



Pentingnya Manajemen Karir Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia (Studi Literatur)

Harol R. Lumapow, Bernadina Waha Labuan, Luccylle M. Takalumang, Novie Noldy J. Rompis, Helena Omkarsba

Universitas Negeri Manado, Indonesia

*Email: harolrlumapow@gmail.ac.id, nadin.labuan@stpdobos.ac.id, luccylletakalumang@unima.ac.id, noldyrompis@gmail.com, helen.rj4@gmail.com

*Correspondence: harolrlumapow@gmail.ac.id

DOI:10.59141/comserva.v4i8.2729

ABSTRAK

Manajemen karir adalah salah satu aspek penting dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) di sebuah organisasi. Dengan lingkungan bisnis yang semakin kompetitif dan dinamis, manajemen karir yang efektif menjadi kunci untuk mencapai tujuan organisasi dan menjaga keberlangsungan perusahaan. Dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat di pasar global, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif menjadi kunci keberhasilan organisasi. Manajemen karir berperan penting dalam mengembangkan potensi individu dan meningkatkan kinerja organisasi. Studi ini menyintesis berbagai pendekatan manajemen karir dan menyoroti dampaknya terhadap kompetensi dan produktivitas karyawan. Temuan kunci menunjukkan bahwa manajemen karir yang terstruktur tidak hanya meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, tetapi juga memperbaiki tingkat retensi dan daya saing organisasi. Integrasi teknologi dalam manajemen karir semakin meningkatkan hasil ini dengan menyediakan peluang pengembangan yang dipersonalisasi. Artikel ini menyimpulkan bahwa investasi dalam strategi manajemen karir yang efektif sangat penting bagi organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan pasar dan mencapai keberhasilan yang berkelanjutan.

Kata kunci: Karir, Manajemen Karir, Sumber Daya Manusia.

ABSTRACT

Career management is an important aspect in developing human resources (HR) in an organization. With an increasingly competitive and dynamic business environment, effective career management is the key to achieving organizational goals and maintaining company sustainability. In the face of increasingly fierce competition in the global market, effective human resource management is the key to organizational success. Career management plays an important role in developing individual potential and improving organizational performance. This study synthesizes various career management approaches and highlights their impact on employee competency and productivity. Key findings show that structured career management not only increases motivation and job satisfaction, but also improves retention rates and organizational competitiveness. The integration of technology in career management further enhances these results by providing personalized development opportunities. This article concludes that investing in effective career management strategies is

critical for organizations to adapt to market changes and achieve sustainable success

Keywords: Career, Career Management, Human Resources .

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan penting dalam perkembangan suatu perusahaan di masa depan. Tercapainya tujuan perusahaan tergantung pada kinerja departemen sumber daya manusia atau karyawan yang dipekerjakan didalamnya. Departemen sumber daya manusia harus secara aktif mengembangkan keterampilan dalam perusahaan. Saat ini, perusahaan sedang mencari sumber daya manusia yang dapat memenuhi kepercayaan yang diberikan kepada karyawannya, yang dapat berkembang secara berkelanjutan dengan meningkatkan keterampilannya, dan yang dapat mendukung perusahaan dalam berbagai situasi. Komitmen setiap karyawan terhadap perusahaan sangat penting untuk mencapai tujuan bersama (Palin & Rahmat, 2024).

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang efektif merupakan salah satu faktor kunci dalam mencapai keberhasilan organisasi. Di era globalisasi dan persaingan yang semakin marak saat ini, suatu organisasi dituntut untuk memiliki SDM yang tidak hanya kompeten, tetapi juga memiliki kemampuan untuk terus berkembang dalam menghadapi tantangan yang terus berubah. Salah satu pendekatan yang penting dalam hal ini adalah manajemen karir, yang berperan besar dalam pengembangan potensi individu dan peningkatan kinerja organisasi.

Pengembangan karier merupakan suatu keniscayaan dalam perjalanan profesional seseorang di dalam sebuah organisasi (Andriani et al., 2022). Hampir semua individu memiliki keinginan untuk melihat karier mereka berkembang, mengalami peningkatan, dan merasakan kemajuan dalam kondisi yang lebih baik. Aspirasi ini tidak hanya mencakup aspek finansial, tetapi juga pertumbuhan keterampilan, peningkatan tanggung jawab, dan kesempatan untuk mengambil peran yang lebih signifikan (Muspawi, 2017).

