

Perencanaan Karir & Talent Management



Perencanaan Karir

TERMINOLOGI

KARIR (Career),

Seluruh pekerjaan/ tugas yang pernah dikerjakan oleh seorang pegawai selama masa kerjanya

POLA KARIR (Career path),

Tahapan perkembangan pekerjaan/ tugas dan tanggung jawab seorang pegawai yang membentuk suatu riwayat karir

TUJUAN KARIR (Career goals),

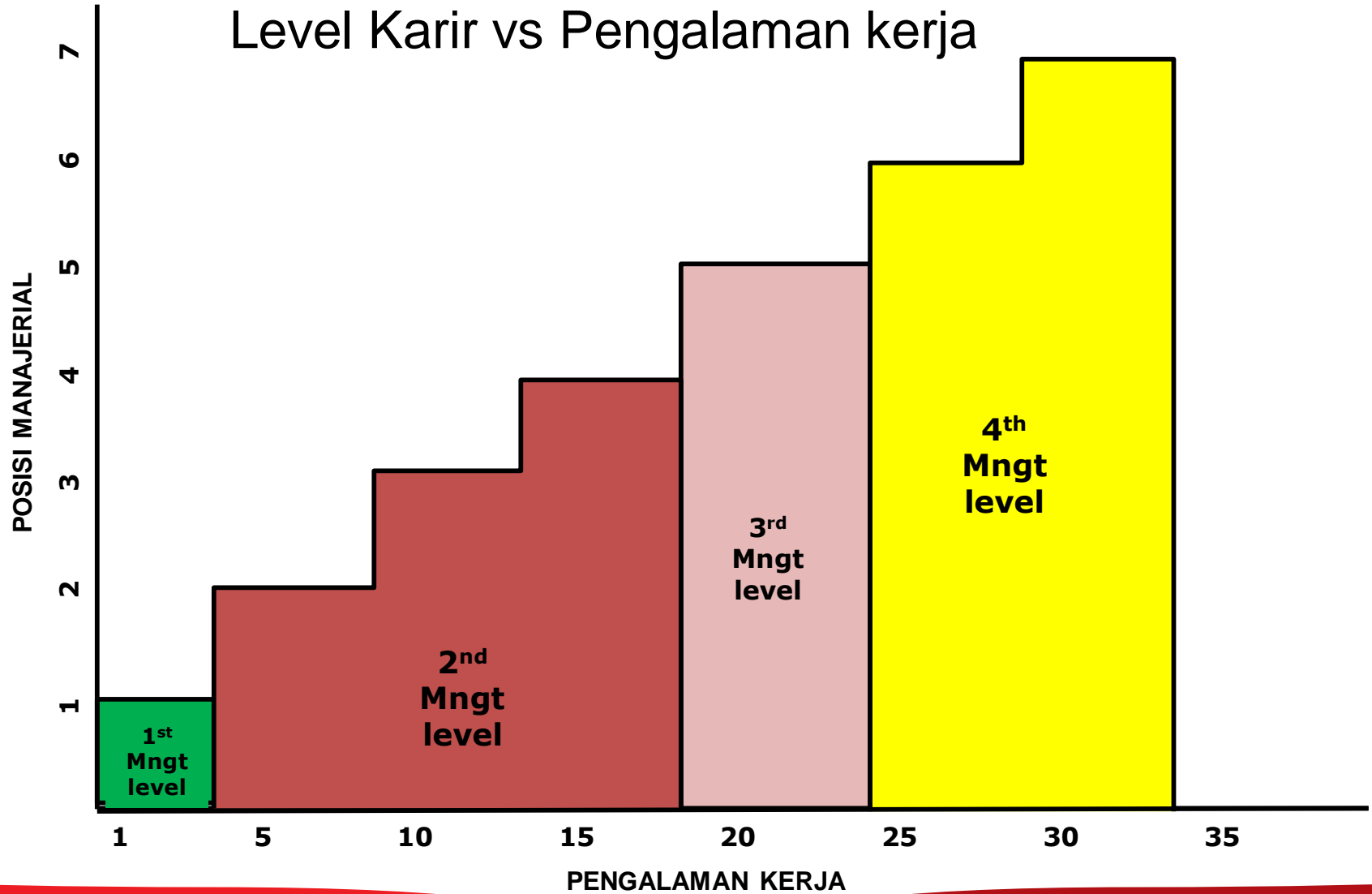
Posisi/ jabatan (di masa yang akan datang), yang ingin dicapai / diperjuangkan oleh seorang pegawai

