

PENGEMBANGAN KARIR

Dr. Jakfar, SE, MM

FEB UNIVERSITAS JAYABAYA

KARIR

- Secara tradisional, program pengembangan karir membantu karyawan maju dalam organisasi
- Saat ini, setiap individu harus mengambil tanggung jawab atas kariernya

KARIR

- Organisasi sekarang fokus pada pencocokan kebutuhan karir karyawan dengan persyaratan organisasi
- Meskipun banyak organisasi masih berinvestasi pada karyawannya, mereka tidak menawarkan keamanan karier dan tidak dapat memenuhi kebutuhan semua orang dalam angkatan kerja yang beragam.

Beberapa situs pengembangan karir yang bermanfaat:

<http://managementhelp.org/career/career.htm>

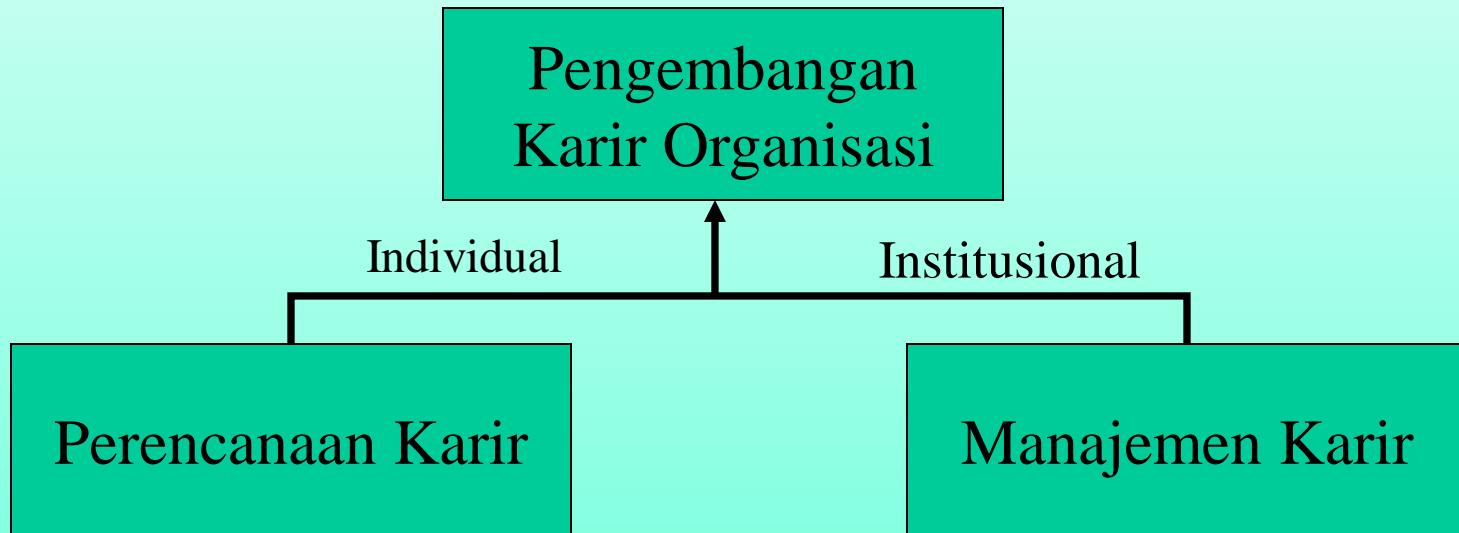
http://associationdatabase.com/aws/NCDA/pt/sp/home_page

Apa itu Karir?

Sebuah Karir;

- adalah pola pengalaman terkait pekerjaan yang mencakup perjalanan hidup seseorang
- mencerminkan pekerjaan apa pun, dibayar atau tidak dibayar
- adalah definisi luas yang berguna dalam lingkungan kerja saat ini di mana karyawan dan organisasi memiliki beragam kebutuhan

Pengembangan Karir



Bagaian dari proses:

- Pilihan okupasi/pekerjaan
- Pilihan Organisasi
- Pilihan dari tugas
- Pengembangan karir sendiri

Bagaian dari proses:

- Rekrutmen dan seleksi
- Alokasi SDM
- Apraisal dan Evaluasi
- Pelatihan dan pengembangan