Sementara itu, hampir tidak ada individu yang ingin mengalami kemunduran dalam karier mereka. Keinginan untuk maju dan mencapai posisi yang lebih tinggi sering kali menjadi motivasi utama dalam bekerja. Karyawan yang merasa terjebak atau stagnan dalam posisi mereka cenderung merasa frustrasi dan kurang termotivasi. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memberikan dukungan yang memadai dalam bentuk pelatihan, mentoring, dan peluang pengembangan yang berkelanjutan (Palin & Rahmat, 2024).

Dengan menciptakan lingkungan yang mendorong pengembangan karier, organisasi tidak hanya akan menjaga kepuasan dan loyalitas karyawan, tetapi juga meningkatkan produktivitas dan daya saing. Pengembangan karier yang efektif dapat menciptakan iklim kerja yang positif, di mana setiap individu merasa dihargai dan termotivasi untuk mencapai potensi terbaik mereka, sehingga memberi dampak positif pada kinerja keseluruhan organisasi.

Manajemen karir yang baik tidak hanya mencakup perencanaan jalur karir bagi karyawan, tetapi juga melibatkan penyediaan pelatihan dan pengembangan yang tepat, sehingga setiap individu dapat mengasah keterampilan yang diperlukan untuk mencapai tujuan profesional mereka. Selain itu, organisasi harus menciptakan budaya yang mendukung pertumbuhan dan pembelajaran, di mana karyawan merasa termotivasi untuk mengeksplorasi peluang baru dan mengambil inisiatif dalam pengembangan diri mereka.

Dengan menerapkan strategi manajemen karir yang efektif, organisasi dapat meningkatkan loyalitas dan retensi karyawan, mengurangi turnover, dan pada akhirnya menciptakan tim yang lebih berpengalaman dan berdedikasi. Hal ini juga membantu organisasi untuk mengidentifikasi dan memanfaatkan talenta internal, sehingga mengurangi ketergantungan pada perekrutan eksternal yang sering kali memakan waktu dan biaya. Di tengah dinamika pasar yang cepat, kemampuan untuk mengembangkan SDM yang inovatif menjadi sangat penting untuk tetap kompetitif dan mencapai visi jangka panjang suatu organisasi. Oleh karena itu, investasi dalam manajemen karir bukan hanya sebuah pilihan, tetapi menjadi sebuah keharusan untuk keberhasilan yang berkelanjutan.

Manajemen karir tidak hanya membantu individu dalam merencanakan, mengarahkan, dan mengembangkan jalur karir mereka, tetapi juga memberikan manfaat strategis bagi organisasi, seperti meningkatkan retensi karyawan, mengurangi *turnover*, dan menciptakan tenaga kerja yang lebih berdaya saing. Melalui perencanaan karir yang baik, karyawan dapat lebih termotivasi untuk mencapai tujuan mereka, sementara organisasi dapat lebih efisien dalam memanfaatkan talenta yang ada.

Manajemen karir, yang merupakan salah satu elemen krusial dalam manajemen sumber daya manusia (SDM), memiliki peranan yang sangat penting dalam mencapai kesuksesan organisasi melalui suatu proses yang terstruktur. Dengan menerapkan manajemen karir secara efektif, perusahaan tidak hanya mampu mengoptimalkan potensi karyawan, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk pertumbuhan dan perkembangan individu.

Manfaat dari manajemen karir sangat beragam. Pertama, pendekatan ini mendorong pertumbuhan pribadi karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Karyawan yang merasa diperhatikan dan didukung dalam pengembangan karirnya cenderung lebih loyal dan produktif. Selain itu, manajemen karir yang baik mempermudah pencapaian tujuan baik individu maupun perusahaan. Dengan menetapkan jalur karir yang jelas dan memberikan pelatihan serta bimbingan yang diperlukan, karyawan dapat meraih potensi maksimal mereka, yang berkontribusi langsung pada keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Dengan kata lain, investasi dalam manajemen karir tidak hanya menguntungkan bagi karyawan, tetapi juga bagi perusahaan itu sendiri, menciptakan sinergi yang saling menguntungkan dan meningkatkan daya saing di pasar. Seiring dengan perubahan dinamis di dunia kerja, penting bagi perusahaan untuk terus beradaptasi dan memperbarui strategi manajemen karir mereka, agar tetap relevan dan efektif dalam memenuhi kebutuhan baik karyawan maupun organisasi. Artikel ini akan membahas pentingnya manajemen karir dalam konteks pengembangan SDM melalui kajian literatur. Studi ini bertujuan untuk menggali berbagai pendekatan manajemen karir yang efektif serta dampaknya terhadap pengembangan kompetensi dan produktivitas SDM dalam organisasi.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode studi literatur (*literature review*), yang bertujuan untuk mengkaji berbagai teori, konsep, dan hasil penelitian terdahulu terkait manajemen karir dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM). Studi literatur dipilih karena metode ini memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi pola, temuan, serta celah dalam penelitian yang sudah ada, sehingga dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai pentingnya manajemen karir dalam konteks pengembangan SDM. Proses penelitian dilakukan melalui beberapa tahap sebagai berikut:

Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini diambil dari berbagai sumber sekunder, termasuk jurnal ilmiah, buku, artikel, dan laporan penelitian yang relevan dengan topik manajemen karir dan pengembangan SDM. Sumber-sumber literatur tersebut dipilih berdasarkan kriteria kredibilitas, relevansi, serta kemutakhiran, dengan rentang publikasi minimal 10 tahun terakhir.

Kriteria Pemilihan Literatur

Fokus utama pada manajemen karir dan pengembangan SDM. Empiris yang relevan dengan implementasi manajemen karir dalam berbagai jenis organisasi. Teori atau model yang berhubungan dengan perencanaan karir, pengembangan kompetensi, dan strategi SDM.

Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan pendekatan deskriptif-analitis. Peneliti mengidentifikasi konsep-konsep kunci dan tren dari setiap literatur yang dikaji, kemudian menggabungkan temuan-temuan tersebut untuk menarik kesimpulan yang relevan dengan tujuan penelitian. Setiap studi yang dipilih dievaluasi berdasarkan validitas dan aplikasinya terhadap pengembangan SDM dalam konteks organisasi modern. Setelah literatur diidentifikasi dan dianalisis, sintesis dilakukan untuk menggabungkan berbagai perspektif dan temuan dari literatur yang berbeda. Hal ini dilakukan untuk menghasilkan gambaran komprehensif tentang hubungan antara manajemen karir dan pengembangan SDM, serta untuk menyoroti faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas manajemen karir dalam organisasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Manajemen Karir

Manajemen karir adalah proses yang sistematis untuk membantu individu merencanakan, mengembangkan, dan mengelola karirnya sepanjang hidup kerja. Dalam konteks organisasi, manajemen karir juga melibatkan serangkaian kegiatan yang dirancang oleh organisasi untuk mengarahkan karyawan pada jalur karir yang sesuai dengan potensi, minat, dan tujuan mereka, serta mendukung tujuan strategis organisasi.

Manajemen karir merupakan proses pengelolaan karir pegawai yang meliputi tahapan perencanaan karir, pengembangan dan konseling karir, serta pengambilan keputusan karir. Pengelolaan karir melibatkan semua pihak, termasuk pegawai yang terkait dengan unit tempat pegawai bekerja dan organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, manajemen karir mencakup bidang kegiatan yang luas (Pt & Bengkulu, 2022).

Manajemen karir adalah praktik umum organisasi yang menekankan pengembangan internal karyawan. Komponen utama dari rencana ini adalah mengidentifikasi posisi-posisi kunci, menghasilkan dan mengevaluasi kandidat, dan menentukan pilihan terbaik (Widyanti, 2018).

Manajemen karir didefinisikan sebagai proses yang melibatkan pengambilan keputusan, perencanaan, dan pengelolaan jalur karir yang sesuai dengan minat, keterampilan, dan tujuan individu. Selain itu, manajemen karir juga berperan dalam menghubungkan kebutuhan dan tujuan individu dengan kebutuhan organisasi (Palin & Rahmat, 2024).

Tujuan Manajemen Karir

Tujuan utama manajemen karir adalah memastikan bahwa karyawan memiliki kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan mereka, serta mempersiapkan mereka untuk posisi dan

tanggung jawab yang lebih besar di masa depan. Tujuan manajemen karir dapat dibagi menjadi dua, yaitu:

1. Bagi individu: Membantu dalam pengembangan diri, mencapai tujuan pribadi, dan meraih kesuksesan dalam karir.
2. Bagi organisasi: Memastikan tersedianya SDM yang terampil, meningkatkan retensi, dan menciptakan pemimpin masa depan yang siap.

