
Peningkatan Karier Sumber Daya Manusia

Nuri Setiani¹, Salwa Riswanda Sinaga², Tuti Andriani³
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Email: 12310321809@students.uin-suska.ac.id¹, 12310320785@students.uin-suska.ac.id², tutiandriani@uin-suska.ac.id³

Abstract

Career development of human resources is a crucial component in modern organizational management, where individuals are no longer viewed merely as task executors but as strategic assets with long-term potential that must be nurtured sustainably. In this context, career development is not just an added value, but an integral part of an organization's strategy to achieve sustainable competitive advantage. This article comprehensively discusses the approaches and strategies that can be implemented to support individual career advancement within organizations. These approaches include individualized and systematic career planning, job-relevant training and development programs, mentoring systems, as well as the use of performance management systems as a foundation for promotion, mobility, and future development decisions. The article also explores key challenges organizations face in executing career development processes, such as budget constraints, employee resistance to change, unequal access to development opportunities across departments, and the need for inclusive and adaptable systems that cater to diverse individual needs. These challenges require organizations to adopt greater flexibility, openness to feedback, and the design of dynamic human resource development policies. Amid the digital transformation and the rise of Industry 5.0, there is a growing need to innovate human resource management strategies. The integration of digital technologies such as Human Resource Information Systems (HRIS), e-learning platforms, and artificial intelligence offers new opportunities to create more efficient, objective, transparent, and data-driven career development processes. Using a qualitative analytical approach based on literature review, this article presents both theoretical foundations and practical insights on how organizations can design an effective, responsive career development system aligned with organizational needs and individual aspirations. Ultimately, career development contributes to enhancing productivity, increasing organizational commitment, and fostering a progressive and innovative work culture, especially in today's digital era.

Keywords: *Career Development, HR Career, HR Productivity*

Abstrak

Peningkatan karier sumber daya manusia merupakan bagian krusial dalam pengelolaan organisasi modern, di mana setiap individu tidak hanya dipandang sebagai aset, tetapi juga sebagai investasi jangka panjang yang perlu dikembangkan secara berkelanjutan. Artikel ini membahas secara komprehensif tentang strategi-strategi yang dapat diterapkan dalam upaya peningkatan karier sumber daya manusia, termasuk perencanaan karier individual, program pelatihan dan pengembangan, *mentoring*, hingga penggunaan sistem manajemen kinerja sebagai dasar pengambilan keputusan promosi. Selain itu, artikel ini juga mengulas berbagai tantangan yang dihadapi organisasi dalam proses peningkatan karier, seperti keterbatasan anggaran, resistensi karyawan terhadap perubahan, ketimpangan akses antar departemen, dan kebutuhan akan pendekatan yang inklusif dan adaptif. Di tengah perkembangan teknologi yang pesat, khususnya pada era digital dan industri 5.0, transformasi dalam manajemen sdm menjadi kebutuhan mendesak. Pemanfaatan teknologi digital seperti *Human Resource Information System (HRIS)*, *E-learning*, dan *Artificial Intelligence (AI)* memungkinkan proses peningkatan karier menjadi lebih terstruktur, transparan, dan berbasis data. Dengan pendekatan analisis kualitatif berbasis studi pustaka, artikel ini menyajikan pandangan teoritis dan praktik

lapangan terkait bagaimana organisasi dapat merancang sistem peningkatan karier yang efektif, responsif, dan selaras dengan kebutuhan organisasi dan harapan individu. Pada akhirnya, peningkatan karier tidak hanya meningkatkan produktivitas dan retensi karyawan, tetapi juga menciptakan budaya kerja yang progresif dan kompetitif di era digital.

Kata Kunci: Peningkatan Karier, Karier SDM, Produktivitas SDM

Pendahuluan

Dalam era globalisasi dan transformasi digital yang semakin pesat, organisasi dituntut untuk terus beradaptasi dan berinovasi agar mampu bertahan dan bersaing secara berkelanjutan. salah satu aspek fundamental yang menentukan keberhasilan sebuah organisasi adalah kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. sdm bukan sekadar aset, tetapi merupakan motor penggerak utama yang menentukan arah, strategi, dan keberhasilan jangka panjang organisasi. oleh karena itu, pengelolaan sdm secara efektif dan strategis menjadi hal yang tak terelakkan, terutama dalam konteks pengembangan dan peningkatan karier individu di dalamnya. Peningkatan karier sumber daya manusia bukan hanya menjadi kepentingan personal bagi karyawan, tetapi juga menjadi strategi organisasi dalam menjaga produktivitas, loyalitas, serta pencapaian target-target bisnis.

