesempatan pada para karyawan teruntuk mengeksplorasi minat, aspirasi serta peluang karir mereka di perusahaan. Dengan melaluinya tahapan ini, para karyawan bisa mencari peluang pengembangan diri teruntuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan untuk meraih kedudukan maupun posisi yang diinginkan. Oleh karena demikian, manajer haruslah memperhatikan karyawannya dan memperlakukan mereka dengan hormat atas potensi pencapaiannya. Penyesuaian dan jalur proses sesuai kebutuhan serta juga kepentingan antara karyawan dan perusahaan, serta pengembangan karir digunakan untuk keuntungan bersama. Proses dan pengembangan karir memberikan karyawan rasa aman yang lebih transparan dan terjamin, sehingga memungkinkan seluruh karyawan untuk tumbuh dan mengembangkan keterampilan, kecerdasan, wawasan, motivasi dan komitmen yang harus dipegang.

**Kata Kunci :** Perencanaan Karir, Pengembangan Karir, Pencapaian Karir

### PENDAHULUAN

Perguruan tinggi ialah suatu institusi pendidikan tinggi pada sistem akademik formal. Perihal tersebut dicapai dengan hadirnya lulusan dengan kemampuan dan keterampilan spesifik. Sarjana ialah sebuah hasil daripada pendidikan yang dilaksanakan universitas. Di tiap tahunnya, jumlah mahasiswa lulusan Sarjana (S1) perguruan tinggi terus meningkat. Namun, banyak dari mereka tidak dapat langsung mendapatkan pekerjaan. Hal inilah yang menjadi penyebab berlanjutnya masalah pengangguran di Indonesia. Tingginya angka pengangguran di kalangan pelajar salah satu penyebabnya adalah ketika masih menjadi pelajar, banyak siswa yang belum mengetahui apa yang akan mereka lakukan dalam hidupnya setelah lulus SMA (Rachmawati, 2012).

Terbatasnya kesempatan kerja dan ketatnya persaingan di tempat kerja menimbulkan kekhawatiran dan ketakutan terhadap karir masa depan mereka (Adriansyah, Rahayu, Plastika, 2015). Perencanaan karir pada hakikatnya adalah sebuah mekanisme kesadaran diri yang melibatkan kesadaran akan daya serta kelemahan akan penerimaan diri, keputusan, serta konsekuensi daripada keputusan itu. Perencanaan karir ialah mekanisme seumur hidup seseorang serta mampu diubah, begitu pula tahapan pengembangan karir manusia dan tugas pengembangan karir (Ginzberg, et al. dalam Santrock, 2007). Merencanakan karir penting bagi seseorang karena memungkinkan mereka untuk memutuskan karir masa depan mereka .

Kepentingan karir terhadap seorang individu memerlukan kesiapan yang matang agar orang tersebut tidak menemui beragam kesulitan yang serius. Berkenaan dengan hal tersebut, wawasan terkait pekerjaan adalah penting. Masyarakat perlu mempertajam keyakinannya terhadap keputusan karir sebelum mencari informasi karir, namun juga perlu menimbang beragam perubahan pada dunia profesi

sehingga banyak kesulitan yang muncul. Perubahan tersebut meliputi perubahan teknologi serta perekonomian (Tansley, Jore, Haase & Martens, 2007). Dalam merencanakan karir ini didalamnya harus dilibatkan oleh sumber daya manusia yang mempunyai kualitas dalam melakukan suatu aktifitas, hal tersebut dapat dikatakan perencanaan karir akan berkaitan dengan SDM.

Menjamin SDM yang andal sangat diperlukan untuk pengembangan dan pertumbuhan suatu organisasi. Upaya penyediaan sumber daya tersebut dapat dicapai dengan meningkatkan kualitas SDM. Talenta bermutu didapatkan dengan beragam program seperti pelatihan serta pengembangan karir. Hal tersebut ialah faktor yang membantu karyawan mencapai performa puncak dan dapat meningkatkan produktivitas organisasi. Program tersebut memungkinkan karyawan untuk mengembangkan keahlian kerja, wawasan beserta pengalaman mereka.

