

PENTINGNYA PENGEMBANGAN KARIER KARYAWAN DALAM SUATU ORGANISAS (KAJIAN TEORITIS)

**Oleh :
I Wayan Arthabawan**

Abstrak

Bahwa perubahan lingkungan organisasi akan selalu membawa dampak terhadap organisasi bisa positif bisa juga negatif, dalam pada itu organisasi hendaknya dapat merespon berbagai perubahan yang terjadi. Agar supaya dapat berkembang dan bersaing. Guna mencapai harapan tersebut hendaknya pengembangan karier para karyawan mendapat perhatian, karena pengembangan karier dimaksud akan membawa dampak yang positif kepada kemajuan organisasi. Pengembangan karier seseorang perlu dimotivasi, karena dengan karier yang meningkat karyawan akan menjadi terangkat statusnya, sekaligus menjadi kebanggaan. Dengan demikian semangat kerja semakin meningkat, yang pada gilirannya tujuan perusahaan akan dapat tercapai.

Dalam pengembangan karier karyawan perlu ada dukungan dari organisasi, dalam hal ini departemen sumber daya manusia, yang berkenaan dengan dukungan pihak manajemen, terdapat umpan balik, dan tempat kerja yang menyenangkan. Dukungan organisasi dalam pengembangan karier belumlah cukup, dalam pada itu hendaknya ada komitmen yang kuat dari karyawan dalam pengembangan karier mereka, untuk mendukung komitmen tadi harus ditunjang dengan prestasi kerja, exposure, kesetiaan organisasional, adanya mentor, sponsor dan ada kesempatan untuk berkembang,

Kata kunci : manfaat pengembangan karier, departemen sumber daya manusia dan pengembangan karier individu.

A. PENDAHULUAN

Perubahan lingkungan yang demikian dinamis yang telah dihadapi oleh banyak organisasi baik bisnis maupun publik. Organisasi dituntut untuk dapat selalu beradaptasi terhadap

perubahan lingkungan yang demikian cepat. Perubahan organisasi dilaksanakan agar organisasi dapat merenpon berbagai perubahan yang terjadi. Kenyataan akan perlunya penyesuaian diri sebuah organisasi terhadap

lingkungan, telah memberikan dampak terhadap pengembangan karier masing-masing individu karyawan, karena pengembangan karier akan sangat mendukung efektifitas individu dan organisasi dalam mencapai tujuan. Karier merupakan bagian dari perjalanan hidup setiap karyawan, dalam pada itu setiap individu karyawan berhak dan berkewajiban untuk mencapai kesuksesan dalam mencapai kariernya. Berbagai anggapan muncul misalnya saja kita sering jumpai dalam kehidupan masyarakat bahwa seseorang akan berhasil dalam kariernya manakala seseorang dimaksud sudah menempati posisi yang strategis dalam sebuah organisasi, baik itu organisasi pemerintah maupun swasta. Dengan persepsi semacam ini seseorang dapat pengakuan dan merasa dihargai, dihormati baik dalam lingkungan kerja, keluarga maupun dalam masyarakat, karena dengan demikian status dan martabat menjadi terangkat dan sekaligus menjadi suatu kebanggaan.

Karier seseorang semakin penting keberadaannya dalam sebuah organisasi karena dengan karier yang meningkat karyawan akan menjadi terangkat statusnya sekaligus menjadi kebanggaan, dengan demikian semangat kerja

semakin meningkat yang pada gilirannya kinerja juga semakin meningkat. Keterkaitan karyawan dengan perusahaan perlu diciptakan harmoni yaitu suatu kondisi dimana karyawan dan perusahaan sama-sama memetik manfaat, seperti karyawan statusnya semakin meningkat, perusahaan tujuannya akan dapat tercapai. Dalam tulisan ini ada dua fokus dalam karier yaitu fokus eksternal dan internal. Fokus eksternal mengarah pada rangkaian kedudukan secara aktual dijabat oleh seseorang pekerja sedangkan fokus internal maksudnya menunjukkan cara seseorang memandang kariernya.