Karier yang berkembang memberikan motivasi intrinsik bagi karyawan untuk terus meningkatkan kompetensi, menunjukkan performa optimal, serta berkontribusi secara lebih signifikan terhadap pencapaian visi dan misi organisasi. Sebaliknya, kurangnya perhatian terhadap aspek pengembangan karier dapat menyebabkan stagnasi, tingkat turnover yang tinggi, dan menurunnya semangat kerja di lingkungan perusahaan. Proses peningkatan karier sumber daya manusia mencakup berbagai aspek, mulai dari perencanaan karier, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja (*performance appraisal*), hingga sistem promosi dan rotasi jabatan. Seluruh komponen ini perlu didesain secara terintegrasi dan disesuaikan dengan kebutuhan serta karakteristik organisasi. Selain itu, pendekatan yang digunakan dalam meningkatkan karier karyawan juga harus adaptif terhadap perubahan lingkungan eksternal, seperti perkembangan teknologi, perubahan pasar tenaga kerja, hingga dinamika generasi yang berbeda dalam dunia kerja modern.

Peningkatan karier juga erat kaitannya dengan pembentukan budaya organisasi yang mendukung pertumbuhan dan pembelajaran berkelanjutan (*continuous learning*). Dalam konteks ini, organisasi perlu menciptakan iklim yang mendorong karyawan untuk terus belajar, terbuka terhadap feedback, serta memiliki ruang eksplorasi dalam pengembangan potensi diri. *Leadership* atau kepemimpinan yang transformatif juga berperan besar dalam mendorong pertumbuhan karier, karena pemimpin yang inspiratif mampu memberikan arahan, dukungan, dan peluang bagi setiap individu untuk berkembang sesuai dengan potensi yang dimilikinya. Dengan memahami urgensi dan kompleksitas peningkatan karier sumber daya manusia, maka diperlukan pendekatan yang komprehensif dan berkelanjutan. Strategi ini tidak hanya sekadar formalitas dalam dokumen HR, tetapi harus menjadi bagian integral dari budaya dan strategi organisasi secara keseluruhan. Melalui peningkatan karier yang terencana, organisasi tidak hanya membangun individu-individu unggul, tetapi juga memperkuat daya saing dan ketahanan organisasi dalam menghadapi berbagai tantangan global di masa depan.

Metode Penelitian

Penulisan ini menggunakan pendekatan studi literatur (*library research*), yaitu suatu metode penulisan yang dilakukan dengan menelaah berbagai sumber pustaka sebagai dasar utama untuk memperoleh data dan informasi yang relevan. Sumber-sumber tersebut dapat berupa buku referensi, jurnal ilmiah, artikel akademik, laporan penulisan, skripsi, tesis, disertasi, serta karya ilmiah lainnya yang memiliki keterkaitan dengan topik yang diangkat. Tujuan dari pendekatan ini adalah untuk menghimpun berbagai teori, konsep, dan temuan sebelumnya yang dapat digunakan sebagai landasan dalam menjelaskan, membandingkan, atau menganalisis variabel-variabel yang menjadi fokus penulisan. Dalam konteks penulisan ini, penulis secara khusus akan mengkaji dan menganalisis berbagai variabel yang berkaitan dengan tema yang telah ditentukan. Analisis ini dilakukan dengan tujuan untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai persoalan yang diangkat, serta untuk mengidentifikasi hubungan atau keterkaitan antar variabel berdasarkan data yang diperoleh dari sumber pustaka. Proses pengumpulan data dilakukan secara sistematis melalui penelusuran literatur yang relevan, pemilahan informasi yang signifikan, serta penyusunan data yang telah dikaji menjadi sebuah narasi ilmiah yang mendalam.

Jenis penulisan ini tergolong dalam kategori penelitian deskriptif kualitatif, yaitu pendekatan yang bertujuan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan fenomena, peristiwa, konsep, atau variabel tertentu secara apa adanya berdasarkan data yang tersedia. Penelitian deskriptif kualitatif tidak bermaksud untuk menguji hipotesis secara statistik ataupun membuat generalisasi yang berlaku secara luas, melainkan lebih menekankan pada interpretasi mendalam terhadap objek atau tema yang diteliti. Oleh karena itu, hasil penulisan ini bersifat eksploratif dan kontekstual, disesuaikan dengan kerangka teori serta data-data yang diperoleh dari sumber literatur yang digunakan (Saifudin Azwar: 2012).