Kemajuan suatu organisasi tentunya dapat diukur melalui sejauh apa organisasi itu mampu berhadapan dengan perubahan. Saat ini perkembangan zaman menuntut seluruh perusahaan agar bersikap transparan mengenai mutu layanan SDM yang dimilikinya. Hal ini memastikan bahwa semua karyawan menyadari tanggung jawab mereka sebagai individu yang sesuai dengan budaya. Adanya perubahan tersebut jelas berarti bahwa seluruh dunia usaha dan organisasi harus mampu beradaptasi terhadapnya. Perusahaan dan organisasi yang mampu merespon perubahan tersebut mempunyai SDM yang bermutu. Menurut Nuryanta, N. (2008), melalui SDM yang bermutu mampu membantu perusahaan dalam menghadapi tiap tantang serta perkembangan yang ada.

Sumber daya manusia yang unggul bukanlah sesuatu yang bisa dicapai dengan cepat. Oleh karena itu, vital terhadap organisasi dalam melaksanakan upaya sebaik mungkin guna mencapai mutu SDM yang diinginkan. Upaya yang mampu dilaksanakan ialah melalui tata kelola SDM untuk mencapai produktivitas yang tinggi bagi organisasi dan perusahaan.

Menurut Susan, E. (2019), Manajemen sumber daya manusia memungkinkan pegawai suatu organisasi mampu dengan mudah mengeliminasi permasalahan yang ada hingga mampu adaptif terhadap perubahan yang ada. Tanpa suatu tata keola SDM, tentunya sulit dalam mengembangkan performa kerja karyawan.

Selain itu, organisasi harus melakukan apa yang disebut dengan perencanaan sumber daya manusia agar dapat melanjutkan pengelolaan yang telah dilakukan terhadap karyawannya. Tanpa rencana SDM yang jelas, perusahaan pasti akan menghadapi krisis dalam mencari talenta berkualitas untuk posisi inti. Menurut Noer, S.W.P. Trang, I. Uhing, Y. (2017), tujuan utama perencanaan sumber daya manusia adalah membantu perusahaan mendapatkan karyawan yang tepat pada posisi yang tepat dan juga di waktu yang tepat. Teruntuk mencapai kemajuan organisasi diperlukan pelaksanaan perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia yang optimal.

Perencanaan SDM mampu didefinisikan menjadi suatu metode dalam menentukan kebutuhan tenaga kerja dalam jangka waktu spesifik, entah secara kualitatif ataupun kuantitatif, melalui metode spesifik (Noer, et al, 2017). Menurut Arifah (2012), audit SDM adalah pelaksanaan runtutan mekanisme sistematis untuk memperoleh serta mengevaluasi bukti obyektif terhadap performa organisasi, program, fungsional ataupun aktivitas. Menurut Ratnasari dan Hartati, perencanaan SDM ialah suatu aktivitas yang dilaksanakan guna menyelenggarakan perencanaan khusus SDM pada sebuah organisasi yang mana ialah salah satu fungsi manajemen.

Peningkatan kinerja memerlukan perencanaan sumber daya, khususnya pada bagian sumber daya manusia (HR), untuk mencapai tujuan perusahaan. Manajemen wajib menjamin ketersediaan SDM selaras terhadap bidang tanggung jawabnya, dan khususnya ketersediaan karyawan yang dibutuhkan selaras terhadap kebutuhan pasar.

## **METODE PENELITIAN**

Pada penulisan artikel ini mengaplikasikan metode deskriptif analitis, yaitu metode mendeskripsikan dan menganalisis permasalahan dan fenomena yang muncul berdasarkan sumber literatur terkini dan relevan dengan menggunakan pendekatan kualitatif.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Definisi SDM dan Kinerja SDM**

Sumber Daya Manusia (SDM) ialah individu produktif yang mempunyai tingkat produktivitas beragam, dan bertujuan dalam meraih sasaran perusahaan. Saat ini, SDM sering disebut sebagai aset yang memerlukan pelatihan untuk mengembangkan keterampilannya. Sebab, jika SDM tidak dikembangkan, maka statusnya dapat menjadi beban bagi perusahaan.

Departemen sumber daya manusia tentunya memiliki layanan yang beragam. Kinerja ialah performa yang dilakukan pegawai. Faktor-faktor yang mempengaruhinya yakni: Efisiensi kerja, kepuasan wewenang yang dijalankan ataupun diperoleh, dll.

### **Pentingnya Kinerja SDM**

SDM mempunyai peranan vital untuk mendorong organisasi maju dengan landasan visi misi yang sudah ditentukan. Keberhasilan sebuah insititusi tak lepas daripada kinerjam SDMnya dan mutu yang diberikan. Di samping itu, kuantitas juga harus menjadi fokus, karena menuntaskan tugas dalam durasi yang ditentukan tentunya menunjukkan bahwa performa yang dinyatakan telah efisien. SDM yang optimal secara kualitatif serta kuantitatif diharapkan akan memberikan keunggulan kompetitif bagi perusahaan.

