



PENDEKATAN SISTEMATIS DALAM PERENCANAAN DAN PENGEMBANGAN KARIER: TANTANGAN SERTA FAKTOR PENENTU

SYSTEMATIC APPROACH TO CAREER PLANNING AND DEVELOPMENT: CHALLENGES AND DETERMINING FACTORS

Dwi Lestari^{1*}, Fajri Rahmadeli², Tiffany Deanidia³, Yulia Dwi Wahyuni⁴, Hadi Supratikta⁴

¹Pascasarjana Manajemen, Universitas Pamulang, Email : dwi.dlestari@gmail.com

²Pascasarjana Manajemen, Universitas Pamulang, Email : rahmadeli20@gmail.com

³Pascasarjana Manajemen, Universitas Pamulang, Email : tiffanydeanidia32@gmail.com

⁴Pascasarjana Manajemen, Universitas Pamulang, Email : de.yoelia24@gmail.com

⁵Pascasarjana Manajemen, Universitas Pamulang, Email : dosen00469@unpam.ac.id

*email Koresponden: dwi.dlestari@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.62567/micjo.v2i1.324>

Article info:

Submitted: 04/10/24

Accepted: 06/01/25

Published: 30/01/25

Abstract

Effective career planning and development is essential in the context of today's competitive and dynamic job market. A systematic approach is crucial to helping individuals and organizations identify and achieve their career goals. This research aims to analyze the importance of a systematic approach in career planning and development, the challenges faced, and the determining factors for success that need to be considered. The method used in this research is literature study, which includes analysis of related literature and best practices in career development. The research results show that self-assessment, setting clear goals, developing skills, as well as mentorship and technology support play an important role in achieving career success. Apart from that, organizations must also play an active role in providing structured development programs to increase employee engagement. The conclusion of this research emphasizes the need for synergy between individuals and organizations in creating a mutually beneficial career development ecosystem.

Kata Kunci : Systematic Approach, Career Planning, Career Development, Determining Factors, Organizational Technology

Abstrak

Perencanaan dan pengembangan karier yang efektif sangat penting dalam pasar kerja yang kompetitif dan dinamis saat ini. Pendekatan sistematis menjadi penting untuk membantu individu dan organisasi dalam mengidentifikasi dan mencapai tujuan karier mereka. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pentingnya pendekatan sistematis dalam perencanaan dan pengembangan karier, tantangan yang

dihadapi, serta faktor-faktor penentu kesuksesan yang perlu diperhatikan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kepustakaan, yang mencakup analisis literatur terkait dan best practices dalam pengembangan karier. Hasil penelitian menunjukkan bahwa self-assessment, penetapan tujuan yang jelas, pengembangan keterampilan, serta dukungan mentorship dan teknologi memainkan peran penting dalam mencapai kesuksesan karier. Selain itu, organisasi juga harus berperan aktif dalam menyediakan program pengembangan yang terstruktur untuk meningkatkan keterlibatan karyawan. Kesimpulan dari penelitian ini menekankan perlunya sinergi antara individu dan organisasi dalam menciptakan ekosistem pengembangan karier yang saling menguntungkan.

Kata Kunci : Pendekatan Sistematis, Perencanaan Karier, Pengembangan Karier, Faktor Penentu, Teknologi Organisasi

1. PENDAHULUAN

Perencanaan dan pengembangan karier merupakan salah satu aspek penting dalam kehidupan seseorang, baik dari perspektif pribadi maupun organisasi. Di era globalisasi yang semakin kompleks, kebutuhan akan pendekatan sistematis dalam perencanaan karier menjadi semakin mendesak (Mediana & Hwihanus, 2024). Hal ini disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk perubahan dinamis di pasar tenaga kerja, perkembangan teknologi yang pesat, serta kebutuhan akan kompetensi yang terus berkembang. Seiring dengan meningkatnya persaingan di dunia kerja, individu dituntut untuk memiliki keterampilan yang relevan dan fleksibilitas untuk menghadapi perubahan. Organisasi juga semakin menyadari pentingnya pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang sistematis, yang tidak hanya meningkatkan produktivitas tetapi juga menjaga loyalitas karyawan. Namun, tidak semua individu atau organisasi memiliki strategi yang efektif dalam merencanakan dan mengembangkan karier, sehingga seringkali ditemukan kesenjangan antara harapan dan realitas (Barhate & Dirani, 2022)

Di sisi lain, pengembangan karier yang terencana dan sistematis memberikan banyak manfaat, baik bagi individu maupun organisasi. Bagi individu, perencanaan karier yang baik dapat membantu mencapai tujuan profesional dengan lebih efektif, meningkatkan kesejahteraan mental, serta memberikan rasa tujuan dan kepuasan dalam pekerjaan (Lent & Brown, 2020). Sementara itu, bagi organisasi, memiliki karyawan yang berkomitmen pada pengembangan karier dapat meningkatkan kinerja organisasi, mengurangi tingkat turnover, dan menciptakan budaya kerja yang dinamis dan berkelanjutan. Oleh karena itu, pendekatan sistematis dalam perencanaan dan pengembangan karier semakin diakui sebagai elemen kunci dalam pengelolaan SDM modern.