Setiap orang mempunyai hak dan berkewajiban untuk sukses mencapai karier yang baik, itu merupakan obsesi, setiap individu dalam organisasi. Salah satu anggapan yang sering muncul dalam masyarakat bahwa seseorang akan berhasil dalam kariernya manakala seseorang tersebut sudah menjadi atau menempati posisi manajer atau menjadi orang penting dalam organisasinya. Dengan pernyataan tersebut berarti seseorang akan dapat pengakuan dan merasa dihargai, dihormati baik di lingkungan kerja, keluarga maupun dalam masyarakat. Pernyataan tersebut diatas didukung oleh pendapatnya Ruky (Edy

Sutrisno 2010:161) menyatakan bahwa “kemajuan karier sering kali menjadi obsesi banyak orang yang bekerja dan sering kali lebih menjadi pemikiran mereka daripada pihak pimpinan perusahaan. Pengembangan karier sebenarnya juga menjadi tanggung jawab kedua belah pihak, mereka yang mempunyai visi dan ambisi untuk mengembangkan karier harus selalu mengambil inisiatif dan tindakan akan membantu pengembangan kariernya”.

Mengacu pada pendapat diatas dapat dipahami bahwa dalam pengembangan karier bagi karyawan, bukan menjadi tanggung jawab organisasi saja, namun juga menjadi tanggung jawab setiap individu karyawan. Karier yang semakin meningkat akan membawa dampak positif bagi karyawan itu sendiri, seperti semangat kerja akan semakin meningkat yang pada gilirannya perusahaan akan tercapai tujuannya. Dengan demikian pemahaman manajemen karier semakin penting untuk diketahui bagi perusahaan dan karyawan itu sendiri, untuk itu konsep proses karier dan pengembangannya harus jelas, sistematik dan terencana dengan baik, kalau ini lambat ditangani tidak mustahil karyawan yang berpotensi dan berprestasi akan meninggalkan perusahaan.

Dengan demikian proses pencapaian karier bagi setiap karyawan perlu dikembangkan sebagai suatu kebutuhan dalam perusahaan.

Pengembangan karier itu sendiri mempunyai arah serta pilihan yang akan memberikan kepada setiap karyawan guna mengembangkan kariernya, sepanjang arah itu mencerminkan tujuan dan kemampuannya, pilihan orang yang ingin dikembangkan merupakan kesempatan yang baik bagi karyawan dimanapun dan kapanpun. Eduy Sutrisno (2010:163), mengatakan bahwa jalur pengembangan karier meliputi, “1). Enrichment, yaitu pengembangan dan pengangkatan melalui pembagian tugas secara khusus, ini merupakan bentuk umum dari pengembangan karier. 2). Laternal, yaitu pengembangan kearah samping suatu pekerjaan yang lain yang mungkin lebih cocok dengan memberikan ketrampilan dan memberikan pengalaman lebih luas, tantangan baru serta memberi kepercayaan dan kepuasan lebih besar. 3). Vertical, yaitu pengembangan kearah atas pada posisi yang mempunyai tanggung jawab dan wewenang lebih besar dibidang keahlian khusus. 4). Relocation, yaitu pemindahan secara fisik keunit organisasi lain atau ketempat

yang dapat melengkapi kesempatan pertumbuhan dan peningkatan kemampuan karyawan untuk tetap pada pekerjaan yang sama. 5). Exploration, yaitu menjelajah kearah yang lebih luas lagi kepada pilihan karier di dalam unit organisasi maupun diluar organisasi”. Mengacu pada paparan diatas dapat dipahami bahwa pengembangan karier adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan untuk mencapai suatu tujuan karier. Meskipun banyak orang yang mengalami kegagalan dalam mengelola karier sendiri, karena biasanya mereka tidak memperhatikan konsep-konsep dasar pengembangan karier.

B. MANFAAT PENGEMBANGAN KARIR

Pengembangan karier merupakan salah satu fungsi manajemen dan merupakan proses mengidentifikasi potensi karier pegawai dan cara-cara yang tepat untuk mengembangkan potensi karyawan. Secara umum bahwa pengembangan karier dimulai dari mengevaluasi kinerja karyawan yang acapkali disebut dengan penilaian kinerja. Dalam pengembangan karier banyak faktor yang mempengaruhi, misalnya saja hubungan pegawai dan organisasi, personalia pegawai,

faktor external organisasi, politik yang dianut oleh perusahaan, sistim penghargaan, jumlah pegawai, ukuran organisasi, kultur organisasi dan tipe manajemen yang dilaksanakan dalam organisasi.