### **Definisi Perencanaan**

Perencanaan ialah mekanisme menentukan tujuan organisasi, mengembangkan strategi dalam meraih tujuan tersebut, serta membuat rencana kegiatan kerja. Perencanaan ialah mekanisme vital pada fungsional manajemen, sebab tanpa adanya perencanaan ini, suatu mekanisme tidak akan berlangsung dengan baik.

### **Definisi Karir**

Karir ialah serangkaian kedudukan yang berkaitan terhadap aktivitas yang dilakukan seorang invididu ketika hidup. Seseorang mengejar karir agar sepenuhnya mampu melakukan pemenuhan kebutuhan hidup mereka. dulunya dapat memenuhi sebagian kebutuhan tersebut hanya dengan mengenal pengusaha. Saat ini, batasan antara karir individu dari sudut pandang organisasi dan karir dari sudut pandang individu menjadi semakin penting.

Menurut Handoko (1992), istilah karir dipakai dalam menunjukkan peranan ataupun status, yang mempunyai 3 arti yang meliputi:

- a. Karir pada pengembangan karir dapat berbentuk promosi ataupun mutasi pada posisi yang lebih tinggi terantung pada peranan pegawai selama mengabdikan
- b. Karir sebagai indikator profesi yang menciptakan pola sistematis kemajuan yang memperjelas alur karier.
- c. Karir menjadi runtutan aktivitas kerja yang dilakukan seorang ketika masa kerjanya

Perencanaan serta pengembangan karir ialah mekanisme perencanaan yang memberikan peluang terhadap karyawan dalam melakukan identifikasi tujuan karir yang mengarah kepada sasarannya. Program ini menciptakan potensi untuk mengeksplorasi minat serta peluang dalam karir seseorang. Dengan adanya program ini, calon karyawan mampu mencari peluang perbaikan diri guna mengembangkan keterampilan dan kemampuan untuk mencapai tujuannya. (Martoyo, 1992).

### Perencanaan Karir

Perencanaan karir ialah mekanisme menyeluruh yang mana ketika seorang individu mempunyai minat serta wawasan untuk meminta suatu informasi terkait peluang karir serta memantapkan hal tersebut dari refleksi diri (Dessler, 2008). Menurut Simamora (2008) menegaskan bahwasanya perencanaan ini ialah suatu mekanisme yang dilaksanakan guna melakukan identifikasi teruntuk mencapai tujuan karir. Menurut dari Winkel dan Hastuti (2006), terdapat 3 aspek yang wajib dipenuhi ketika menciptakan rencana karir, yakni:

- a. Wawasan serta pemahaman tentang pribadi; bakat, antusias, ambisi, serta sumber daya yang ada
- b. Wawasan terkait dunia kerja, yakni mengenai keadaan yang diperlukan guna menunjang keberhasilan pada dunia kerja
- c. Berpikir realistis untuk menghubungkan wawasan pribadi terhadap dunia kerja.

Terdapat beragam aspek yang memengaruhi seseorang untuk merancang perencanaan karir (Winkel dan Hastuti, 2006), yaitu:

- a. Nilai-nilai dalam hidup, cita-cita yang dikejar seseorang kapanpun dan dimanapun. Nilai-nilai membimbing dan membimbing hidup kita dan benar-benar menentukan *lifestyle*. Introspeksi atas nilai kehidupan mampu memfokuskan wawasan pribadi yang akan mempengaruhi *lifestyle* yang berkembang, mencakup posisi yang ingin dicapai.
- b. menentukan gaya hidup kita. Introspeksi pada nilai-nilai kehidupan akan memperdalam pengetahuan serta juga pemahaman diri, yang akan mempengaruhi gaya hidup yang berkembang, termasuk posisi yang ingin dicapai .
- c. Kondisi fisik, yaitu karakteristik fisik individu. Persyaratan berbeda mengenai karakteristik fisik yang berlaku untuk pekerjaan tertentu.
- d. Masyarakat, atau lingkungan sosiokultural tempat anak muda tumbuh. Lingkungan ini sangat inklusif dan sangat mempengaruhi cara berpikir setiap keluarga tentang banyak hal, yang mereka pegang teguh, dan yang diwariskan kepada anak-anaknya. Pandangan ini mencakup penjelasan mengenai naik turunnya berbagai jenis pekerjaan, peran seseorang pada kehidupan, serta apakah pekerjaan cocok untuk laki-laki dan perempuan.
- e. Kondisi sosial ekonomi suatu negara atau wilayah, yaitu lambat atau cepatnya laju pertumbuhan ekonomi, stratifikasi masyarakat pada kelompok sosial, dan keberagaman suatu kelompok yang bersifat transparan ataupun tertutup terhadap golongan lainnya.
- f. Kedudukan anak pada keluarga, terutama yang mempunyai kakak, sudah sewajarnya diharapkan mempunyai opini serta gagasan terkait perencanaan karir, hingga mampu memiliki wawasan yang luas dibandingkan seseorang yang tak mempunyai kakak.