PERENCANAAN KARIR (Career planning),

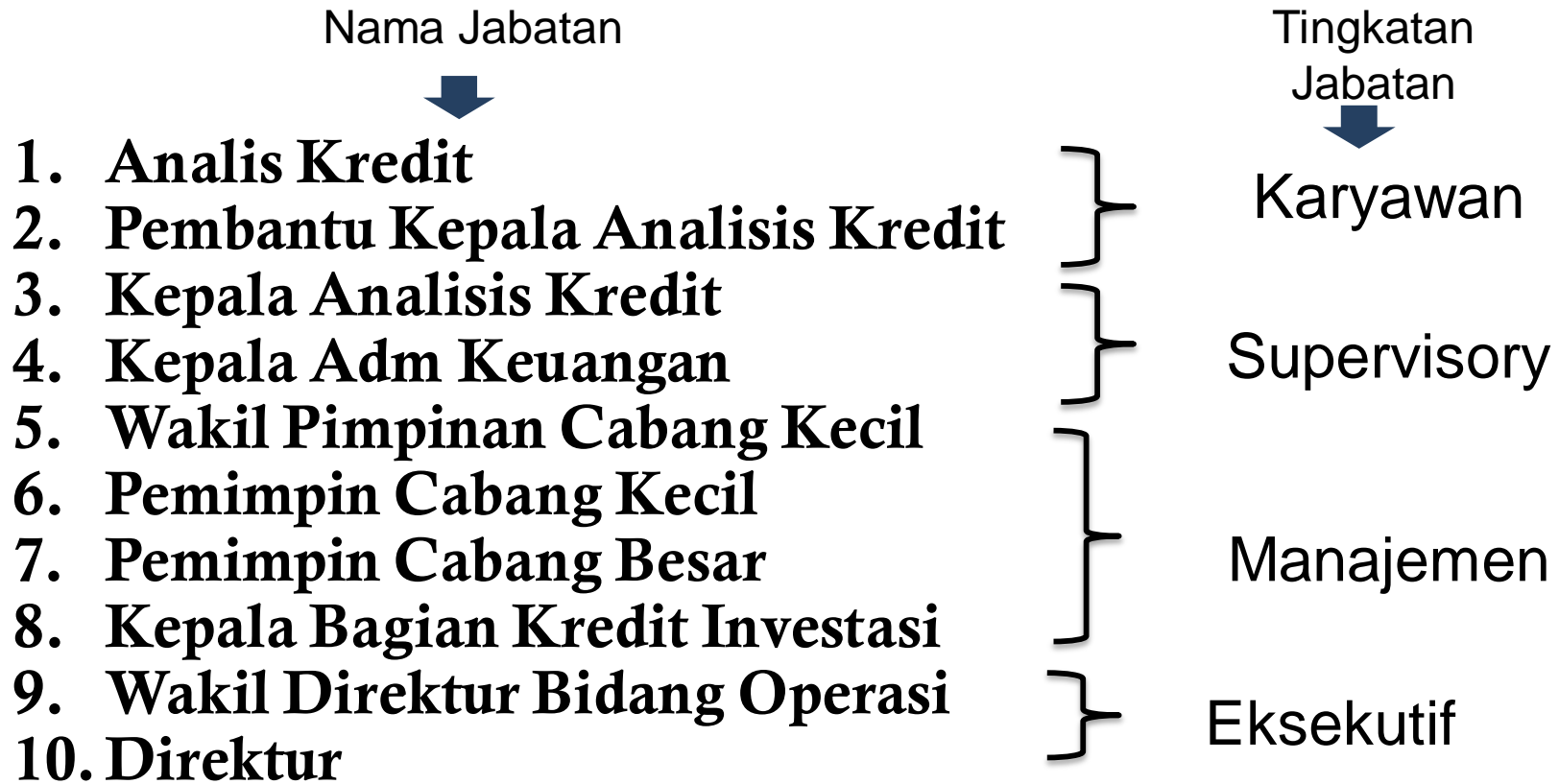
Proses pemilihan tujuan karir dan pola karir yang akan dipergunakan oleh seseorang dalam upaya pencapaian tujuan karir yang bertalian