Meskipun manfaat perencanaan dan pengembangan karier sudah banyak diakui, ada berbagai permasalahan yang sering muncul dalam implementasinya. Salah satu tantangan utama adalah ketidakmampuan individu untuk mengidentifikasi dan merencanakan karier mereka dengan tepat. Banyak individu yang tidak memiliki pemahaman mendalam mengenai minat, keterampilan, atau potensi mereka, yang akhirnya membuat mereka kesulitan dalam menentukan arah karier yang sesuai. Selain itu, banyak orang yang terjebak dalam kondisi stagnasi karier, di mana mereka merasa tidak berkembang atau tidak memiliki peluang untuk maju. Situasi ini sering kali diperburuk oleh kurangnya akses terhadap bimbingan karier yang memadai atau kurangnya dukungan dari organisasi tempat mereka bekerja (Fuertes et al., 2021).

Di tingkat organisasi, permasalahan yang muncul sering kali berkaitan dengan kurangnya strategi pengembangan SDM yang holistik dan berkelanjutan. Banyak organisasi yang tidak memiliki program pengembangan karier yang jelas, sehingga karyawan merasa

tidak diberdayakan atau tidak mendapatkan kesempatan untuk berkembang. Di samping itu, beberapa organisasi lebih fokus pada keuntungan jangka pendek daripada investasi jangka panjang dalam pengembangan karyawan. Akibatnya, banyak karyawan yang merasa frustrasi dan mencari peluang di tempat lain, yang pada akhirnya merugikan organisasi dalam bentuk turnover yang tinggi dan hilangnya talenta potensial (Akkermans et al., 2021).

Permasalahan lainnya adalah ketidakcocokan antara keterampilan yang dimiliki individu dengan kebutuhan pasar kerja yang terus berubah. Perkembangan teknologi yang cepat, seperti automation, artificial intelligence (AI), dan big data, mengubah banyak industri dan menciptakan permintaan untuk keterampilan baru. Banyak individu yang tidak siap menghadapi perubahan ini karena kurangnya pelatihan atau pendidikan yang relevan, yang pada akhirnya menempatkan mereka pada posisi yang kurang kompetitif di pasar tenaga kerja (Hirschi & Koen, 2021).

Tujuan utama dari perencanaan dan pengembangan karier yang sistematis adalah untuk membantu individu mengembangkan keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman yang diperlukan untuk mencapai tujuan karier yang diinginkan. Selain itu, perencanaan ini juga bertujuan untuk membantu individu mengatasi tantangan dalam dunia kerja yang terus berubah serta memberikan mereka kepercayaan diri dalam menghadapi masa depan yang penuh ketidakpastian. Melalui pendekatan ini, individu diharapkan dapat mencapai potensi penuh mereka dan mencapai kepuasan karier yang maksimal.

Bagi organisasi, tujuan dari pendekatan sistematis ini adalah untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan karyawan secara berkelanjutan. Ini mencakup pembentukan strategi pengembangan SDM yang selaras dengan tujuan organisasi, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja dan keberhasilan jangka panjang. Dengan menciptakan budaya pengembangan karier yang positif, organisasi dapat mempertahankan karyawan yang berbakat, meningkatkan loyalitas, dan meningkatkan reputasi sebagai tempat kerja yang menarik.

Tujuan lain dari penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi faktor-faktor yang mempengaruhi kesuksesan dalam perencanaan karier, baik dari perspektif individu maupun organisasi. Penelitian ini juga berupaya untuk mengidentifikasi tantangan-tantangan utama yang dihadapi oleh individu dan organisasi dalam perencanaan dan pengembangan karier, serta menawarkan solusi yang praktis untuk mengatasi tantangan tersebut.

Meskipun banyak penelitian yang telah dilakukan mengenai perencanaan dan pengembangan karier, terdapat beberapa kesenjangan penelitian yang signifikan. Salah satu research gap yang menonjol adalah kurangnya penelitian yang fokus pada perbedaan antara kebutuhan pengembangan karier di berbagai industri dan sektor. Selain itu, ada kekurangan penelitian mengenai peran teknologi dalam mendukung perencanaan dan pengembangan karier. Dengan adanya perkembangan dalam artificial intelligence, machine learning, dan platform e-learning, terdapat potensi besar untuk mengintegrasikan teknologi dalam proses pengembangan karier. Namun, bagaimana teknologi ini dapat digunakan secara efektif dan bagaimana dampaknya terhadap perkembangan karier individu masih belum sepenuhnya dieksplorasi. Penelitian ini akan mengeksplorasi bagaimana teknologi dapat mendukung pendekatan sistematis dalam perencanaan karier dan membantu mengatasi tantangan yang ada.