Ada berbagai keuntungan perlibatan organisasi pada perencanaan karir, yang pada hal ini terkait departemen SDM ialah (William dan Keith, 1993):

- a. Menyelaraskan keterampilan karyawan melalui strategi yang menyelaraskan kondisi internal. Mendukung rencana karir adalah tentang memberikan panduan untuk

- membantu karyawan mencapai tujuan karir mereka. Ini akan dibutuhkan nantinya ketika menerapkan strategi. Seperti yang Anda ketahui, strategi membutuhkan tingkah laku karyawan dan suatu kompetensi.
- b. Mengembangkan supply pegawai untukantisipasi suatu hal seperti pegawai pensiun, mengundurkan diri, ataupun PHK agar mampu mengisi tempat yang kosong jika terjadi.
  - c. Persiapan Magang Internasional, dengan kantor di berbagai negara dan posisi kunci berbeda yang perlu diisi, Perencanaan Karir dapat membantu Anda mempersiapkan karyawan dan magang dengan lebih baik.
  - d. Membantu karyawan merencanakan karirnya, berarti organisasi menyadarkan dan mengedukasi karyawan tentang keberadaan organisasi yang mempekerjakan karyawan dengan latar belakang, harapan, dan harapan yang beragam.
  - e. Dengan mengurangi turnover, memperhatikan perencanaan karir dapat meningkatkan loyalitas karyawan terhadap organisasi melalui peluang untuk mengisi posisi yang diinginkan.
  - f. Perencanaan karir menyalurkan calon karyawan untuk memotivasi mereka mempertahankan dan meningkatkan potensi mereka dengan tujuan karir tertentu. Hal ini tak hanya menyiapkan SDM dalam mengisi lowongan mendatang, tetapi juga berpotensi meningkatkan performa karyawan yang saat ini bekerja.
  - g. Mendorong peningkatan keterampilan. Perencanaan karir secara alami memberi insentif kepada pengembangan karyawan dan pengurangan simpanan karyawan.
  - h. Merencanakan karir agar seseorang dapat dipromosikan pada suatu jabatan mengurangi jumlah calon pegawai yang ada.
  - i. Pemenuhan Kebutuhan Pegawai dalam meraih kemajuan karir yang lebih optimal nantinya, hingga memungkinkan pendapatn yang lebih besar.
  - j. Menminimalisir diskriminasi perencanaan karir pada seluruh karyawan agar mampu mengisi posisi pada perusahaan.

### Langkah-Langkah Perencanaan Karir

Tahapan yang diperlukan terkait perencanaan karir meliputi:

- a. Evaluasi diri sendiri  
Hal terpenting yang harus dilakukan saat merencanakan awal karir ialah bertanya dan mengenali diri sendiri. Mengetahui peluang serta segala hal yang terkait dengan karir.
- b. Menetapkan Tujuan Karir  
Sesudah masyarakat mampu menilai daya serta kekurangan dirinya serta mempunyai wawasa terkait arah kerja, mereka mampu mengidentifikasi serta merumuskan tujuan karir.
- c. Mempersiapkan Rencana  
Rencana ini dapat dibuat dari desain aktivitas berbeda guna meraih tujuan karier.
- d. Implementasi Rencana  
Implementasi rencana hampir selalu memerlukan budaya organisasi yang mendukung. Artinya, manajer senior harus mengundang manajer di semua tingkatan untuk membantu bawahannya memajukan karier individu.