PENGEMBANGAN KARIR (Career Dev't),

Pengembangan / peningkatan yang dilakukan untuk menyelaraskan kemampuan/ kompetensi seseorang dengan perencanaan karirnya



Contoh Karir (industri perbankan)



Contoh Karir (Telkom)

1. **Staff (Band VII)**
2. **Officer 3 (Band VI)**
3. **Officer 2 (Band V)**
4. **Officer 1 (Band IV)**
5. **Senior Officer/Manager (Band III)**
6. **Senior Manager/Assistant Vice President/GM (Band II)**
7. **EGM/SGM/VP (Band I)**
8. **Direktur (Band I)**
9. **Direktur Utama (Band I)**

Contoh pola karir (career path)

Karyawan A

No Urut	Tugas	Jabatan	Perubahan	Masa Kerja	Umur Akhir Tugas
1	Magang	CPNS	-	1	18
2	Pegawai	KSK Kab Sumenep	Promosi	12	30
3	Supervisi	Kasubag TU Sumenep	Promosi	3	33
4	Pegawai	Bendaharawan	Demosi	11	44
5	Supervisi	Kasi Distribusi Sampang	Promosi	3	47
6	Supervisi	Kasi Sosial Banyuwangi	Transfer	3	50
7	Manajemen	Ka BPS Pamekasan	Promosi	4	54
8	Manajemen	Ka BPS Sumenep	Promosi	2	56 (pensiun)

Karyawan B

No Urut Karir	Tugas	Jabatan	Perubahan	Masa Tugas	Umur Akhir Tugas
1	Magang	CPNS	-	1	18
2	Pegawai	Staf Seksi Teknis	Promosi	18	36
3	Pegawai	Staf Subbag TU	Transfer	20	56 (Pensiun)

Perencanaan Karir

Perencanaan karir: proses yang digunakan oleh seseorang untuk memilih tujuan-tujuan karir dan jalur untuk mencapai tujuan tersebut

Perencanaan karir organisasi: suksesi terencana atas jabatan-jabatan, yang dilakukan oleh sebuah perusahaan / organisasi untuk mengembangkan para karyawannya.

Pengembangan karir: kegiatan pengembangan diri yang tengah ditempuh oleh seseorang untuk mewujudkan rencana karir pribadinya.