Urgensi dari topik ini tidak dapat dipungkiri. Dunia kerja saat ini sedang mengalami transformasi besar-besaran akibat perkembangan teknologi, globalisasi, dan perubahan demografis. Di satu sisi, perubahan ini menciptakan peluang baru bagi individu yang siap dan memiliki keterampilan yang relevan. Namun, di sisi lain, perubahan ini juga menimbulkan ancaman bagi mereka yang tidak siap menghadapi tantangan baru. Oleh karena itu,

perencanaan karier yang sistematis dan berkelanjutan menjadi semakin penting untuk memastikan bahwa individu dapat terus relevan dan kompetitif di pasar kerja.

Selain itu, dari perspektif organisasi, investasi dalam pengembangan karier karyawan sangat penting untuk memastikan keberlanjutan dan daya saing di pasar global. Organisasi yang tidak beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan ini akan kehilangan talenta terbaik dan menghadapi kesulitan dalam mempertahankan daya saing. Dengan demikian, urgensi penelitian ini juga terletak pada pentingnya mengembangkan pendekatan yang inovatif dan efektif untuk mendukung perencanaan dan pengembangan karier, baik di tingkat individu maupun organisasi.

Penelitian ini menawarkan kontribusi signifikan dalam mengatasi kesenjangan penelitian yang ada, memberikan solusi untuk permasalahan yang dihadapi, dan memperkuat pentingnya pendekatan sistematis dalam perencanaan dan pengembangan karier di era yang penuh dengan ketidakpastian dan perubahan cepat.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian studi kepustakaan yang bertujuan untuk mengumpulkan dan menganalisis berbagai literatur, artikel, dan sumber-sumber terpercaya terkait perencanaan dan pengembangan karier. Melalui pendekatan ini, data dan informasi yang relevan akan diperoleh dari buku, jurnal akademik, laporan penelitian, dan dokumen kebijakan yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia (SDM), pendekatan sistematis dalam karier, serta tantangan dan faktor penentu yang memengaruhi keberhasilan dalam perencanaan karier. Dengan mengkaji dan merangkum temuan-temuan dari studi-studi sebelumnya, penelitian ini berusaha untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang praktik terbaik dalam perencanaan dan pengembangan karier, serta mengidentifikasi kesenjangan yang ada dalam literatur yang ada. Selain itu, metode studi kepustakaan memungkinkan peneliti untuk membandingkan perspektif dari berbagai disiplin ilmu, seperti psikologi, manajemen, dan pendidikan, sehingga dapat menyusun kerangka konseptual yang komprehensif untuk analisis lebih lanjut mengenai isu-isu yang berkaitan dengan pengembangan karier di berbagai sektor industri. Dengan cara ini, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pengembangan teori dan praktik dalam bidang perencanaan dan pengembangan karier, serta menawarkan rekomendasi yang aplikatif bagi individu dan organisasi.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bagian hasil dan pembahasan jurnal ini, penulis memaparkan temuan-temuan utama mengenai pendekatan sistematis dalam perencanaan dan pengembangan karier, serta mengidentifikasi tantangan dan faktor penentu yang mempengaruhi efektivitas proses tersebut. Data yang diperoleh menunjukkan bahwa pendekatan sistematis mampu memberikan panduan yang lebih terarah dalam merencanakan dan mengembangkan karier individu. Namun, penerapan strategi ini tidak lepas dari berbagai tantangan, seperti kurangnya pemahaman akan pentingnya perencanaan karier dan keterbatasan sumber daya pendukung. Selain itu, terdapat sejumlah faktor penentu yang berperan penting, seperti motivasi intrinsik, dukungan organisasi, dan akses terhadap pelatihan yang relevan. Pembahasan ini akan mengeksplorasi bagaimana setiap faktor tersebut berkontribusi terhadap keberhasilan individu dalam mencapai

tujuan kariernya, serta memberikan rekomendasi praktis untuk memaksimalkan pengembangan karier di berbagai konteks profesional.

Pendekatan Sistematis dalam Perencanaan Karier

Pendekatan sistematis dalam perencanaan karier merupakan langkah penting yang dapat memandu individu dalam mencapai tujuan profesional mereka secara terarah dan berkelanjutan. Dalam dunia yang semakin kompleks ini, pendekatan ini memberikan kerangka kerja yang jelas untuk mengidentifikasi langkah-langkah yang diperlukan dalam mencapai tujuan karier. Banyak individu yang mengalami kesulitan dalam menentukan arah karier mereka. Tanpa pendekatan yang terstruktur, mereka cenderung mengandalkan trial and error, yang dapat mengarah pada kebingungan dan ketidakpuasan dalam pekerjaan (Fahmi & Ali, 2022).