Penngembangan karier setiap karyawan harus dapat dilalui oleh setiap karyawan yang ingin kariernya berjalan dengan baik, karier yang baik akan dapat mendorong para karyawan berkinerja dalam organisasi. Dengan demikian manfaat pengembangan karier ini semakin penting untuk dijalankan. Ada beberapa manfaat pengembangan karier menurut Danang Sunyoto (2015:185) adalah “1). Meningkatkan kemampuan karyawan. Hal ini dicapai melalui pendidikan dan pelatihan. Dalam proses pengembangan kariernya karyawan yang dengan sungguh-sungguh mengikuti pendidikan dan pelatihan akan mampu meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan mereka yang dapat diseimbangkan kepada organisasi atau perusahaan dimana mereka bekerja. 2). Meningkatkan suplai karyawan yang berkemampuan jumlah karyawan yang lebih tinggi kemampuannya dari sebelumnya akan menjadi bertambah, sehingga memudahkan pihak pimpinan atau manajemen untuk menempatkan

dalam pekerjaan yang lebih tepat. Dengan demikian suplai karyawan yang berkemampuan bertambah dan organisasi dapat memilih karyawan yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan”.

Pengembangan karier ini sangat penting diperhatikan, karena akan memperoleh tenaga-tenaga yang lebih berkualitas untuk ditempatkan pada bagian-bagian yang strategis yang mampu menentukan pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

C. DUKUNGAN DEPARTEMEN SDM DALAM PENGEMBANGAN KARIER

Dukungan organisasi utamanya dukungan dari departemen sumber daya manusia dalam pengembangan karier semakin diperlukan, karena dengan perhatian organisasi dalam pengembangan karier membawa dampak positif terhadap perusahaan. Keinginan para karyawan untuk berkarier tidaklah semata-mata karena dorongan pribadinya, namun harus dimotivasi oleh organisasi dimana karyawan itu bekerja. Apabila karyawan mempunyai karier yang baik, maka semangat kerjanya semakin meningkat yang pada gilirannya produktivitas karyawan akan meningkat pula. Sehubungan

dengan itu Hani Handoko (Danag Sunyoto 2015:189), mengatakan bahwa “pengembangan karier seharusnya tidak hanya tergantung pada usaha-usaha individu saja, karena hal ini tidak selalu sesuai dengan kepentingan organisasional”.

Terkait dengan pendapat diatas maka untuk mengarahkan pengembangan karier agar menguntungkan organisasi dan karyawan, departemen sumber daya manusia hendaknya sering melakukan program-program latihan dan pengembangan para karyawannya. Disamping itu departemen sumber daya manusia perlu mengusahakan dukungan dari pihak manajemen, selanjutnya memberi umpan balik kepada karyawan dan membangun lingkungan kerja yang semakin ramah serta kerja sama yang baik sehingga diharapkan kemampuan karyawan semakin meningkat dan keinginan karyawan tercapai.

Agar supaya dukungan departemen sumber daya manusia dalam pengembangan karier bagi karyawan ada beberapa hal yang perlu diingat. 1). Harus ada dukungan manajemen. Dalam mendorong pengembangan karier dalam sebuah organisasi, dukungan ini sangat diperlukan, dengan demikian akan terjadi keharmonisan

di antara pihak manajemen dengan pegawai. 2). Umpan balik. Dengan adanya umpan balik tentang upaya pengembangan karier, maka karyawan akan dapat mempersiapkan diri dalam pencapaian sasaran-sasarannya. 3). Bagi karyawan yang ingin mencapai kariernya, mereka hendaknya merasa bahwa organisasi sebagai tempat kerja yang menyenangkan. Bila mana para karyawan merasa menjadi kelompok yang kohesif niscaya usaha-usaha pengembangan karier mereka akan semakin terarah dalam memanfaatkan kesempatan-kesempatan berkarier.

D. PENGEMBANGAN KARIER INDIVIDU

Sebagai mana telah dikemukakan bahwa, pengembangan karier hendaknya didukung oleh departemen sumber daya manusia, ini berarti komitmen organisasi adalah sangat besar terhadap pengembangan karier karyawan, namun demikian dukungan departemen sumber daya manusia dalam memotivasi pengembangan karier belumlah cukup untuk memotivasi pengembangan karier tiap-tiap individu karyawan. Dalam pada itu peranan pengembangan karier individu sangatlah penting,

bagaimanapun baiknya motivasi departemen sumber daya manusia terhadap pengembangan karier kalau belum didukung oleh masing-masing individu karyawan, niscaya pengembangan karier tidak akan berhasil.

Jadi kesadaran masing-masing individu karyawan dalam pengembangan kariernya semakin penting. Suksesnya pengembangan karier sangat tergantung dari sinergi antara dukungan departemen sumber daya manusia dengan kemauan masing-masing individu karyawan, karena diketahui bahwa cikal bakal pengembangan karier dimulai dari kemauan karyawan itu sendiri yang ingin meningkatkan kariernya. Karyawan harus mempunyai komitmen pribadi yang kuat, guna mendukung pengembangan kariernya.

