

MANAJEMEN KARIR

Retno Djohar Juliani *)

Abstrak

Kesuksesan psikologis merupakan tujuan tertinggi dari karir seseorang, yaitu perasaan bangga atas prestasi yang didapatkan ketika tujuan terpenting dalam kehidupannya tercapai. Hal ini bertolak belakang dengan keberhasilan vertikal yaitu meniti piramida korporat sebagaimana dalam kontrak karir yang lama. Suksesnya seseorang dapat diukur dari salary yang diterima dan promosi yang berhasil diperoleh. Para peneliti beranggapan juga meliputi persepsi orang tentang kesuksesan karir (karir yang sukses). Promosi dan perubahan jabatan (employment change) dapat menentukan siapa yang akan maju dan siapa yang tetap di posisinya dengan orang lain. Perubahan jabatan tidak hanya menyebabkan perbedaan pekerjaan dan reward, tetapi juga perbedaan lingkungan dan dengan siapa orang tersebut dapat berinteraksi. Semakin tinggi jabatannya maka akan semakin luas interaksinya dengan berbagai kalangan. Dengan demikian perubahan jabatan dapat menyebabkan perubahan kehidupan seseorang. Promosi sangat penting dalam membentuk karir seseorang dalam organisasi. Berdasarkan survey pada beberapa CEO, promosi dalam perusahaan dapat didasarkan pada social presentability, visibility, political skill, professional skill, maupun atas dasar patrimonial atau ikatan kekeluargaan. Akan tetapi dari berbagai faktor yang telah disebutkan maka kecakapan manajemen memegang peranan yang sangat penting dalam mendukung atau meningkatkan kesuksesan karir seseorang.

Kata Kunci : Manajemen, Karir.

PENDAHULUAN

Manajemen karir mencakup berbagai konsep yang sampai saat ini masih sering diperdebatkan definisinya. Meskipun demikian kita perlu memahami dan mengetahui definisi maupun berbagai konsep yang berhubungan dengan manajemen karir. Dalam hal ini ada beberapa konsep yang berhubungan dengan manajemen karir, yaitu : Karir, Jalur karir, Tujuan / sasaran karir, Perencanaan karir, Pengembangan karir, Konseling karir, dan Manajemen karir

*) Dosen Jurusan Administrasi Niaga FISIP Universitas Pandanaran

PEMBAHASAN

1. KARIR

Para pakar lebih sering mendefinisikan karir sebagai proses suatu konsep yang tidak statis dan final sehingga akibatnya terdapat bermacam- macam definisi mengenai karir. Karir adalah “ perjalanan pekerjaan seorang pegawai di dalam organisasi , perjalanan ini dimulai sejak ia diterima sebagai pegawai baru , dan berakhir pada saat ia tidak bekerja lagi dalam organisasi tersebut”.

Menurut Haneman et al (1983) mengatakan bahwa “ Perjalanan karir seorang pegawai dimulai pada saat ia menerima pekerjaan di suatu organisasi. Perjalanan karir ini mungkin akan berlangsung beberapa jam saja atau beberapa hari , atau mungkin berlanjut sampai 30 atau 40 tahun kemudian. Perjalanan karir ini mungkin berlangsung di satu pekerjaan di satu lokasi, atau melibatkan serentetan pekerjaan yang tersebar di seluruh negeri atau bahkan di seluruh dunia “.

Perjalanan karir ada yang baik ada yang buruk, ada perjalanan karir yang lambat ada pula yang cepat. Tetapi, tentu saja semua orang menginginkan karir yang baik dan bila mungkin bergulir dengan cepat.

Karir amatlah penting bagi pegawai dalam suatu organisasi. Menurut Walker (1980) , bagi pegawai, karir bahkan dianggap lebih penting daripada pekerjaan itu sendiri. Seorang pegawai bisa meninggalkan pekerjaannya jika merasa bahwa prospek karirnya buruk. Sebaliknya, pegawai lain mungkin akan tetap rela bertahan di pekerjaan yang kurang disukainya karena ia tahu bahwa karirnya akan mempunyai prospek yang cerah.

Bagi organisasi, kejelasan perencanaan dan pengembangan karir pegawai akan membawa manfaat langsung terhadap efisiensi manajemen, karena “ turn over “ pegawai akan cenderung berkurang di perusahaan- perusahaan yang sangat memperhatikan pengembangan karir pegawainya. Di samping itu, penanganan karir yang baik oleh organisasi akan mengurangi rasa frustrasi karyawan serta dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas dalam bekerja. Oleh karena itu , manajemen karir menjadi kewajiban bagi organisasi untuk melaksanakannya karena karir merupakan kebutuhan yang sama pentingnya dengan kebutuhan- kebutuhan lainnya.