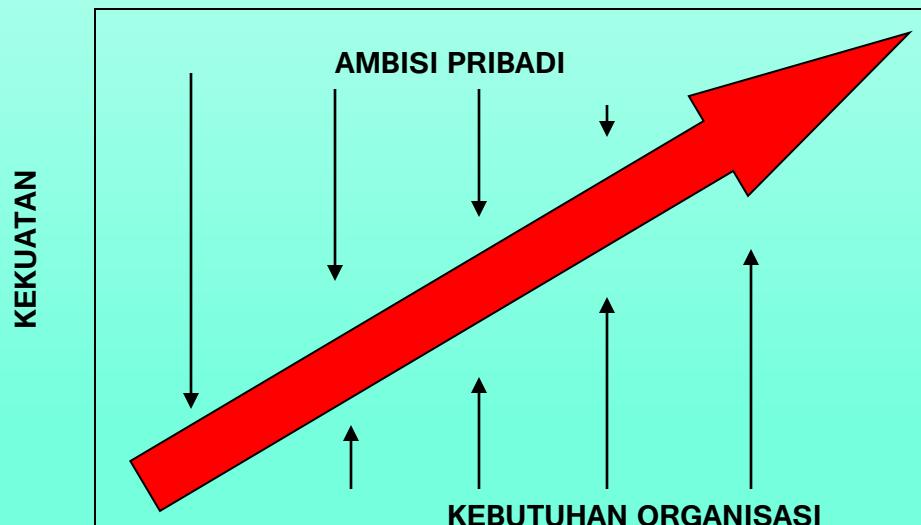
Pengembangan Karir

- *perencanaan karier organisasi* mengembangkan jenjang karier, melacak karier, dan memberikan peluang untuk pengembangan
- *pengembangan karir individu* membantu karyawan mengidentifikasi tujuan mereka dan langkah-langkah untuk mencapainya

Perkembangan karir

Perkembangan karir tergantung pada faktor:

1. Ambisi pribadi
2. Kebutuhan organisasi



STATUS: YUNIOR--MIDDLE---SENIOR----MANAJEMEN PUNCAK

Apa itu Karir?

- *Pengembangan karir* melihat efektivitas karir jangka panjang dan keberhasilan karyawan
- *Pelatihan dan pengembangan karyawan* berfokus pada kinerja dalam jangka waktu langsung atau menengah

Pengembangan Karir

Pengembangan karir memberi nilai tambah perusahaan.

Dia;

1. memastikan talenta yang dibutuhkan akan tersedia
2. meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang berbakat
3. memastikan bahwa kelompok minoritas dan perempuan mendapatkan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang. Perundang-undangan baru:
http://en.wikipedia.org/wiki/Lilly_Ledbetter_Fair_Pay_Act_of_2009
4. mengurangi rasa frustasi karyawan
5. meningkatkan keragaman budaya
6. mendorong itikad baik organisasi

Pengembangan Karir

- Keberhasilan karir eksternal individu diukur dengan kriteria seperti:
 1. kemajuan hierarki
 2. jenis pekerjaan
 3. komitmen jangka panjang
 4. penghasilan
- Kesuksesan karir internal diukur dari kebermaknaan pekerjaan seseorang dan pencapaian tujuan hidup pribadi

perbedaan eksternal/internal penting bagi manajer yang ingin memotivasi karyawan

Pengembangan Karir

- **Pembina yang efektif memberikan bimbingan melalui arahan, nasihat, kritik, dan saran dalam upaya membantu pertumbuhan karyawan**
- Mentor biasanya adalah karyawan tingkat senior yang:
 1. mendukung karyawan yang lebih muda dengan menjamin mereka berkembang
 2. memperkenalkan mereka kepada orang lain
 3. menasihati dan membimbing mereka melalui sistem perusahaan

Pengembangan Karir

Kelemahan coaching (pembinaan)/mentoring (pendampingan) antara lain:

