

Manajemen Sumber Daya Manusia (131141312)

Pertemuan Ke-8 Mengelola Karier



**Disusun Oleh :
Siti Syamsiar
Vini Arumsari**

**Jurusan Sosial Ekonomi/Agribisnis
Fakultas Pertanian
Universitas Pembangunan Nasional "Veteran"
Yogyakarta
2007**

Manajemen Sumber Daya Manusia (131141312)

Judul Materi	:Mengelola Karier
Deskripsi Materi	:Menjelaskan fokus-fokus SDM dari karier yang berorientasi perencanaan.Menerangkan peran-peran karyawan , manajer, dan pengusaha dalam pengembangan karier.Mendiskusikan pertimbangan ketika membuat keputusan promosi. Menjawab pertanyaan : bagaimana pengembangan karier dapat meningkatkan komitmen karyawan.
Tujuan Instruksional Khusus	:Mahasiswa diharapkan dapat : <ol style="list-style-type: none">1.Menjelaskan fokus-fokus SDM dari karier yang berorientasi perencanaan.2.Menerangkan peran karyawan,manajer,dan pengusaha dalam pengembangan karier.3.Menjelaskan pertimbangan guna membuat keputusan promosi.4.Menerangkan bagaimana pengembangan karier dapat meningkatkan komitmen karyawan.
Referensi	: <ul style="list-style-type: none">• Dessler,G.2007.<i>Manajemen Sumber Daya Manusia</i> (Terjemahan).Edisi Ke Sepuluh. PT Indeks.Jakarta.• Rivai,V.2004. <i>Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan</i> : Dari Teori ke Praktik.Edisi Pertama.PT RajaGrafindo Persada.Jakarta.

Isi Materi

Dasar-Dasar Manajemen Karier

Karier adalah posisi pekerjaan yang dimiliki seseorang selama bertahun-tahun. Pengusaha dianggap memiliki pengaruh yang signifikan pada karier karyawan, melalui pengaruh mereka pada proses SDM. Perekrutan, seleksi, penempatan, pelatihan, penilaian penghargaan, promosi, dan pemisahan karyawan semuanya mempengaruhi karier seseorang, oleh karena itu mempengaruhi kepuasan karier dan keberhasilannya. Beberapa perusahaan menerapkan proses manajemen karier yang relatif resmi, sementara perusahaan lainnya menerapkan yang tidak terlalu resmi.

Pengertian **manajemen karier** adalah suatu proses untuk membuat karyawan dapat memahami dan mengembangkan dengan lebih baik keahlian dan minat karier mereka, dan untuk memanfaatkan keahlian dan minat ini dengan cara yang paling efektif, baik dalam perusahaan maupun setelah mereka keluar dari perusahaan.

Pengembangan karier adalah serangkaian aktivitas sepanjang hidup (seperti *workshop*) yang berkontribusi pada eksplorasi, pemantapan, keberhasilan, dan pencapaian karier seseorang. **Perencanaan karier** adalah suatu proses yang penuh pertimbangan saat seseorang jadi memiliki pemahaman mengenai keterampilan, pengetahuan, motivasi, dan karakteristik pribadi lainnya; dan memantapkan rencana tindak untuk mencapai tujuan spesifik.

Karier Saat Ini

Karier saat ini bukanlah seperti dulu. Dulu karier dipandang sebagai kemajuan linear ke atas dalam satu atau dua perusahaan atau sebagai pekerjaan yang stabil dalam satu profesi. Sekarang, karier seseorang adalah mungkin "diarahkan sendiri oleh yang bersangkutan, bukan organisasi dan diubah oleh orang tersebut dari waktu ke waktu, saat dia dan lingkungannya berubah.

Fokus Tradisional versus Pengembangan Karier

Aktivitas SDM	Fokus Tradisional	Fokus Pengembangan Karier
Perencanaan SDM	Menganalisis pekerjaan, keterampilan, tugas saat ini dan di masa datang. Memproyeksikan kebutuhan. Menggunakan data statistik.	Menambahkan informasi kepada data mengenai minat orang, pilihan dan sejenisnya.
Pelatihan dan Pengembangan	Memberikan kesempatan mempelajari keterampilan Informasi, dan perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan	Memberikan informasi jalur karier. Menambahkan orientasi pertumbuhan perorangan.
Penilaian Prestasi	Memberikan peringkat dan / atau penghargaan .	Menambahkan rencana pengembangan dan penetapan sasaran perorangan.
Perekrutan dan Penempatan	Mencocokkan kebutuhan organisasi dengan orang yang memenuhi syarat.	Mencocokkan orang dan pekerjaan berdasarkan pada sejumlah variabel termasuk minat karier karyawan.
Kompensasi dan Tunjangan	Memberikan penghargaan untuk waktu, produktivitas bakat, dan seterusnya.	Menambahkan aktivitas yang tidak berhubungan dengan pekerjaan untuk diberi penghargaan, seperti posisi kepemimpinan.