Perencanaan Karir

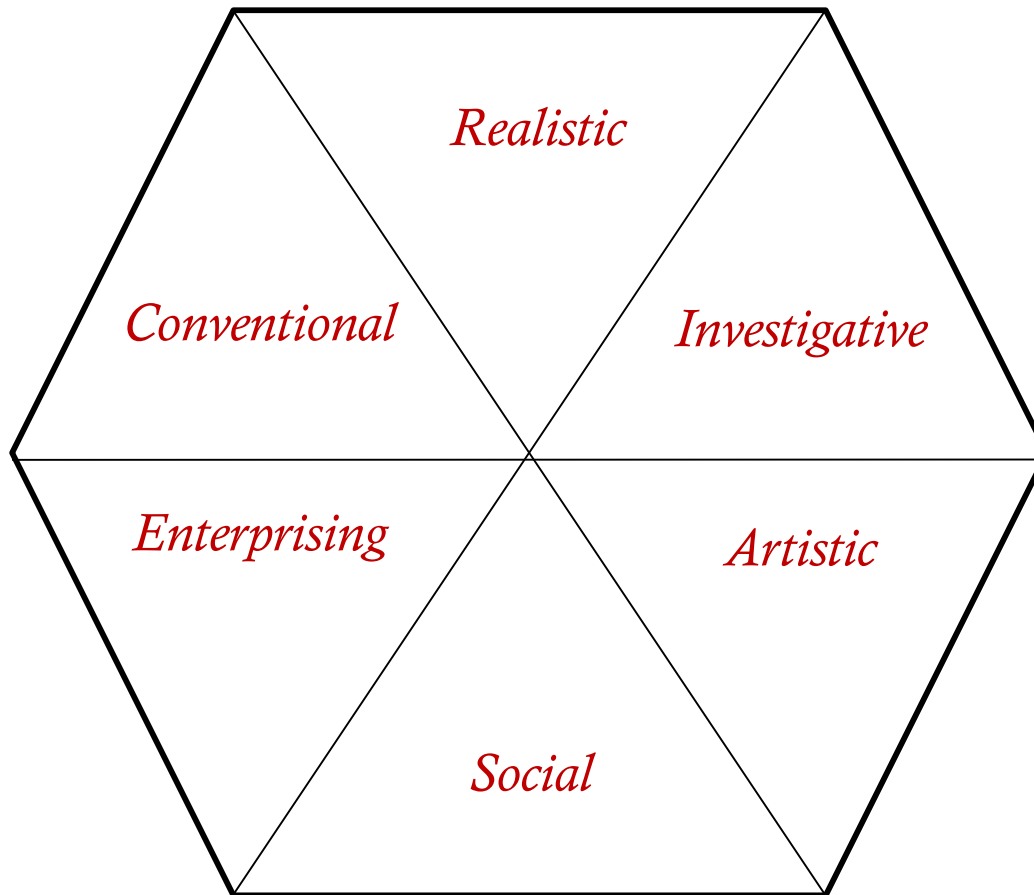
John L. Holland memperkenalkan tentang *theory of career (vocational) choice*.

Teori ini mengemukakan bahwa pilihan atas sebuah karir merupakan ungkapan kepribadian seseorang dan tidak terjadi secara acak, meskipun ada peran kesempatan didalamnya.

Ia juga percaya bahwa pencapaian dari hasil yang diperoleh seseorang dan karirnya bergantung pada kesesuaian antara kepribadian dan lingkungan kerjanya.

Perencanaan Karir

Holland's Hexagon



HOLLAND'S THEORY OF VOCATIONAL CHOICE

If you have the following personality traits...

...you are classified into the following Holland type...

...which means that you would like to work in the following environments...

...and that you would be successful in the following occupations:

<i>Practical, shy, materialistic, stable</i>	<i>Realistic</i>	Working with hands, machines, or tools, focus on tangible results	<ul style="list-style-type: none"> + Auto mechanic + Assembly worker + Mechanical engineer
<i>Analytic, introverted, reserved, precise, curious</i>	<i>Investigative</i>	Discovering, collecting, analyzing, and solving problems	<ul style="list-style-type: none"> + Systems analyst + Dentist + Scientist
<i>Creative, impulsive, idealistic, intuitive, emotional</i>	<i>Artistic</i>	Creating new products or ideas, especially in an unstructured setting	<ul style="list-style-type: none"> + Novelist + Advertising copy-writer + Sculptor
<i>Sociable, outgoing, conscientious, need for affection</i>	<i>Social</i>	Serving or helping others; working in teams	<ul style="list-style-type: none"> + Social worker + Counselor + Nurse
<i>Confident, energetic, assertive, high need for power</i>	<i>Enterprising</i>	Leading others, achieving goals through others in a results-oriented environment	<ul style="list-style-type: none"> + Manager + Politician + Stockbroker
<i>Dependable, disciplined, orderly, practical, efficient</i>	<i>Conventional</i>	Performing systematic manipulation of data or information	<ul style="list-style-type: none"> + Accountant + Banker + Actuary

Perencanaan Karir

1. *Realistic*

orang-orang ini menyukai kegiatan yang melibatkan penggunaan mesin atau peralatan. Misal: ahli mesin.

2. *Investigative*

Analitis, ingin tahu, metodik, tepat. Contoh: peneliti

3. *Artistic*

Ekspresif, orisinal, dan instropektif. Contoh: dekorator interior

4. *Social*

Menikmati bekerja dengan orang lain, menolong orang secara sengaja menghindari kegiatan sistematis yang melibatkan penggunaan peralatan tertentu. Contoh: guru bimbingan dan penyuluhan.