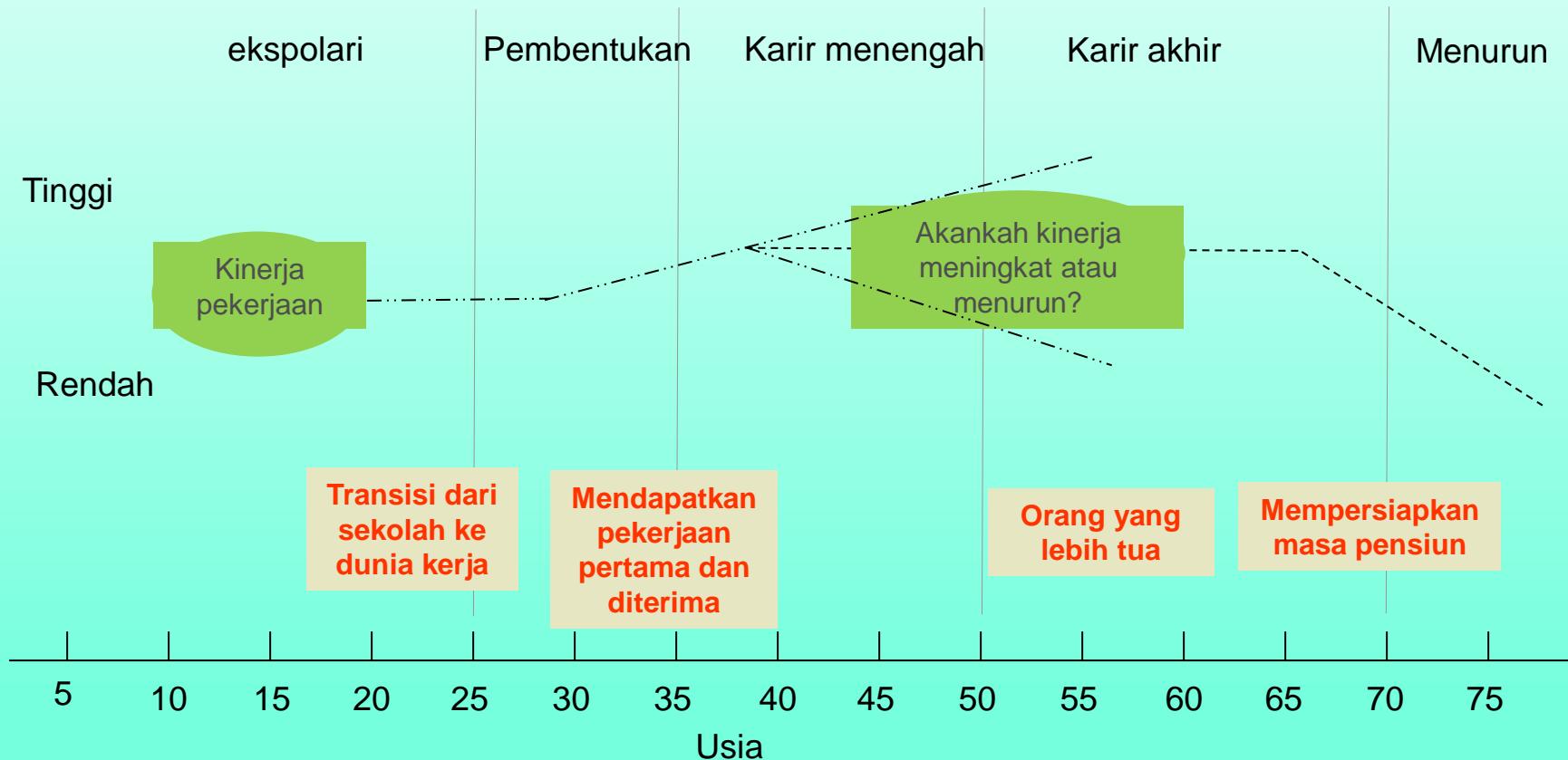
1. kecenderungan untuk melestarikan gaya dan praktik saat ini
2. ketergantungan pada kemampuan pelatih untuk menjadi guru yang baik

Pertimbangan bagi organisasi:

1. pembinaan antar pegawai yang tidak mempunyai hubungan pelaporan
2. cara untuk menerapkan pendampingan lintas gender secara efektif

Untuk tips mendapatkan hubungan mentor/mentee yang sukses, lihat
<http://www.washington.edu/admin/hr/pod/staff/careerdev/mentoring/relationshipkeys.html>

Tahapan Karir Tradisional



Tahapan Karir Tradisional

exploration

- Termasuk sekolah dan pengalaman kerja awal, seperti magang.
- Meliputi:
 1. mencoba berbagai bidang
 2. menemukan suka dan tidak suka
 3. membentuk sikap terhadap pekerjaan dan pola hubungan sosial

Tahapan Karir Tradisional



establishment

- Termasuk:
 1. mencari pekerjaan
 2. mendapatkan pekerjaan pertama
 3. mendapatkan bukti “keberhasilan” atau “kegagalan”
- Membutuhkan waktu dan energi untuk menemukan “ceruk” dan melakukannya
“buatlah tandamu”

Tahapan Karir Tradisional

mid-career

- Ditantang untuk tetap produktif dalam bekerja
- Karyawan dapat:
 1. terus tumbuh
 2. dataran tinggi (tetap kompeten tetapi tidak ambisius)
 3. memburuk