Langkah pertama dalam pendekatan sistematis adalah melakukan self-assessment, yaitu penilaian diri untuk mengidentifikasi minat, keterampilan, dan nilai-nilai pribadi. Proses ini bisa dilakukan dengan menggunakan alat seperti personality tests (ujian kepribadian) atau career assessment tools yang tersedia secara online. Misalnya, alat seperti Myers-Briggs Type Indicator (MBTI) dapat membantu individu memahami tipe kepribadian mereka dan bagaimana hal itu dapat mempengaruhi pilihan karier mereka. Setelah individu menyadari kekuatan dan kelemahan mereka, mereka dapat mulai mengeksplorasi berbagai jalur karier yang sesuai dengan profil mereka.

Setelah memahami diri sendiri, langkah selanjutnya adalah menetapkan tujuan yang jelas. Tujuan ini sebaiknya mengikuti prinsip SMART (Spesifik, Measurable, Achievable, Relevant, Time-bound). Memiliki tujuan yang jelas tidak hanya membantu individu tetap fokus, tetapi juga memberikan motivasi untuk mencapai apa yang diinginkan. Sebagai contoh, jika seorang individu ingin menjadi manajer di bidang pemasaran, mereka harus mengidentifikasi langkah-langkah yang diperlukan, seperti mendapatkan pengalaman di bidang tersebut melalui internship, menghadiri seminar, atau mengambil kursus terkait pemasaran digital.

Individu perlu mengembangkan rencana aksi yang terperinci. Ini bisa mencakup pengembangan keterampilan, pelatihan yang diperlukan, atau pengalaman kerja yang relevan. Rencana ini juga harus mencakup penjadwalan waktu untuk mengevaluasi kemajuan mereka. Dalam mencatat pencapaian yang telah diraih, serta tantangan yang dihadapi. Dengan cara ini, individu dapat melakukan penyesuaian pada rencana mereka jika diperlukan, sehingga mereka selalu berada di jalur yang benar untuk mencapai tujuan karier mereka.

Pendekatan sistematis juga sangat penting bagi organisasi dalam mengelola pengembangan sumber daya manusia (SDM). Organisasi yang memiliki program pengembangan karier yang jelas dan terstruktur tidak hanya akan meningkatkan retensi karyawan tetapi juga produktivitas mereka. Melalui pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan, karyawan merasa dihargai dan memiliki kesempatan untuk berkembang, yang pada gilirannya meningkatkan loyalitas mereka terhadap perusahaan.

Banyak perusahaan besar seperti Google dan Microsoft memiliki program pengembangan karier yang komprehensif, di mana karyawan dapat mengikuti pelatihan, mendapatkan bimbingan dari mentor, dan memiliki kesempatan untuk mengeksplorasi berbagai jalur karier di dalam perusahaan. Hal ini menciptakan budaya kerja yang positif dan berkelanjutan, yang bermanfaat tidak hanya bagi individu tetapi juga bagi organisasi.

Dalam pasar kerja yang kompetitif, penting bagi individu untuk memiliki pendekatan sistematis dalam merencanakan karier mereka. Dengan pendekatan ini, individu tidak hanya

dapat mengidentifikasi jalur yang sesuai dengan minat dan keterampilan mereka, tetapi juga dapat mengatasi berbagai tantangan yang mungkin mereka hadapi. Melalui perencanaan yang sistematis, individu dapat mempersiapkan diri untuk menghadapi perubahan di pasar kerja, seperti perkembangan teknologi dan kebutuhan industri yang terus berubah. Dengan demikian, pendekatan sistematis menjadi kunci dalam mencapai kesuksesan karier yang berkelanjutan.

Tantangan dalam Perencanaan dan Pengembangan Karier

Walaupun pendekatan sistematis dalam perencanaan karier memiliki banyak manfaat, ada sejumlah tantangan signifikan yang harus dihadapi oleh individu dan organisasi dalam proses ini. Salah satu tantangan utama adalah ketidakpastian yang mengelilingi pasar kerja (Jackson & Tomlinson, 2020). Dengan perubahan yang cepat dalam teknologi, ekonomi, dan industri, banyak posisi yang berubah atau bahkan hilang, sementara posisi baru yang membutuhkan keterampilan yang berbeda muncul. Hal ini menciptakan kekhawatiran bagi individu tentang relevansi keterampilan yang mereka miliki. Misalnya, dalam era digital transformation, banyak pekerjaan tradisional yang berkurang, sementara permintaan untuk keterampilan data analysis, machine learning, dan artificial intelligence meningkat pesat (Gati & Kulcsár, 2021).