Elemen-Elemen Manajemen Karir

Manajemen karir terdiri dari beberapa elemen kunci yang saling berhubungan, yaitu (Riyadi & Sari, 2025):

1. Perencanaan Karir (*Career Planning*): Proses penentuan tujuan karir individu, termasuk mengidentifikasi keterampilan, minat, dan nilai-nilai pribadi yang relevan.
2. Pengembangan Karir (*Career Development*): Proses peningkatan kemampuan dan kompetensi individu melalui pelatihan, mentoring, atau pengalaman kerja lainnya.
3. Manajemen Transisi Karir (*Career Transition Management*): Proses yang mendukung individu dalam perubahan atau transisi dari satu posisi atau bidang kerja ke posisi atau bidang yang lain.

Manajemen Karir sebagai Strategi Pengembangan SDM

Berdasarkan studi literatur yang ada, manajemen karir merupakan salah satu pilar penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Manajemen karir yang efektif dapat memberikan kerangka kerja yang jelas bagi karyawan untuk mengembangkan keterampilan dan meningkatkan kinerja mereka dalam jangka panjang. Hal ini dikonfirmasi oleh penelitian yang menunjukkan bahwa perencanaan karir yang baik tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga berdampak pada produktivitas dan retensi karyawan (Muktamar et al., 2024).

Studi lain juga menegaskan bahwa program manajemen karir yang terstruktur memungkinkan perusahaan untuk menjaga talenta-talenta terbaiknya melalui peningkatan keterlibatan karyawan, pengembangan kompetensi, dan penawaran jalur karir yang lebih jelas (Collings & Mellahi, 2019). Implementasi strategi manajemen karir dapat membantu perusahaan menyesuaikan kebutuhan bisnis yang dinamis dengan kompetensi sumber daya manusia.

Hubungan antara Manajemen Karir dan Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja karyawan sering kali berbanding lurus dengan implementasi program manajemen karir yang baik. Studi yang dilakukan oleh (Bagdadli & Gianecchini, 2019) menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki rencana karir yang jelas memiliki motivasi yang lebih tinggi dan lebih mampu beradaptasi dengan perubahan di tempat kerja. Penelitian ini juga menemukan bahwa perusahaan yang memberikan perhatian pada pengembangan karir karyawan berhasil menciptakan lingkungan kerja yang positif dan kolaboratif.

Di sisi lain, kurangnya perhatian pada manajemen karir dapat menyebabkan ketidakpuasan, tingginya tingkat turnover, serta menurunnya motivasi kerja (Vendriana, 2017). Oleh karena itu, peran manajer dalam menyediakan jalur karir yang transparan menjadi sangat krusial dalam upaya mempertahankan talenta terbaik di perusahaan.

Pengaruh Manajemen Karir terhadap Retensi Karyawan

Studi terbaru oleh (Fischer et al., 2017) menunjukkan bahwa program pengembangan karir yang terintegrasi dalam organisasi memiliki dampak signifikan terhadap tingkat retensi karyawan. Organisasi yang memberikan peluang pengembangan karir yang jelas dan berkelanjutan mampu mempertahankan karyawan yang lebih kompeten dan berpengalaman dibandingkan dengan perusahaan yang kurang memberikan perhatian pada aspek ini (Reke et al., 2023).

Selain itu, adanya manajemen karir yang baik juga memungkinkan perusahaan untuk menyesuaikan kebutuhan bisnis jangka panjang dengan potensi individu karyawan. Dengan demikian, perusahaan dapat menciptakan sinergi yang menguntungkan antara pengembangan individu dan pertumbuhan bisnis (Opatha, 2021).

Peran Teknologi dalam Manajemen Karir

Perkembangan teknologi telah memungkinkan perusahaan untuk mengadopsi sistem manajemen karir yang lebih terotomatisasi dan personalisasi. Menurut penelitian oleh (Bersin, 2018), penggunaan platform digital dalam manajemen karir memungkinkan perusahaan untuk memonitor perkembangan karir karyawan secara lebih efektif, menyediakan umpan balik real-time, serta menawarkan pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan individu.

Namun, implementasi teknologi juga menghadirkan tantangan dalam hal adaptasi dan penerimaan dari karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu mengombinasikan antara strategi berbasis teknologi dengan pendekatan personal untuk memastikan pengembangan karir yang sukses (Burbach & Royle, 2010).