Apa arti semua ini bagi SDM ? Satu hal, kontrak psikologis antara pengusaha dan pekerja telah berubah. Dimasa lalu, karyawan ”bertukar kesetiaan dengan keamanan pekerjaan”. Saat ini, ”karyawan bertukar prestasi demi pelatihan dan pembelajaran serta pengembangan yang memungkinkan mereka tetap dapat memasarkan diri”.

Perencanaan dan Pengembangan Karier yaitu proses yang tenang dan hati-hati dimana seseorang menjadi sadar akan atribut yang berhubungan dengan karier pribadi dan rangkaian tahapan sepanjang hidup yang berkontribusi kepada pemenuhan kariernya.

1. Pengembangan Karier

Program pengembangan karier saat ini cenderung memiliki fokus baru. Saat ini, realitas yang dihadapi adalah hampir semua orang harus mengalami perubahan tempat bekerja dan mungkin karier beberapa kali dalam masa kerja mereka. Oleh karena itu, penekanan saat ini adalah pada memfasilitasi manajemen, pengembangan dan analisis diri sendiri. Menyediakan perangkat perencanaan karier yang diperlukan oleh karyawan akan menguntungkan semua pihak. Perangkat ini memberikan perspektif yang dibutuhkan oleh karyawan untuk memahami pilihan kariernya, dan apa yang dapat dilakukan untuk mendapat karier yang paling sesuai. Selanjutnya karyawan tersebut dapat mengembangkan keahlian yang dibutuhkan untuk kemajuan kariernya; ini membuatnya lebih aktif dan berupaya untuk mencapai kesuksesan kariernya.

Bagi pengusaha, pengembangan keahlian bagi karyawan, menyebabkan karyawan melayani dan membangun perusahaan menjadi potensial. Pengembangan karier juga dapat menumbuhkan komitmen karyawan. Sering kali hal terbaik yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk menjaga komitmen karyawan adalah dengan menekankan bagaimana perusahaan menjadi rekanan dalam pengembangan keahlian dan pengetahuan karyawan tersebut secara berkelanjutan.

2. Peran dalam Pengembangan Karier

Karyawan, manajer, pengusaha, semua berperan dalam perencanaan, pengarahan, dan pengembangan karier karyawan. Walaupun karyawan harus bertanggung jawab penuh bagi pengembangan dan kesuksesan kariernya. Untuk karyawan individual, proses perencanaan karier berarti menyesuaikan kekuatan dan kelemahannya dengan kesempatan dan ancaman pekerjaan.

Peran karyawan, mengemban tanggung jawab atas karier sendiri, menilai minat, keahlian dan nilai-nilai, mencari informasi karier dan sumber daya, menyusun tujuan dan perencanaan karier, memanfaatkan kesempatan pengembangan, ikuti rencana karier yang realistis. **Peran manajer**, berikan dukungan dan penugasan yang membangun, berpartisipasi dalam diskusi pengembangan karier, dukung rencana pengembangan karyawan. **Peran Pengusaha**, sediakan pelatihan dan kesempatan pengembangan, berikan informasi karier dan program karier, tawarkan berbagai jenis pilihan karier.

3. Mengatur Promosi dan Pemindahan Karyawan

Promosi dan pemindahan karyawan adalah bagian terintegrasi dari sebagian besar karier seseorang. **Promosi** mengacu pada kemajuan ke posisi dengan tanggung jawab meningkat. **Pemindahan** adalah penugasan ke posisi serupa (atau lebih tinggi) di bagian lain perusahaan. **Membuat keputusan promosi**, perlu dijelaskan permasalahan yang harus dipertimbangkan ketika membuat keputusan promosi. **Keputusan 1**) senioritas atau kompetensi? Keputusan penting adalah apakah promosi didasarkan pada senioritas atau kompetensi, atau suatu kombinasi dari ke duanya. **Keputusan 2**) bagaimana mengukur kompetensi? Sebagian pengusaha menggunakan prestasi sebelumnya sebagai pedoman dan mengasumsikan bahwa orang tersebut akan berprestasi baik pada pekerjaan yang baru. Orang lain menggunakan ujian atau pusat penilaian untuk mengevaluasi karyawan yang dapat dipromosikan dan mengenali mereka yang memiliki potensi eksekutif. **Keputusan 3**) apakah prosesnya formal atau informal?

Menangani pemindahan karyawan, para pengusaha dapat memindahkan karyawan untuk lebih menemukan kecocokan bagi karyawan tersebut dalam perusahaan. Banyak perusahaan masa kini yang mendorong produktivitas dengan mengkonsolidasikan posisi-posisi. **Pemindahan** adalah sebuah cara untuk memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mendapatkan tugas lain dan barangkali suatu pertumbuhan pribadi.