Perencanaan Karir

5. *Enterprising*

Menikmati kegiatan yang memungkinkannya untuk mempengaruhi orang lain untuk mewujudkan tujuan. Contoh: pengacara.

6. *Conventional*

Menikmati manipulasi/ pengolahan data secara sistematis, menata arsip, atau mereproduksi bahan-bahan. Contoh: akuntan.

Perencanaan Karir

Menurut Mundy dan Noe, disamping jalur tradisional, ada tiga jalur karir lain yang dapat digunakan, yakni: *network*, *lateral*, dan *dual*.

a) Jalur tradisional

Dalam jalur ini seorang pekerja bergerak *secara vertikal ke atas* didalam organisasi, *dalam setiap jabatan perlu adanya spesifikasi tertentu untuk dapat naik ke jabatan berikutnya.*

b) Jalur karir jaringan

Selain menjalankan tipe tradisional yang bersifat vertikal, jalur karir jaringan ini *juga menjalankan yang bersifat horizontal*, dimana karir seseorang perlu ditambahkan dengan pengalaman yang lebih baik.

Perencanaan Karir

c) Jalur keterampilan lateral

Jalur karir yang memungkinkan *perpindahan lateral (kesamping)* dimana seseorang dapat dipindahkan kelingkungan kerja yang baru bukan karena promosi atau kenaikan gaji, tapi untuk memperoleh pengalaman tambahan dan mampu meningkatkan kembali semangat kerjanya.

d) Jalur karir ganda

Orang-orang dalam bidang tertentu seperti ilmuwan, peneliti, atau insinyur lebih memilih jalur karir yang sudah mengarah kepada *spesialis teknik*. Dalam organisasi perlu adanya peningkatan *manajemen level*, dari hal ini organisasi harus mampu mengajak para spesialis untuk mau terjun kedalam organisasi.

Pengembangan Karir

Pengembangan karir meliputi paparan terhadap semua kegiatan yang bertujuan menyiapkan karyawan untuk memenuhi kebutuhan organisasi, baik saat ini maupun di masa depan.

Pengembangan karir meliputi:

- Pendidikan
- Keterampilan
- Pengalaman
- Perbaikan perilaku

Pengembangan Karir

Beberapa metode yang dapat diterapkan dalam pengembangan karir:

1. Diskusi dengan individu berpengetahuan luas
2. Bahan-bahan yang disediakan perusahaan
3. Sistem penilaian kinerja
4. Lokakarya
5. Rencana pengembangan diri.
6. Cuti panjang yang disertai dengan potongan kompensasi.

Career planning benefits :

Develop promotable employees

Membantu pengembangan kemampuan karyawan yang berbakat (potensi), untuk memenuhi kebutuhan dimasa yang akan datang (disebabkan adanya karyawan: pensiun, penguduruan diri, pertumbuhan organisasi)

Taps employee potential

Memacu kegairahan karyawan, untuk menggali potensi kemampuann individunya, sesuai dengan tujuan karirnya.