2. JALUR KARIR

Jalur karir adalah “ pola urutan pekerjaan yang harus dilalui pegawai untuk mencapai suatu tujuan karir “. Dengan demikian jalur karir bersifat formal karena ditentukan oleh organisasi. Jalur karir bersifat ideal dan normatif, ideal karena setiap pegawai mempunyai kesempatan yang sama dengan pegawai lain untuk mencapai tujuan karir tertentu, normatif karena harus memenuhi persyaratan yang telah ditentukan. Meskipun dalam kenyataannya kadang- kadang tidak selalu demikian karena ada pula pegawai yang karirnya buruk meskipun ia sudah menunjukkan dedikasi dan prestasi yang bagus terhadap organisasi. Dalam organisasi yang baik dan mapan, maka jalur karir pegawai selalu jelas, baik titik - titik karir yang harus dilalui maupun persyaratan- persyaratan yang harus dipenuhi untuk menduduki karir tertentu.

3. TUJUAN KARIR

Tujuan atau sasaran karir adalah “ posisi atau jabatan tertentu yang dapat dicapai oleh seorang pegawai bila yang bersangkutan memenuhi semua persyaratan dan kualifikasi yang dibutuhkan untuk melaksanakan jabatan tersebut .” Tujuan atau sasaran karir tidak otomatis tercapai bila seorang pegawai memenuhi syarat yang harus dipenuhi karena untuk menduduki suatu karir tertentu, kadang- kadang harus memenuhi syarat- syarat yang seringkali di luar kekuasaannya yaitu ada tidaknya lowongan jabatan yang dituju, ada tidaknya keputusan dan referensi dari pimpinan, dan ada tidaknya kandidat lain yang sama kualitasnya, semua itu dapat membatasi kemajuan karir seorang pegawai.

4. PERENCANAAN KARIR

Perencanaan karir adalah” perencanaan yang dilakukan baik oleh individu (pegawai) maupun organisasi, terutama mengenai persiapan yang harus dipenuhi oleh seorang pegawai untuk mencapai tujuan karir tertentu”. Dalam perencanaan karir pegawai, atasan menilai kekuatan dan kelemahan yang dimiliki pegawai, mengkaji “ ketrampilan “ yang dimiliki oleh pegawai.

Ada beberapa ketrampilan yang secara umum harus dikuasai oleh seorang pegawai sesuai dengan bidang pekerjaannya atau level kepemimpinannya , yaitu :

1. Ketrampilan konseptual / CONCEPTUAL SKILLS adalah kemampuan untuk menginterpretasikan informasi dari berbagai sumber untuk kepentingan dan kemajuan organisasi

2. Ketrampilan kemanusiaan / HUMAN SKILLS adalah kemampuan untuk bekerja dan memahami orang lain baik sebagai individu maupun sebagai kelompok serta untuk memperoleh partisipasi mereka baik sebagai individu maupun sebagai anggota kelompok.
3. Ketrampilan administratif / ADMINISTRATIF SKILLS adalah kemampuan untuk merencanakan, mengorganisir, pengendalian, dan pengawasan pekerjaan- pekerjaan kantor.
4. Ketrampilan teknik / TECHNICAL SKILLS adalah kemampuan untuk menggunakan peralatan- peralatan sesuai dengan bidang pekerjaannya.

Melalui analisis ini pula, pegawai juga digiring untuk menilai sendiri proses karirnya, kegagalan atau keberhasilan yang telah dicapainya, mengkaji kemampuannya, kompetensi apa yang sudah atau belum mereka miliki agar keinginan untuk meraih jabatan sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya, dan menilai “ bakat “ yang dimilikinya. Dengan demikian tujuan perencanaan karir untuk seorang pegawai adalah mengetahui sedini mungkin prospek karir pegawai tersebut di masa depan serta menentukan langkah- langkah yang perlu diambil agar tujuan karir dapat dicapai secara efektif dan efisien.

Ada lima syarat yang harus dipenuhi agar perencanaan karir dapat berjalan dengan baik yaitu adanya dialog, bimbingan, keterlibatan individual dalam organisasi, umpan balik dan adanya kejelasan prosedur perencanaan karir yang rinci, formal dan tertulis. Didalam perencanaan karir tidak hanya berguna untuk menilai kinerja pegawai akan tetapi juga berguna untuk pembinaan karir pegawai, penentuan bonus, dan mencari masukan untuk menentukan kebijakan organisasi.

5. PENGEMBANGAN KARIR

Pengembangan karir adalah “ proses pelaksanaan / pengimplementasian perencanaan karir .“ Proses pengembangan karir dimulai dari mengevaluasi kinerja pegawai/ *performance appraisal*, dari aktifitas ini dapat diketahui kemampuan pegawai baik dari potensinya maupun kinerja aktualnya.