### Manfaat Perencanaan Karir

Adanya perencanaan karir memungkinkan organisasi untuk:

- a. Mengurangi pergantian karyawan (turnover) dan mempertimbangkan karir individu perihal perencanaan karir yang sudah ditetapkan bisa meningkatkannya loyalitas dari para karyawan pada perusahaan tempat dimana mereka bekerja. Dapat digunakan untuk mengurangi volatilitas pada karyawan.
- b. Mendorong pertumbuhan, Perencanaan karir yang tepat mendorong pertumbuhan dan perkembangan semangat kerjanya para karyawan. Dengan , dapat menjaga motivasi karyawan.
- c. Memenuhi kebutuhan sumber daya manusia organisasi di era yang akan mendatang.
- d. Memberi informasi yang lebih baik pada organisasi serta individu tentang kemungkinan jalur karir dalam organisasi.
- e. Dengan mengembangkan karyawan yang bisa dipromosikan, perencanaan karir memberikan bantuan dalam membangun kumpulan talenta internal yang bisa dipromosikan teruntuk mengisi kekosongan yang tercipta karena adanya pengunduran diri, pensiun, serta juga promosi.
- f. Menyediakannya fasilitas untuk magang internasional, organisasi global mempergunakan perencanaan karir teruntuk memberikan bantuan dalam mengidentifikasi serta mempersiapkan magang internasional.
- g. Untuk menciptakan keberagaman tenaga kerja, karyawan dari berbagai latar belakang dapat mempelajari lebih lanjut tentang ekspektasi organisasi terhadap pertumbuhan dan perkembangan mereka sendiri melalui dukungan perencanaan karier.
- h. Membuka Jalan Bagi Karyawan Potensial Perencanaan karir tidak hanya membekali karyawan dengan tujuan karir yang spesifik, namun juga mempersiapkannya karyawan teruntuk posisi terbuka di era yang akan mendatang.
- i. Perencanaan karir membuat karyawan, manajer, serta departemen sumber daya manusia jauh lebih berhati-hati dalam mengenai kualifikasi karyawan, sehingga manajer yang ingin mengalahkan diri mereka sendiri tidak dapat membatasi bawahan utama.
- j. Dengan mendukung pelaksanaan rencana tindakan yang sudah disetujui, perencanaan karir membantu mempersiapkan anggota kelompok teruntuk posisi-posisi yang cukup penting, dan persiapan ini dapat membantu dalam mencapai rencana tindakan yang telah disetujui.

### Definisi Pengembangan Karir

Pengembangan karir (pengembangan karir ) mencakup kegiatan yang mempersiapkan individu untuk kemajuan karir yang direncanakan. Berbagai macam prinsip pengembangan karir yakni sebagai berikut:

- a. Pekerjaan itu sendiri memiliki pengaruh yang sangat besar pada perkembangan karir.
- b. Bentuk pengembangan kompetensi yang diperlukan ditentukannya oleh persyaratan khusus jabatan.
- c. Pengembangan lebih lanjut hanya akan terjadi apabila orang tersebut belumlah mendapatkan keterampilan yang sesuai pada persyaratan pekerjaan .
- d. Waktu yang dihabiskan untuk pengembangan lebih lanjut bisa dikurangi/dikurangi dengan cara melakukan pengidentifikasian terhadap serangkaian penempatan yang masuk akal .

Implementasi Perencanaan Karir adalah pengembangan karir. Oleh karena itu, pengembangan karir bisa diartikannya sebagai penjumlahan total upaya pribadi seorang karyawan yang bertujuan teruntuk mewujudkan rencana karir melaluinya pelatihan, pendidikan, pencarian serta juga perolehan pekerjaan, dan pengalaman profesional. Titik awal pengembangan karir diawali dari karyawan itu sendiri, tiap-tiap orang bertanggung jawab terkait dengan kemajuan maupun pengembangan profesionalnya. Sesudah inisiatif ini diterapkan, karyawan dan organisasi akan mendapatkan manfaat dari sekitar kegiatan pengembangan.

### **Tahap Perkembangan Karir**

Untuk melaksanakan tahapan pengembangan karir secara efektif, program karir harus disesuaikan dengan kebutuhan unik individu pada bermacam-macam tahapan kehidupan serta karir.