Tantangan lain yang dihadapi individu adalah kesulitan dalam mengidentifikasi minat dan keterampilan mereka. Banyak orang tidak memiliki pemahaman yang jelas tentang apa yang mereka inginkan dari karier mereka. Akibatnya, mereka mungkin terjebak dalam pekerjaan yang tidak memuaskan atau tidak sejalan dengan minat mereka. Kurangnya self-awareness ini sering kali diperburuk oleh tekanan dari lingkungan sekitar, termasuk harapan dari keluarga, teman, atau masyarakat. Tanpa pemahaman yang baik tentang diri mereka sendiri, individu cenderung mengalami ketidakpuasan dalam pekerjaan, yang pada gilirannya dapat memengaruhi kesejahteraan mental mereka.

Di tingkat organisasi, tantangan yang umum terjadi adalah kurangnya dukungan dari manajemen dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM). Banyak organisasi tidak memiliki program pengembangan karier yang terstruktur dan jelas. Hal ini dapat mengakibatkan karyawan merasa diabaikan atau tidak mendapatkan kesempatan untuk berkembang. Karyawan yang merasa tidak didukung sering kali mencari peluang di luar perusahaan, yang dapat menyebabkan tingkat turnover yang tinggi. Sebagai contoh, banyak perusahaan kecil atau menengah yang tidak mampu menyediakan program pengembangan karier yang memadai karena keterbatasan sumber daya, sehingga karyawan cenderung beralih ke perusahaan yang lebih besar yang menawarkan peluang lebih baik.

Kurangnya komunikasi juga menjadi salah satu tantangan dalam perencanaan dan pengembangan karier. Di banyak organisasi, tidak ada dialog terbuka antara manajemen dan karyawan mengenai harapan karier. Tanpa komunikasi yang efektif, karyawan mungkin merasa bingung tentang langkah-langkah yang perlu diambil untuk mencapai tujuan karier mereka. Misalnya, jika seorang karyawan ingin naik jabatan tetapi tidak mengetahui apa yang diharapkan dari mereka untuk mencapai posisi tersebut, mereka mungkin tidak memiliki motivasi untuk meningkatkan keterampilan atau mencari peluang baru.

Tantangan lainnya adalah kurangnya akses terhadap bimbingan karier yang memadai. Banyak individu tidak memiliki akses ke mentor atau profesional yang dapat memberikan wawasan dan nasihat berharga mengenai pengembangan karier. Dalam dunia yang terhubung secara digital ini, meskipun ada banyak informasi yang tersedia, tidak semua informasi tersebut relevan atau bermanfaat. Oleh karena itu, individu perlu memiliki keterampilan literasi informasi yang baik untuk menyaring informasi yang mereka terima.

Menghadapi berbagai tantangan ini, baik individu maupun organisasi perlu mengenali dan mengatasi hambatan yang ada. Bagi individu, penting untuk secara aktif mencari peluang bimbingan, baik melalui mentor formal maupun jaringan profesional. Sementara itu, organisasi harus berkomitmen untuk menyediakan dukungan dan sumber daya yang diperlukan untuk pengembangan karier karyawan mereka. Dengan demikian, tantangan dalam perencanaan dan pengembangan karier dapat diatasi, dan individu dapat lebih siap untuk meraih kesuksesan dalam jalur karier mereka.

Faktor-Faktor Penentu Kesuksesan dalam Pengembangan Karier

Keberhasilan dalam perencanaan dan pengembangan karier sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor yang perlu diperhatikan oleh individu dan organisasi. Salah satu faktor utama adalah kejelasan tujuan karier. Memiliki tujuan yang spesifik, terukur, dapat dicapai, relevan, dan berbatas waktu (SMART) sangat penting untuk memandu individu dalam mencapai aspirasi mereka. Tanpa tujuan yang jelas, individu cenderung kehilangan fokus dan motivasi, sehingga sulit untuk meraih kesuksesan. Sebagai contoh, seorang individu yang ingin mengembangkan karier di bidang teknologi informasi harus menetapkan tujuan yang konkret, seperti mendapatkan sertifikasi dalam cybersecurity dalam waktu enam bulan (Herdi, 2021).

Pengembangan keterampilan dan kompetensi juga merupakan faktor penentu kesuksesan yang sangat penting. Di dunia yang terus berubah, keterampilan yang relevan dan terkini sangat dibutuhkan untuk tetap bersaing di pasar kerja. Individu perlu secara aktif mencari peluang untuk meningkatkan keterampilan mereka melalui pelatihan, pendidikan lanjutan, atau pengalaman kerja. Misalnya, seorang profesional di bidang pemasaran digital harus terus memperbarui pengetahuannya tentang SEO dan social media marketing agar tetap kompetitif. Menghadiri konferensi, seminar, atau workshop juga merupakan cara efektif untuk memperoleh pengetahuan terbaru dan memperluas keterampilan.