Berbagai kegiatan hendaknya dilalui bila ingin pengembangan karier pribadinya sukses. Hani Handoko (Danang Sunyoto 2015:188), menyatakan antara lain “prestasi kerja, exposure, permintaan berhenti, kesetiaan organisasional, mentor dan sponsor serta kesempatan untuk tumbuh”. Mengacu pada pendapat diatas dapat di ilustrasikan dari masing-masing komponen adalah sebagai berikut, *Prestasi kerja*, hal ini adalah merupakan komponen paling

penting guna memajukan karier, karena prestasi kerja yang baik merupakan dasar untuk mengembangkan karier. *Exposure*, kemajuan karier juga sangat ditentukan *exposure*, karenanya para karyawan akan menjadi dikenal terutama dengan orang-orang yang bertalian dengan pemutus promosi, transfer bahkan kesempatan-kesempatan karier lainnya. Tanpa *exposure*, karyawan tidak mungkin dapat diketahui tentang prestasinya, sehingga sulit untuk berlaju kariernya. *Permintaan berhenti*.

Manakala karyawan mengetahui kesempatan berkarier lebih besar ditempat lain, ada kemungkinan karyawan akan berhenti bekerja dan selanjutnya melamar pada tempat lain yang lebih menjanjikan kariernya, jika ini dilakukan dengan efektif biasanya para karyawan akan memperoleh perlakuan yang lebih baik untuk meningkatkan kariernya dengan harapan mendapatkan promosi, kenaikan gaji, dan akan memperoleh pengalaman baru. *Kesetiaan organisasional*. Dalam berbagai organisasi kemajuan kariernya sangat tergantung pada kesetiaan organisasional, dengan kesetiaan ini maka para manajemen yang berkopoten selalu memperhatikan bagi karyawan yang

loyal terhadap organisasinya. *Mentor dan Sponso*. Seorang mentor biasanya menawarkan berbagai bimbingan karier informal, mentor merupakan sarana dalam mendukung karier seseorang, karena mentor dapat menominasikan karyawan dalam kegiatan-kegiatan pengembangan karier itu sendiri, misal dengan program-program latihan, transfer atau promosi.

Seorang mentor dalam sebuah organisasi dapat menciptakan kesempatan pengembangan karier, misalnya mentor atasan langsungnya. *Kesempatan-kesempatan untuk tumbuh*. Apabila karyawan yang selalu ingin maju, tentu dengan sekuat tenaga untuk meningkatkan kemampuannya, misal dengan mengikuti program pelatihan pengambilan kursus-kursus atau melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi. Hal ini sangat bermanfaat bagi departemen sumber daya manusia dalam pengembangan internal dan pengembangan karier karyawan.

E. SIMPULAN

Pengembangan karier dalam setiap organisasi sangat penting, karena dengan pengembangan karier karyawan, bahwa bagi karyawan akan merasa diperhatikan, mempunyai harga

diri baik dalam perusahaan dimana bekerja, dalam keluarga bahkan dalam masyarakat. Karier karyawan semakin baik, diharapkan semangat kerja semakin meningkat yang pada gilirannya kinerja meningkat berarti tujuan organisasi akan tercapai.

Pengembangan karier tidak cukup mendapat dukungan dari pihak organisasi dalam hal ini departemen sumber daya manusia, namun harus didukung dari semangat individu karyawan yang ingin selalu maju terus dalam peningkatan kariernya. Agar pengembangan karier dapat terwujud perlu diperhatikan peningkatan kemampuan karyawan, peningkatan suplai karyawan. Kesuksesan program pengembangan karier, harus didukung oleh pengembangan karier individu yang dilandasi, prestasi kerja, exposure, kesetiaan organisasional, mentor sponsor, kesempatan untuk tumbuh dan didukung dari departemen sumber daya manusia yang menyangkut dukungan manajemen, umpan balik dan kelompok kerja kohesif.

F. DAFTAR PUSTAKA

Danang Sunyoto, Drs, SH, SE, MM, 2015, *Sumber Daya Manusia*, penertbit, Center

for Akademic publishing Service, Yogyakarta.

Ike Kusdyah Racmawati, SE, MM, 2008, *Manajemen Suber Daya Manusia*, penerbit CV ANDI OFFSET Yogyakarta.

Siti Al Fajar, Dra, M.Si dan Tri Heru, Drs, M.Si, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan pertama, diterbitkan unit penerbit, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YPKN, Yogyakarta.

Sutrisno Edy H, Drs, M.Si, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan ke 2, diterbitkan oleh Kencana Predana Madia Group Jakarta