Tahapan Karir Tradisional



late career

- Orang-orang tua yang sukses dapat menikmati rasa hormat atas penilaian mereka. Sumber yang bagus untuk mengajar orang lain
- Mereka yang mernurun mungkin mengalami ketidakamanan kerja
- Diperkirakan akan terjadi stagnasi; kehidupan di luar pekerjaan semakin penting

Tahapan Karir Tradisional



decline

- mungkin merupakan hal yang paling sulit bagi mereka yang paling berhasil pada tahap-tahap awal
- masa hidup yang lebih panjang saat ini dan perlindungan hukum bagi pekerja lanjut usia membuka kemungkinan untuk melanjutkan iuran kerja, baik dibayar atau sukarela

Pilihan dan Preferensi Karir

Hasil pilihan karier yang baik memberikan dampak positif pada konsep diri dan kesempatan untuk melakukan pekerjaan itu.

Model untuk membantu menyesuaikan keahlian Anda dengan karier:

Holland
Vocational
Preferences

Schein
Anchors

Myers Briggs
Typologies

Pilihan dan Preferensi Karir

Holland
Vocational
Preferences

Tiga komponen utama

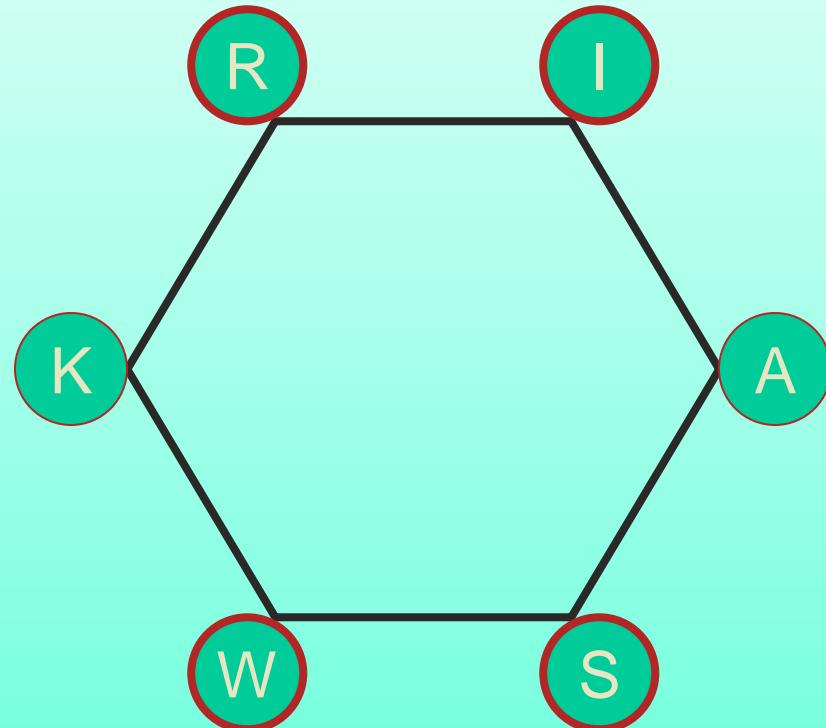
1. Orang mempunyai preferensi pekerjaan yang berbeda-beda
2. Jika Anda menganggap pekerjaan Anda penting, Anda akan menjadi karyawan yang lebih produktif
3. Anda akan memiliki lebih banyak kesamaan dengan orang-orang yang memiliki minat yang sama

Pilihan dan Preferensi Karir

Holland Vocational Preferences

Model mengidentifikasi enam tema kejuruan

1. Realistik
2. Investigasi
3. Artistik
4. Sosial
5. Wirausaha
6. Konvensional



Huruf-huruf yang dihubungkan dengan garis menunjukkan tema yang menguatkan; huruf yang tidak terhubung mewakili tema yang berlawanan.

Pilihan dan Preferensi Karir

Holland
Vocational
Preferences

Preferensi dapat disesuaikan dengan lingkungan kerja

Contoh: struktur preferensi sosial-wirausaha-konvensional sesuai dengan jenjang karier di birokrasi besar

Pilihan dan Preferensi Karir

Schein
Anchors

kelompok nilai pribadi menentukan apa yang penting bagi individu

1. kompetensi teknis-fungsional
2. kompetensi manajerial
3. stabilitas keamanan
4. kreativitas
5. otonomi-kemandirian

Keberhasilan kecocokan orang-pekerjaan menentukan kesesuaian individu dengan pekerjaan tersebut