Peran mentorship juga sangat penting dalam pengembangan karier. Memiliki mentor yang berpengalaman dapat memberikan panduan, dukungan, dan wawasan yang berharga dalam navigasi karier. Mentor dapat membantu individu mengidentifikasi peluang, mengatasi tantangan, dan memperluas jaringan profesional mereka. Selain itu, membangun jaringan profesional yang kuat juga berkontribusi pada kesuksesan karier. Melalui jaringan, individu dapat menemukan peluang kerja, mendapatkan informasi industri terkini, dan belajar dari pengalaman orang lain. Misalnya, seorang lulusan baru yang aktif dalam organisasi profesional dan membangun koneksi dengan para profesional yang lebih berpengalaman dapat membuka pintu untuk peluang kerja yang sebelumnya tidak terbayangkan.

Faktor lain yang tidak kalah penting adalah sikap positif dan ketahanan mental. Individu yang memiliki sikap positif cenderung lebih mampu mengatasi rintangan dan tantangan yang muncul selama perjalanan karier mereka. Ketahanan mental membantu individu untuk tetap fokus pada tujuan mereka meskipun menghadapi kegagalan atau kemunduran. Oleh karena itu, penting bagi individu untuk mengembangkan sikap mental yang positif dan belajar dari pengalaman negatif.

Keterlibatan dan dukungan dari organisasi juga berperan besar dalam kesuksesan individu dalam pengembangan karier. Organisasi yang menyediakan lingkungan kerja yang mendukung dan fasilitas untuk pengembangan SDM akan lebih mungkin memiliki karyawan yang terampil dan loyal. Selain itu, organisasi harus mendorong lifelong learning di antara karyawan mereka, memberikan mereka akses ke pelatihan, kursus, dan sumber daya yang diperlukan untuk pengembangan keterampilan. Sebuah penelitian menunjukkan bahwa perusahaan yang berinvestasi dalam pengembangan keterampilan karyawan mereka cenderung memiliki karyawan yang lebih produktif dan terlibat.

Dengan mempertimbangkan berbagai faktor penentu ini, baik individu maupun organisasi dapat menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan karier yang sukses. Dengan tujuan yang jelas, pengembangan keterampilan yang berkelanjutan, dukungan mentorship, serta sikap positif, individu dapat mencapai kesuksesan dalam jalur karier mereka. Pada gilirannya, organisasi yang menyediakan dukungan yang diperlukan akan memiliki karyawan yang lebih terampil, berkomitmen, dan siap menghadapi tantangan masa depan.

Teknologi dan Perencanaan Karier

Perkembangan teknologi modern telah mengubah cara individu merencanakan dan mengembangkan karier mereka. Dengan munculnya platform e-learning, aplikasi career coaching, dan alat assessment online, individu kini memiliki akses yang lebih mudah terhadap sumber daya yang dapat membantu mereka dalam perencanaan karier. Teknologi memungkinkan individu untuk mengambil kursus atau pelatihan secara online, menjadikan pembelajaran lebih fleksibel dan terjangkau. Misalnya, seseorang yang tertarik dalam data science dapat mengikuti kursus online dari lembaga terkemuka tanpa harus pergi ke kampus, memungkinkan mereka untuk belajar dengan kecepatan mereka sendiri dan sesuai dengan jadwal mereka (Booth et al., 2021).

Salah satu perkembangan yang signifikan adalah kemunculan platform e-learning yang menawarkan berbagai kursus dan program sertifikasi. Dengan adanya platform seperti Coursera, Udemy, dan edX, individu dapat memilih dari ribuan kursus yang mencakup berbagai topik, mulai dari keterampilan teknis seperti coding hingga pengembangan soft skills seperti kepemimpinan. Platform ini tidak hanya menyediakan materi pembelajaran, tetapi juga sering kali dilengkapi dengan forum diskusi, tugas praktis, dan penilaian untuk membantu peserta belajar secara aktif.

Teknologi juga memungkinkan individu untuk melakukan networking dengan lebih efektif. Melalui platform profesional seperti LinkedIn, individu dapat terhubung dengan profesional dari berbagai industri, memperluas jaringan mereka, dan menemukan peluang yang mungkin tidak tersedia melalui saluran tradisional. LinkedIn tidak hanya berfungsi sebagai platform untuk mencari pekerjaan, tetapi juga sebagai alat untuk berbagi konten, mengikuti pemikiran pemimpin industri, dan berpartisipasi dalam diskusi yang relevan. Dengan memanfaatkan jaringan ini, individu dapat memperluas wawasan mereka dan mendapatkan informasi tentang tren industri yang terbaru (Yoon et al., 2024).

Penggunaan teknologi juga membawa tantangan tersendiri. Dengan banyaknya informasi yang tersedia, individu mungkin merasa kewalahan dan sulit untuk menemukan sumber yang tepat dan relevan. Di era information overload, di mana informasi baru muncul setiap hari, penting bagi individu untuk memiliki keterampilan literasi informasi yang baik untuk menilai dan memilih sumber informasi yang dapat dipercaya. Misalnya, ketika mencari kursus online, individu perlu menilai kredibilitas penyedia kursus, kualitas konten, dan umpan balik dari peserta lain.