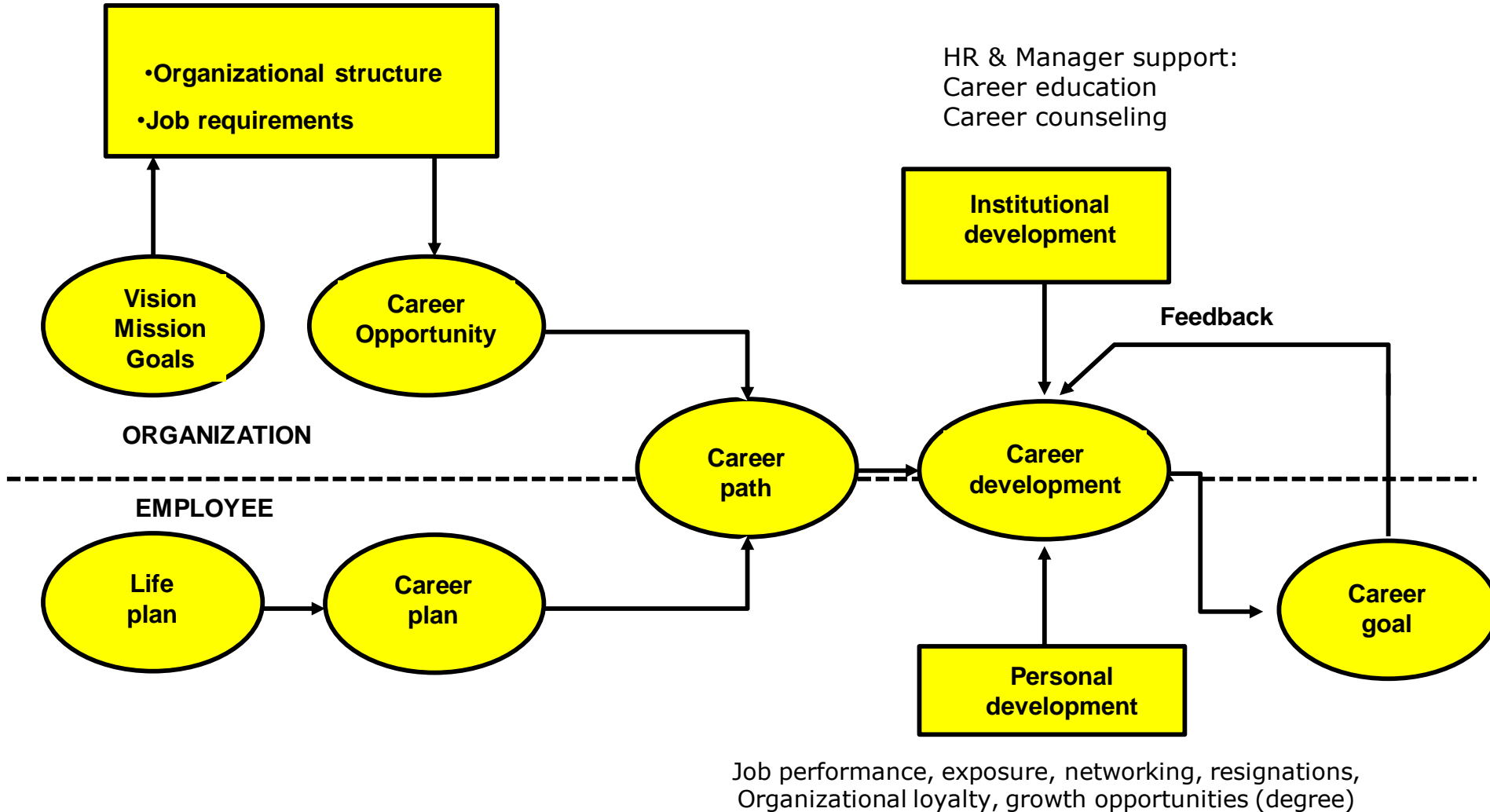
Furthers personal growth

Career plans and goals dapat menjadi motivator bagi karyawan untuk menumbuhkan dan mengembangkan kompetensi individunya.

Lower turnover

Meningkatkan perhatian dan kepedulian terhadap karir individu karyawan, dapat meningkatkan loyalitas dan akan menurunkan tingkat turnover.

PERENCANAAN KARIR



Efektivitas Perencanaan Karir

Organization must know what Employees want :

Career equity

Karyawan menginginkan kesetaraan dalam sistem promosi berkaitan dengan kesempatan pengembangan karir

Supervisory concern

Karyawan menginginkan atasan langsungnya berperan secara aktif dalam pengembangan karir serta memberikan bimbingan (*feedback*) atas kinerjanya, secara berkala.

Awareness of opportunities

Karyawan menginginkan pemahaman atas kesempatan untuk mengembangkan karir.

Efektivitas Perencanaan Karir

Employees want :

Employments interest

Masing-masing karyawan membutuhkan informasi dan memiliki tingkat kepentingan/ ketertarikan yang berbeda dalam hal pengembangan karir.

Career satisfaction

Sesuai dengan usia dan jabatannya, masing-masing karyawan, memiliki tingkat kepuasan berkarir yang berbeda.