1. Tahap awal karir, pelatihan adalah tahap yang fokusnya adalah memperoleh rasa aman untuk memenuhi kebutuhan selama tahun pertama mengabdikan. Rintangan dalam karier awal (early career) diantaranya sebagai berikut :
  - a. Ketidakpuasan atau ketidakpuasan akibat harapan yang tidaklah terpenuhi
  - b. Adanya atasan yang tidak kompeten.
  - c. Kekuatan organisasi pada aspek politik
  - d. Kegagalan memantau lingkungan eksternal serta internal.
  - e. Mengabaikan kriteria aktual teruntuk mengevaluasi kinerja karyawan baru/pemula karir saja
  - f. Ketegangan antara profesional muda serta juga profesional serta manajer yang lebih tua muncul dari pengalaman, kebutuhan, dan minat yang berbeda
  - g. Tuntutan organisasi Garis loyalitas tidak jelas.
  - h. Takut akan integritas, komitmen, serta ketergantungan.
2. Pertengahan karir: Tahap pertengahan karir sering kali mencakup pengalaman baru seperti penugasan khusus, transfer atau promosi di tingkat yang lebih tinggi, tawaran dari organisasi lain, peluang untuk mendapatkan visibilitas di tingkat organisasi yang lebih tinggi, dan membangun nilai pribadi.
3. Karir Terlambat: Berikan pelatihan kepada penerus Anda dan kurangi beban kerja Anda atau delegasikan tugas-tugas inti karir yang terlambat agar tetap produktif dan bersiap menghadapi masa pensiun.

### **Tujuan Pengembangan Karir dan Analisis Karir**

Dalam hal pengembangan profesional, ada tiga pilihan perlakuan organisasi terhadap karyawan:

- a. Organisasi harus mempertahankan posisinya semula untuk jangka waktu tertentu dengan memberikan kompensasi yang sesuai.
- b. Organisasi harus mendukung karyawan pada posisi horizontal lainnya yang berkaitan dengan perluasan dan peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap.
- c. Organisasi perlu memberikan informasi vertikal kepada karyawan untuk mengisi posisi yang lebih tinggi secara struktural.

### Manfaat Pengembangan Karir

Pada hakikatnya kegunaan dari pengembangan kari ini mencakup:

1. Bagi organisasi, pengembangan karir memungkinkan organisasi untuk:
  - a. Menjamin ketersediaan sumber daya manusia yang dibutuhkan
  - b. Mengembangkan mutu organisasi dalam menarik serta mempertahankan tenaga kerja yang bermutu
  - c. Memastikan minoritas serta perempuan memiliki potensi yang sama dalam memajukan karir mereka
  - d. Meminimalisir rasa kekecewaan pegawai
  - e. Mendorong keberagam kultur organisasi
  - f. Mengembangkan reputasi institusi
2. Bagi pegawai/karyawan :
  - a. Memakai potensi terbaik diri semaksimal mungkin
  - b. Menciptakan tantangan yang positif
  - c. Menciptakan peningkatan otonomi dan tanggung jawab

### Kesimpulan

Perencanaan karir adalah rencana mengenai potensi individu karyawan suatu organisasi dan menempuh proses promosi/status sesuai dengan kebutuhan dan keterampilannya. Pekerja perlu menyadari karir ini dan menekuninya secara konsisten, menghindari situasi dimana karir mereka mandek. Oleh karena itu, manajer harus memperhatikan karyawannya dan menghargai potensi kinerjanya. Menggunakan arahan serta mekanisme pengembangan karir selaras terhadap kepentingan tenaga kerja dan perusahaan untuk keuntungan bersama. Proses ini wajib membawakan keamanan yang lebih terbuka serta menjamin bagi pegawai hingga menjamin seluruh keterampilan, kecerdasan, wawasan, motivasi dan komitmen pegawai pada jabatan yang dijabatnya harus dapat tumbuh dan berkembang. Melalui mekanisme serta pengembangan karir ini mampu diusahakan pembinaan karyawan menuju arah yang lebih baik.

### Daftar Pustaka

- Satrio Putro Yuwono, F., Dewata Bimantoro, C., Humairani, A., Nikmah, Z (2023). Pengelolaan SDM Dan Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Kemajuan Suatu Organisasi. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen*, Vol.1 No.2, 27-34
- Tri Saputra, R., Langgeng Ratnasari, S., Tanjung, R (2020). Pengaruh Manajemen Talenta, Perencanaan Sdm, Dan Audit Sdm Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Trias Politika*, Vol 4. No.1, 90 – 99
- Masturina, D (2018). Pengaruh Kompetensi Diri Dan Kepercayaan Diri Terhadap Perencanaan Karir. *Psikoborneo*. Vol 6, No 2, 198- 205
- Maulidia Ghassani, M., Ni'matuzahroh., Anwar, Z (2020). Meningkatkan Kematangan Karir Siswa Smp Melalui Pelatihan Perencanaan Karir. *Jurnal Intervensi Psikologi*. Vol 12 No 2, 121-136
- Nurmasari (2015). Peranan Penting Perencanaan Dan Pengembangan Karier. *PUBLIKA*. Vol.1 No.2, 268-281