4. Manajemen Karier dan Komitmen Karyawan

Bagaimana pengembangan manajemen karier mempengaruhi komitmen karyawan ?

Upaya-upaya pengembangan karier yang berorientasi pada komitmen.

Proses perencanaan dan pengembangan karier dari pengusaha dapat dan harus memegang peranan penting dalam proses ini. Melalui proses inilah pengusaha mendukung upaya karyawan untuk menguji dan mengembangkan keberhasilan tujuan kariernya, dan untuk mengembangkan keahlian dan pengalaman yang mendukung persyaratan tujuan ini. Pengelolaan yang efektif, proses pengembangan karier, pengusaha harus memberi tanda bahwa pengusaha peduli pada keberhasilan karier karyawan, dan oleh karena itu mereka layak mendapatkan komitmen karyawannya. Program pengembangan karier dan penilaian yang berorientasi pada karier dapat memfasilitasi hal ini.

Program pengembangan karier

Hampir semua perusahaan besar menyediakan pelayanan perencanaan dan pengembangan karier. Sebuah workshop karier menggunakan perangkat pedoman yang berkaitan dengan pekerjaan untuk membantu para karyawan mengidentifikasi keahlian yang berkaitan dengan karier dan pengembangan dari kebutuhan mereka. Workshop ini menurut seorang karyawan, membantu anda menilai diri sendiri, membutuhkan waktu 4-6 jam. Anda menggunakannya untuk mengembangkan potensi karier anda sendiri. Diskarier ini mengenali kelemahan dan kekuatan anda; anda menilai diri sendiri, dan kemudian kelompok anda menilai anda. Pengembalian biaya kuliah dan bantuan pengembangan lainnya juga tersedia untuk membantu karyawan mengembangkan keterampilan yang mereka butuhkan untuk maju.

Penilaian berorientasi karier

Hanya sedikit perusahaan yang memberikan kesempatan yang cukup besar pada karyawan untuk mendiskusikan masalah-masalah yang berkaitan dengan karier. Penilaian kinerja seharusnya tidak hanya berkaitan dengan mengatakan bagaimana seseorang melakukan suatu pekerjaan, tetapi juga memberikan waktu yang memungkinkan bagi seorang karyawan untuk menghubungkan kinerja tersebut dengan minat kariernya, serta kebutuhan-kebutuhan pengembangannya kedalam rencana karier.

Rangkuman

1. Definisi Karier, sebagai posisi pekerjaan yang dimiliki oleh seseorang selama bertahun-tahun. Perencanaan Karier adalah proses bertahap yang menjadikan seseorang peduli pada keahlian diri, minat, pengetahuan, motivasi, dan karakteristik pribadi lainnya; mendapatkan informasi tentang kesempatan dan berbagai pilihan, dan menyusun rencana tindak untuk mencapai tujuan-tujuan spesifik.
2. Program pengembangan karier tradisional, fokus pada masa depan karyawan dengan satu perusahaan. Saat ini lebih ditekankan pada analisis diri, pengembangan dan manajemen karier, yang memungkinkan orang tersebut membangun rencana karier dan keahlian yang dia miliki agar kariernya dapat maju ke tahap selanjutnya, sangat mungkin dengan perusahaan lainnya.
3. Promosi dan pemindahan karyawan adalah bagian terintegrasi dari sebagian besar karier seseorang. Promosi mengacu pada kemajuan ke posisi dengan tanggung jawab meningkat. Pemindahan adalah penugasan ke posisi serupa (atau lebih tinggi) di bagian lain perusahaan.
3. Pengusaha memegang peran penting dalam proses manajemen karier di tempat kerja, menerapkan program bimbingan formal, dan menyediakan pelatih karier. Dalam membuat keputusan promosi, pengusaha harus memutuskan antara senioritas dan kompetensi, sistem formal dan informal, dan cara mengukur kompetensi.
4. Penilaian berorientasi karier, tidak hanya berkaitan dengan seseorang melakukan suatu pekerjaan tetapi juga memungkinkan karyawan untuk menghubungkan kinerja dengan minat kariernya, serta kebutuhan pengembangan ke dalam rencana karier.

Pertanyaan diskusi

1. Apakah peran karyawan, manajer, dan pengusaha dalam proses pengembangan karier ?
2. Jelaskan inisiatif pengembangan karier yang dapat dilakukan oleh pengusaha.
3. Sebutkan langkah-langkah spesifik yang dapat diambil oleh karyawan untuk mendukung kemajuan karier karyawan ?
4. Berikan contoh kegiatan pengembangan karier yang dapat dilakukan oleh pengusaha untuk membangun komitmen karyawan .