Manajemen Karir sebagai Alat Kompetitif di Era Globalisasi

Dalam konteks globalisasi, manajemen karir berfungsi sebagai alat kompetitif yang membantu perusahaan bersaing di pasar yang semakin ketat. Menurut Stone et al., (2006), perusahaan global yang berhasil menerapkan manajemen karir yang terstruktur mampu menempatkan sumber daya manusia di posisi strategis, sehingga memungkinkan pencapaian tujuan bisnis yang lebih cepat.

Manajemen karir tidak hanya meningkatkan daya saing individu di pasar tenaga kerja, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan kemampuan perusahaan untuk bersaing di kancah internasional (Thunnissen, 2016).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil studi literatur yang telah dianalisis, manajemen karir terbukti memiliki peran yang signifikan dalam pengembangan sumber daya manusia. Penerapan manajemen karir yang terstruktur dan efektif tidak hanya memberikan manfaat bagi karyawan dalam hal pengembangan keterampilan, motivasi, serta kepuasan kerja, tetapi juga berdampak positif bagi organisasi dalam meningkatkan retensi karyawan dan produktivitas.

Di era globalisasi dan kemajuan teknologi, manajemen karir menjadi instrumen penting yang membantu organisasi beradaptasi dengan perubahan pasar dan persaingan. Program manajemen karir yang baik mampu mengoptimalkan potensi individu, memastikan keselarasan antara tujuan karir karyawan dan kebutuhan bisnis, serta meningkatkan daya saing perusahaan secara keseluruhan.

Untuk ke depannya, perusahaan perlu lebih fokus pada pengembangan karir yang berkelanjutan, mengintegrasikan teknologi, serta menyediakan jalur karir yang jelas bagi setiap karyawan guna menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan produktif.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, A., Mulyana, A., & Widarnandana, I. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Bagdadli, S., & Gianecchini, M. (2019). Organizational career management practices and objective career success: A systematic review and framework. *Human Resource Management Review*, 29(3), 353–370.
- Burbach, R., & Royle, T. (2010). Talent on demand? Talent management in the German and Irish subsidiaries of a US multinational corporation. *Personnel Review*, 39(4), 414–431.
- Fischer, T., Dietz, J., & Antonakis, J. (2017). Leadership process models: A review and synthesis. *Journal of Management*, 43(6), 1726–1753.
- Muktamar, A., Saputra, A., Zali, M., & Ugi, N. B. (2024). Mengungkap Peran Vital Kepemimpinan dalam Manajemen SDM: Produktivitas, Kepuasan Kerja, dan Retensi Tenaga Kerja yang Berkualitas. *Journal of International Multidisciplinary Research*, 2(2), 9–19.
- Muspawi, M. (2017). Menata Pengembangan Karier Sumber Daya Manusia Organisasi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 17(1), 114–122.
- Opatha, H. (2021). *A simplified study of definitions of human resource management*.
- Palin, Z., & Rahmat, H. K. (2024). Peran Manajemen Karir dalam Proses Peningkatan Kinerja Karyawan dalam Suatu Perusahaan. *Journal of Current Research in Management, Policy, and Social Studies*, 1(1), 1–8.
- Pt, K., & Bengkulu, B. (2022). *jurnal_umb, +Journal+manager, +6. +Ratnawili*. 5(1), 71–81.
- Reke, F. R., Moenardy, K., & Andriyani, S. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan Kristal Hotel Kupang. *Jurnal Bisnis & Manajemen*, 15(1), 216–226.
- Riyadi, S., & Sari, Y. I. (2025). Menyingkap Elemen-Elemen Kepuasan Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 25(2), 152–162.
- Stone, D. L., Stone-Romero, E. F., & Lukaszewski, K. (2006). Factors affecting the acceptance and effectiveness of electronic human resource systems. *Human Resource Management Review*, 16(2), 229–244.
- Thunnissen, M. (2016). Talent management: For what, how and how well? An empirical exploration of talent management in practice. *Employee Relations*, 38(1), 57–72.
- Vendriana, L. (2017). *Pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening (studi kasus pada Hotel Grasia Semarang)*. Faculty of Social and Political Science.
- Widyanti, R. (2018). Manajemen karir: Teori, konsep, dan praktik. *Rizky Artha Mulia*, 1–26.



© 2022 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).