Pengembangan karir pegawai dapat dilakukan melalui dua cara , yaitu : Cara diklat dan Cara non diklat. Pengembangan karir pegawai melalui cara diklat dapat berupa : 1)Menyekolahkan pegawai. 2)Memberi pelatihan. 3)Memberi pelatihan sambil bekerja (on the job training). Pengembangan karir melalui cara non diklat dapat berupa : 1)Memberi penghargaan kepada pegawai. 2)Mempromosikan pegawai ke jabatan yang lebih tinggi. 3)Merotasi pegawai ke

jabatan yang setara dengan jabatan semula. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi pengembangan karir sehingga dapat berpengaruh terhadap karir pegawai yaitu : 1) Hubungan pegawai dan organisasi. 2) Personalitas pegawai. 3) Faktor- faktor eksternal. 4) Politicking dalam organisasi. 5) Sistem penghargaan. 6) Jumlah pegawai. 7) Ukuran organisasi. 8) Kultur organisasi. 9) Type manajemen.

6. KONSELING KARIR

Konseling karir adalah “ proses mengidentifikasi masalah- masalah yang berhubungan dengan karir seorang pegawai serta mencari alternatif jalan keluar dari berbagai permasalahan yang berkaitan dengan karir.”

Dalam organisasi , sering terdapat berbagai masalah yang berhubungan dengan karir pegawai. Ada yang tidak terlampau serius sehingga dapat dipecahkan dalam tempo yang relatif singkat. Ada pula yang sangat serius sehingga dapat mengganggu pekerjaan pegawai itu sendiri maupun pekerjaan rekan sekerja lainnya. Permasalahan karir yang terjadi dalam suatu organisasi dapat menyebabkan hubungan yang tidak nyaman antar anggota organisasi, saling curiga, muncul klik- klik, isu – isu yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Dalam keadaan seperti ini konseling karir sangat diperlukan, baik oleh pegawai maupun oleh organisasi. Bahkan dalam suatu organisasi yang cukup besar maka seringkali merasa perlu untuk memperkerjakan seorang ahli (konselor karir) yang khusus bertugas menangani masalah- masalah karir dalam perusahaan.

7. MANAJEMEN KARIR

Manajemen karir adalah “ proses pengelolaan karir pegawai yang meliputi kegiatan perencanaan karir, pengembangan dan konseling karir serta pengambilan keputusan karir.” Manajemen karir melibatkan semua pihak termasuk pegawai yang bersangkutan dengan unit tempat si pegawai bekerja, dan organisasi secara keseluruhan. Dalam implementasinya manajemen karir antar organisasi bisa berlainan, ada manajemen yang kaku, otoriter, tersentralisir, tertutup tidak demokratis. Ada juga manajemen karir yang cenderung terbuka, partisipatif , dan demokratis.

Jika manajemen karir suatu organisasi bersifat kaku dan tertutup maka keterlibatan pegawai dalam pembinaan karirnya sendiri cenderung minimal, sebaliknya apabila manajemen

karir dalam organisasi bersifat terbuka , partisipatif , dan demokratis , maka keterlibatan pegawai dalam pembinaan karirnya cenderung besar.Selain itu karir seorang pegawai tidak hanya tergantung pada dirinya sendiri (faktor internal) , akan tetapi juga dipengaruhi oleh faktor eksternal manajemen. Karena banyak pegawai yang pekerja keras, loyal, dan cerdas , akan tetapi karirnya buruk hanya karena “ terjebak “ dalam sistem manajemen karir yang buruk.

PENUTUP

Secara luas , manajemen karir meliputi seluruh kegiatan yang berkenaan dengan pekerjaan pegawai.Kegiatan manajemen karir sebenarnya di mulai dari proses penarikan/ rekrutmen pegawai, seleksi, penempatan , kompensasi, pelatihan dan pengembangan, berakhir pada pemberhentian / pemensiunan pegawai .

Dari uraian di atas dapat dikatakan manajemen karir meliputi segala urusan yang bersangkutan dengan pegawai dan tugas yang diberikan kepadanya. Bahkan manajemen karir juga menjangkau hal – hal yang bersifat kualitatif sehingga sulit diukur seperti keinginan dan harapan pegawai dalam hidup dan pekerjaannya.Oleh karena itu menurut Walker (1980) , manajemen karir dapat menyatukan kebutuhan organisasi dan kebutuhan pegawai, karena organisasi mempunyai rencana dan tujuan, untuk itu diperlukan sumber daya manusia (disamping sumber daya lain). Di pihak lain , pegawai juga mempunyai rencana dan tujuan (karir) yang ingin dicapainya, dan sudah menjadi sifat manusia jika tidak ada sangkut pautnya dengan karirnya maka menjadi tidak penting bagi pegawai tersebut, untuk menyatukan kebutuhan organisasi dan kebutuhan pegawai ini maka diperlukan suatu manajemen yang akan menguntungkan kedua belah pihak.

REFERENSI :

Anwar Prabu Mangkunegoro.2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda Karya.

Manajemen Karir Individual (Individual Career Management)

<http://id.shvoong.com/business-management/management/2004929-manajemen-karir-individual-individual-career/#ixzzIJ5ONwaNi>

