



# HR CARRIER PLANNING



# Pengertian dan Fungsi

Pengelolaan dan perencanaan karir adalah keseluruhan usaha yang dilakukan oleh organisasi dan pegawai untuk mencapai tujuan karir pegawai yang diharapkan dapat memuaskan pegawai individu, menyiapkan pegawai akan tugas-tugas yang lebih berat, dan meningkatkan kompetensi organisasi dalam menghadapi persaingan bisnis.



# Perencanaan Karir sebagai Tanggung Jawab Individu

Perencanaan karir adalah tanggung jawab individu, tapi organisasi tetap mempunyai kepentingan sehingga harus terlibat di dalamnya. Keuntungan keterlibatan tersebut:

1. Menyesuaikan kemampuan pegawai dengan strategi
2. Meningkatkan *supply* internal pegawai
3. Menyiapkan penempatan internasional
4. Memampukan pegawai untuk bekerja dengan pegawai yang berbeda latar belakang
5. Mengurangi perputaran kerja





# Perencanaan Karir sebagai Tanggung Jawab Individu

6. Menyalurkan pegawai yang berpotensi
7. Mendorong untuk meningkatkan kemampuan
8. Mengurangi penumpukan pegawai
9. Memuaskan kebutuhan pegawai
10. Mengurangi atau menghilangkan terjadinya diskriminasi



# Faktor-faktor yang mempengaruhi perencanaan karir

## 1. Tahapan-tahapan karir dalam suatu organisasi

### 1.1 *Entry Stage*

### 1.2 *Mastery Stage*

1. Kesempatan karir yang lebih sempit
2. Perubahan pandang terhadap karir
3. Ketidakpastian mengenai karir

### 1.3 *Passage Stage*



# Faktor-faktor yang mempengaruhi perencanaan karir (sambungan)

## 2. Jangkauan Karir

1. Jangkar karir fungsional atau teknik
2. Jangkar karir manajerial
3. Jangkar karir kreativitas
4. Jangkar karir otonomi dan kemandirian
5. Jangkar karir keamanan





# Faktor-faktor yang mempengaruhi perencanaan karir (sambungan)

2.1 Jenis Kepribadian dan perencanaan karir  
Berdasarkan riset dengan Vocational Preference Test (VPT), ditemukan 6 tipe atau orientasi kepribadian:

- a. Orientasi realistik
- b. Orientasi penyelidikan
- c. Orientasi sosial
- d. Orientasi Konvensional
- e. Orientasi kewiraswastaan
- f. Orientasi statistik



# Faktor-faktor yang mempengaruhi perencanaan karir (sambungan)

## 3. Jalur Karir

3.1 *Vertical system*

3.2 *Trunk and Branch system*

3.3 *Planned job rotation system*

3.4 *Diamond system*





# Peran Organisasi dalam Perencanaan Karir

1. Pendidikan Karir
2. Informasi Karir
3. Bimbingan Karir (Michael Harris: *entry stage, mastery stage, passage stage*)



# Peran Pegawai Dalam Pengembangan Karir

1. Meningkatkan unjuk kerja
2. Exposure
3. Mengundurkan diri dari organisasi
4. Loyal pada organisasi dan atasan
5. Mencari pembimbing dan sponsor
6. Meningkatkan keahlian dalam bidang yang sangat diperlukan organisasi
7. Mengambil kesempatan untuk pengembangan diri
8. Mengembangkan jaringan



# Peran Pegawai Dalam Pengembangan Karir (sambungan)

9. Mempelajari organisasi dan departemen di mana kita berada
10. Tetap berada pada kompetensi inti yang kita miliki
11. Menjaga hubungan baik dengan organisasi bilamana harus meninggalkan organisasi
12. Secara aktif mencari banyak organisasi

Selanjutnya pengembangan karir individu dapat dilakukan dalam tahap *entry stage*, *mastery stage*, *passage stage*.







**Transitional Page**

# Your Topic Goes Here

- Your subtopic goes here



## Backdrops:

- These are full sized backdrops, just scale them up!
- Can be Copy-Pasted out of Templates for use anywhere!

Title Backdrop



Slide Backdrop



Print Backdrop



Transitional Backdrop



---

## Additional Graphics:

- Scale them up or down!
- .GIF clipart is animated.
- .JPG clipart can be scaled up and take up little file space.
- .PNG clipart can be scaled unusually large without distortion.