Keberadaan teknologi juga memungkinkan adanya inovasi dalam pengembangan karier. Misalnya, alat AI (kecerdasan buatan) kini digunakan untuk membantu individu dalam menyesuaikan CV dan surat lamaran mereka sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang mereka lamar. Alat-alat ini menganalisis kata kunci dan memberikan rekomendasi untuk meningkatkan kemungkinan CV diterima. Meskipun demikian, penting bagi individu untuk tetap menyesuaikan setiap aplikasi dengan pengalaman dan keahlian unik mereka, karena personalisasi tetap merupakan elemen kunci dalam pengembangan karier.

Di sisi lain, organisasi juga perlu beradaptasi dengan perkembangan teknologi dalam pengembangan karier karyawan mereka. Memanfaatkan alat digital untuk pelatihan dan

pengembangan dapat membantu organisasi menghemat waktu dan biaya. Selain itu, banyak organisasi mulai menerapkan sistem manajemen pembelajaran (Learning Management Systems - LMS) yang memungkinkan karyawan untuk mengakses pelatihan dan pengembangan secara mandiri. Dengan sistem ini, karyawan dapat memilih kursus yang relevan dengan kebutuhan mereka dan belajar sesuai dengan kecepatan mereka sendiri. Namun, peralihan ke teknologi juga menuntut organisasi untuk mempertimbangkan kebutuhan karyawan yang tidak memiliki akses yang sama terhadap teknologi. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menyediakan alternatif bagi karyawan yang mungkin tidak memiliki sumber daya yang diperlukan untuk memanfaatkan teknologi baru.

Dalam individu untuk memanfaatkan teknologi dengan bijak dalam perencanaan dan pengembangan karier mereka. Dengan menggunakan sumber daya yang tersedia secara online, membangun jaringan profesional melalui platform digital, dan terus mengembangkan keterampilan melalui kursus online, individu dapat meningkatkan prospek karier mereka secara signifikan. Dengan cara ini, teknologi menjadi alat yang kuat dalam mencapai kesuksesan dalam pengembangan karier.

Rekomendasi untuk Individu dan Organisasi

Berdasarkan pembahasan di atas, ada beberapa rekomendasi yang dapat diberikan kepada individu dan organisasi untuk meningkatkan efektivitas perencanaan dan pengembangan karier. Bagi individu, penting untuk melakukan self-assessment secara rutin untuk mengevaluasi kemajuan karier dan menyesuaikan tujuan jika diperlukan. Proses ini harus melibatkan penilaian terhadap minat, keterampilan, dan pengalaman yang telah diperoleh selama periode tertentu. Menggunakan alat career assessment atau melakukan refleksi diri dapat membantu individu mengidentifikasi apakah mereka berada di jalur yang sesuai dengan aspirasi karier mereka.

Mengikuti pelatihan atau kursus yang relevan untuk mengembangkan keterampilan baru juga sangat dianjurkan. Dalam dunia yang cepat berubah, individu perlu memiliki keterampilan yang selalu diperbarui untuk tetap kompetitif. Pelatihan ini tidak hanya terbatas pada keterampilan teknis, tetapi juga mencakup soft skills seperti komunikasi, kepemimpinan, dan manajemen waktu. Menghadiri seminar, konferensi, dan workshop juga merupakan cara efektif untuk memperoleh pengetahuan terbaru dan memperluas keterampilan.

Mencari mentor yang dapat memberikan bimbingan dan dukungan sangat membantu dalam mengatasi tantangan yang dihadapi. Mentor dapat memberikan wawasan berharga tentang industri dan membantu individu menavigasi langkah-langkah karier yang diperlukan. Dalam hal ini, individu perlu proaktif dalam membangun hubungan dengan para profesional yang berpengalaman di bidang mereka. Networking, baik secara online maupun offline, sangat penting dalam mencari mentor.

Bagi organisasi, menciptakan program pengembangan karier yang terstruktur dan menyeluruh merupakan langkah penting untuk meningkatkan keterlibatan dan kepuasan karyawan. Organisasi harus berinvestasi dalam pelatihan dan pengembangan untuk karyawan, serta menciptakan budaya yang mendukung lifelong learning dan pengembangan berkelanjutan. Program ini harus mencakup pelatihan keterampilan, bimbingan karier, dan kesempatan untuk meraih sertifikasi profesional. Sebuah penelitian menunjukkan bahwa perusahaan yang berinvestasi dalam pengembangan keterampilan karyawan mereka cenderung memiliki karyawan yang lebih produktif dan terlibat.