Career development

(Personal Dev't)

- ***Job performance***

Kemajuan karir, sangat tergantung pada 'tingkat kinerja'.

- ***Exposure***

Exposure, membuat seseorang 'menonjol' terutama di organisasi yang besar.

- ***Networking***

Mendapat perhatian dari 'luar' organisasi dapat bermanfaat untuk mengidentifikasi 'kesempatan kerja' yang lebih menjanjikan.

Career development

(Personal Dev't)

- ***Resignations/ Leveraging***

‘Pengunduran diri’, kadang kala menjadi satu-satunya jalan untuk mencapai tujuan karir, terutama apabila ada penawaran kesempatan berkarir diluar organisasi.

- ***Organizational loyalty***

Menawarkan karir bukan hanya pekerjaan saia, tapi dapat melalui meningkatkan ‘loyalitas’ karyawan.

- ***Growth opportunities***

Mengembangkan kemampuan dengan mendapatkan ‘degree’ yang lebih tinggi, atau mencari penugasan baru.

Career planning tidak menjamin keberhasilan karir seseorang, namun tanpa adanya suatu *career planning* kadang-kadang seseorang menjadi tidak punya persiapan dalam mempergunakan kesempatan yang muncul.

Penanggung jawab utama dari *career planning* dan *career development* seseorang adalah **dirinya sendiri**

Keterlibatan HR-Dept untuk menjadikan suatu *career planning* sebagai keberhasilan bersama (pegawai dan perusahaan) adalah dengan **menyediakan informasi** dan memberikan **dukungan manajemen**

Merencanakan karir anda

1. Buatlah daftar kekuatan anda
2. Buatlah daftar kelemahan anda
3. Buatlah daftar karakter yang benar-benar mencerminkan diri anda
4. Tulislah sifat-sifat pekerjaan yang menurut anda akan penting untuk karir anda
5. Buatlah daftar apa saja yang anda hindari dalam karir anda

Talent Management

Talent Management

Talent Management is a *systematic planned strategic effort* by company to *attract, retain, develop, and motivate highly skilled employees and manager* (Noe et al., 2010:24)

Kegiatan Talent Management :

1. Mengidentifikasi karyawan yang punya bakat manajerial
2. Melatih dan mengembangkan mereka untuk posisi manajerial di masa mendatang

Mengidentifikasi bakat manajerial dapat dilakukan melalui *Assessment Centre*, misalnya pengukuran pada Aspek :

1. *Strategic Orientation*
2. *Action Management*
3. *Decision Making*
4. *Inovation*
5. *People Management*
6. *Leadership*
7. *Building Partnership*
8. *Business Awareness*
9. *Analytical Thinking,*
10. *Adaptability*

Talent Management

Contoh :

Perusahaan berencana akan **memasuki bisnis global**

Maka perusahaan membutuhkan Manajer :

1. Yang mampu membangun *Team international*
2. Menciptakan praktik marketing dan manajemen global
3. Berinteraksi dan mengelola SDM dengan latar belakang budaya yang berbeda
4. Kemampuan berkomunikasi
5. Mengembangkan karyawan
6. Berkolaborasi dengan para karyawan

Talent Management

Methodes yang dapat dikembangkan utk *leadership talent*:

1. Membuka program kelas manajemen
2. Program *coaching*
3. Penugasan menantang yang membutuhkan *skill* yang kuat dan pengembangan *skill* baru
4. Penugasan pada fungsi lain (misalnya Manajer marketing ditugaskan di fungsi operasional)
5. dll

Tugas Mingguan (Individu)



Buat secara Individu :

“Mind Mapping” (Materi Kuliah Minggu ini)

Persyaratan

1. Maksimal 1 (satu) halaman
2. Informatif (dapat diberi gambar, warna, symbol, dll ilustrasi)
3. Tidak Pakai Cover (cukup menulis nama dan NIM di lembar Mind Map)
4. Ditulis tangan atau diprint (menggunakan software Mind Map)
5. Tidak boleh **copy paste** (harus unik Individual)
6. Dikumpulkan saat kuliah manajemen SDM
7. Terlambat mengumpulkan perhari didenda 0,5