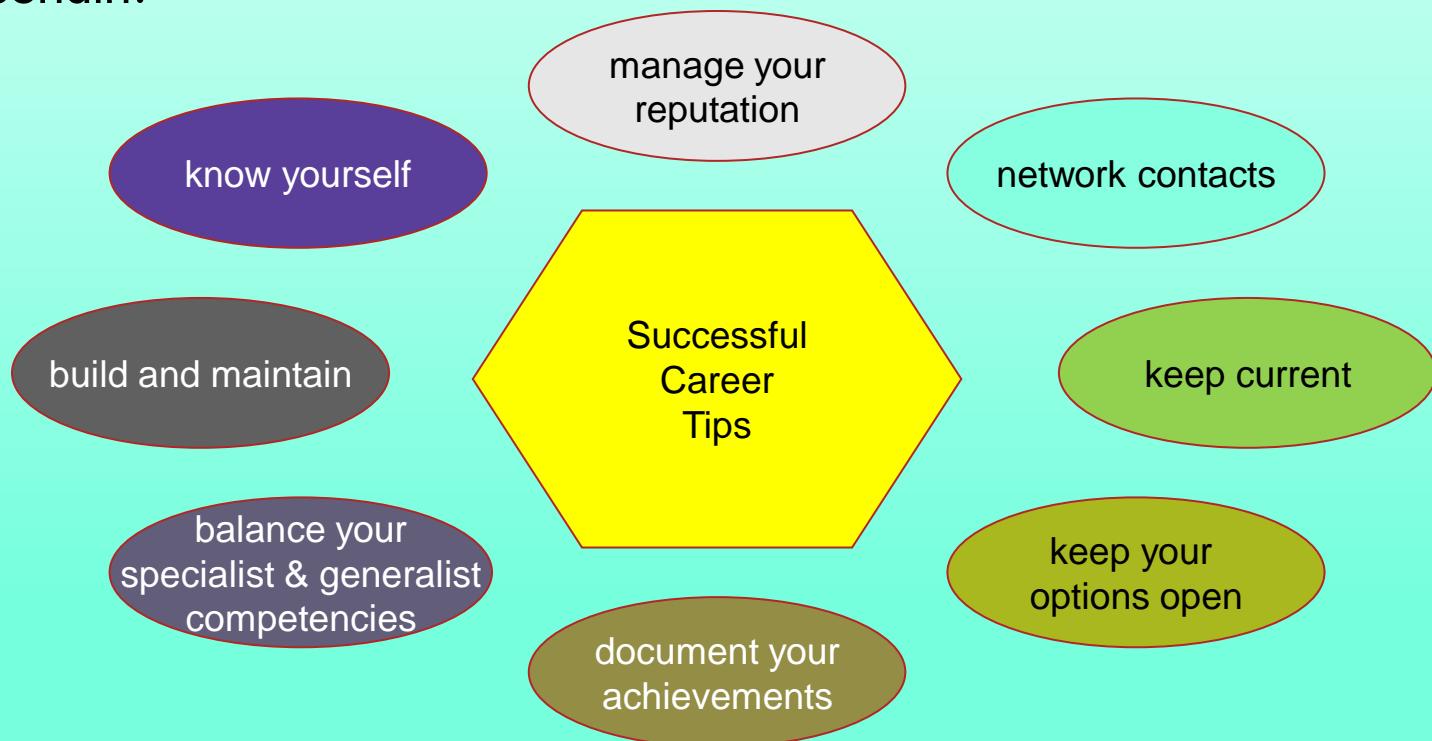
Pilihan dan Preferensi Karir

Myers Briggs
Typologies

- Empat dimensi kepribadian ini –
 1. ekstraversi-introversi
 2. penginderaan-intuitif
 3. berpikir-merasa
 4. menilai-memahami-- identifikasikan 16 tipe kepribadian.
- Manajer mengetahui tipe kepribadian yang berguna dalam memahami bagaimana pekerja berinteraksi
- Karakteristik pekerjaan dapat disesuaikan dengan preferensi individu

Meningkatkan Karir Anda

Anda pada akhirnya bertanggung jawab atas karier Anda sendiri.



Pola Karir

PENGADAAN PEGAWAI

- REKRUTMEN
- SELEKSI
- PENEMPATAN

JENJANG KARIR

- Promosi (pindah ke jabatan yg lebih tinggi)
- Rotasi (pindah ke jabatan setara)
- Demosi (pindah ke jabatan yg lebih rendah)
- Tour of Area (perpindahan lokasi kerja)

PERBERHENTIAN PEGAWAI

- Pensiun - Mengundurkan diri
- Sakit - Meninggalkan tugas
- Meninggal Dunia
- Rasionalisasi - Sanksi atas pelanggaran



together
**we achieve
m o r e**