Organisasi perlu memfasilitasi mentorship dan networking di antara karyawan untuk membantu mereka mengembangkan keterampilan dan peluang karier. Program mentorship yang baik dapat membantu karyawan merasa didukung dan dihargai, yang pada gilirannya

dapat meningkatkan loyalitas dan retensi. Organisasi juga dapat memanfaatkan teknologi untuk memfasilitasi proses ini, misalnya dengan menggunakan platform online untuk mencocokkan mentor dan mentee berdasarkan minat dan tujuan karier. Akhirnya, penting bagi organisasi untuk menerapkan sistem umpan balik yang baik dalam pengembangan karier. Memberikan umpan balik yang konstruktif dan teratur kepada karyawan dapat membantu mereka memahami kekuatan dan area yang perlu ditingkatkan. Ini juga menciptakan kesempatan bagi karyawan untuk berdiskusi tentang aspirasi karier mereka dan mengeksplorasi kemungkinan pengembangan lebih lanjut.

Dengan menerapkan rekomendasi ini, baik individu maupun organisasi dapat lebih siap menghadapi tantangan di dunia kerja yang terus berubah, serta mencapai tujuan karier yang diinginkan. Kunci kesuksesan terletak pada kesadaran akan pentingnya perencanaan karier yang sistematis, pengembangan keterampilan yang berkelanjutan, dan dukungan yang memadai dari lingkungan sekitar.

4. KESIMPULAN

Dalam era yang semakin kompleks dan dinamis, pendekatan sistematis dalam perencanaan dan pengembangan karier menjadi sangat penting untuk mencapai kesuksesan yang berkelanjutan. Melalui self-assessment, penetapan tujuan yang jelas, pengembangan keterampilan, serta dukungan mentorship, individu dapat merancang jalur karier yang sesuai dengan minat dan potensi mereka. Di sisi lain, organisasi memiliki tanggung jawab untuk menyediakan lingkungan yang mendukung, termasuk program pengembangan SDM yang terstruktur dan fasilitas untuk pembelajaran berkelanjutan. Meskipun tantangan seperti ketidakpastian pasar kerja dan kurangnya dukungan dapat menghambat proses ini, dengan memanfaatkan teknologi dan menciptakan budaya lifelong learning, individu dan organisasi dapat mengatasi hambatan tersebut dan meraih hasil yang optimal dalam pengembangan karier. Kesimpulannya, sinergi antara individu yang proaktif dalam merencanakan karier mereka dan organisasi yang berkomitmen terhadap pengembangan SDM akan menciptakan ekosistem yang saling menguntungkan, mendorong pertumbuhan karier yang sukses dan berkelanjutan.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Akkermans, J., Spurk, D., & Fouad, N. (2021). Careers and career development. In *Oxford Research Encyclopedia of Psychology*.
- Barhate, B., & Dirani, K. M. (2022). Career aspirations of generation Z: a systematic literature review. *European Journal of Training and Development*, 46(1/2), 139–157.
- Booth, A., James, M.-S., Clowes, M., & Sutton, A. (2021). *Systematic approaches to a successful literature review*.
- Fahmi, I., & Ali, H. (2022). Determination of Career Planning and Decision Making: Analysis of Communication Skills, Motivation and Experience (Literature Review Human Resource Management). *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(5), 823–835.
- Fuertes, V., McQuaid, R., & Robertson, P. J. (2021). Career-first: An approach to sustainable labour market integration. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 21(2), 429–446.
- Gati, I., & Kulcsár, V. (2021). Making better career decisions: From challenges to opportunities. *Journal of Vocational Behavior*, 126, 103545.
- Herdi, H. (2021). Pemanfaatan Teknologi Informasi Untuk Meningkatkan Kemampuan



- Perencanaan dan Kematangan Karir Siswa. *Jurnal Paedagogy*, 8(4), 540–544.
- Hirschi, A., & Koen, J. (2021). Contemporary career orientations and career self-management: A review and integration. *Journal of Vocational Behavior*, 126, 103505.
- Jackson, D., & Tomlinson, M. (2020). Investigating the relationship between career planning, proactivity and employability perceptions among higher education students in uncertain labour market conditions. *Higher Education*, 80(3), 435–455.
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2020). Career decision making, fast and slow: Toward an integrative model of intervention for sustainable career choice. *Journal of Vocational Behavior*, 120, 103448.
- Mediana, A. M., & Hwihanus, H. (2024). Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Menilai Efektivitas Dan Efisiensi Terhadap Fungsi Rekrutmen, Pelatihan Dan Pengembangan Karier, Dan Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia Pada PT. Lintah Mas Indonesia (LMI) Cabang Surabaya. *Jurnal Mutiara Ilmu Akuntansi*, 2(2), 193–212.
- Rendy Sapto Adjie dan Hadi Supratikta. (2021). *The Influence of Individual Characteristics on Employee Performance* at PT. Cipta Selaras Abadi in Parung Bogor. *Jurnal Ilmial Manajemen* Vol 9 No 2
- Yoon, H. J., Bailey, N., Amundson, N., & Niles, S. (2024). The effect of a career development programme based on the Hope-Action Theory: Hope to Work for refugees in British Columbia. In *Migration and Wellbeing* (pp. 8–21). Routledge.