Hasil dan Pembahasan

A. Konsep Dasar Peningkatan Karier Sumber Daya Manusia

Peningkatan karier sumber daya manusia merupakan suatu proses yang terdiri dari berbagai aktivitas yang dirancang secara sistematis guna membantu setiap individu dalam organisasi mencapai cita-cita dan sasaran kariernya. Kegiatan ini tidak hanya bertujuan untuk mendukung pertumbuhan profesional karyawan, tetapi juga diarahkan agar sejalan dengan kebutuhan dan kepentingan strategis organisasi secara keseluruhan. Melalui proses ini, organisasi berupaya menciptakan keseimbangan antara aspirasi individu dengan tuntutan posisi kerja yang ada. Menurut Notoatmodjo (2015), pengembangan sumber daya manusia bukan sekadar memberikan pelatihan sesekali, melainkan sebuah proses berkelanjutan yang mencakup pendidikan, pelatihan yang relevan, serta pengalaman kerja yang dirancang secara terstruktur. Tujuan utamanya adalah untuk memperluas wawasan, meningkatkan keterampilan teknis maupun non-teknis, dan membentuk perilaku kerja yang lebih profesional demi menunjang kinerja individu dalam lingkup pekerjaan mereka.

Pandangan ini juga diperkuat oleh Anwar dan rekan-rekannya (2022), yang menekankan bahwa dalam menghadapi tantangan dunia kerja modern, khususnya di era industri 5.0, organisasi dituntut untuk mengadopsi pendekatan yang lebih digital dalam mengelola sumber daya manusia. Digitalisasi dalam manajemen sumber daya manusia memungkinkan organisasi untuk memanfaatkan teknologi, seperti sistem informasi kepegawaian, platform pembelajaran daring (*e-learning*), serta *big*

data untuk memetakan potensi karyawan dan merancang jalur pengembangan karier yang lebih tepat sasaran. Hal ini menjadi penting agar sumber daya manusia tidak hanya mampu beradaptasi dengan perubahan, tetapi juga memiliki daya saing di tengah persaingan global yang semakin dinamis. Ada 2 jalur utama dalam peningkatan karier sumber daya manusia sebagai berikut:

1. Jalur vertikal (*vertical career path*)

Jalur vertikal merupakan jalur peningkatan karier yang paling umum ditemui dalam struktur organisasi. Jalur ini mengacu pada proses kenaikan jabatan ke posisi yang lebih tinggi dalam hierarki perusahaan. Peningkatan dalam jalur ini biasanya ditandai dengan bertambahnya tanggung jawab kerja, peningkatan kewenangan dalam pengambilan keputusan, serta adanya kenaikan gaji dan berbagai fasilitas lainnya yang sesuai dengan tingkatan jabatan baru yang diduduki. Karier yang berkembang secara vertikal mencerminkan kemajuan yang bersifat struktural, di mana individu terus naik ke level manajerial atau kepemimpinan. Selain itu, jalur ini juga menunjukkan adanya kepercayaan dari organisasi terhadap kemampuan dan kontribusi karyawan yang bersangkutan.

Contoh urutan peningkatan karier vertikal:
pegawai staf → menjadi supervisor → naik menjadi manajer → kemudian kepala divisi → hingga pada akhirnya menduduki posisi direktur atau eksekutif. Semakin tinggi posisi yang dicapai, maka semakin besar pula ekspektasi organisasi terhadap performa dan kepemimpinan individu tersebut.

2. Jalur horizontal (*horizontal/ lateral career path*)

Berbeda dengan jalur vertikal, jalur horizontal adalah bentuk pengembangan karier yang tidak melibatkan kenaikan jabatan ke level yang lebih tinggi, melainkan berupa perpindahan ke posisi lain yang sejajar dalam tingkatan jabatan. Perpindahan ini dapat terjadi baik dalam unit kerja yang sama maupun ke unit yang berbeda, dan sering kali bertujuan untuk memperluas wawasan, memperkaya pengalaman kerja, serta meningkatkan keterampilan lintas fungsi. Meskipun tidak memberikan peningkatan status jabatan secara langsung, jalur horizontal sangat penting dalam membangun kemampuan adaptasi, fleksibilitas, dan pemahaman yang lebih luas terhadap operasional organisasi secara menyeluruh. Ini menjadi bekal yang sangat berharga apabila suatu saat individu tersebut diarahkan ke jalur manajerial atau vertikal. Contoh perpindahan dalam jalur horizontal:

seorang staf administrasi dapat berpindah ke posisi sebagai staf pelatihan sumber daya manusia, atau seorang karyawan dari bagian produksi dapat dipindahkan ke bagian logistik untuk memahami alur distribusi barang.

Dengan jalur ini, organisasi juga bisa menciptakan tenaga kerja yang lebih dinamis dan siap ditempatkan di berbagai posisi strategis di masa depan. Menurut Tuti Andriani dan Zuhairansyah (2022), terdapat dua jalur utama dalam pelaksanaan pengembangan karier, yaitu jalur pendidikan dan pelatihan (diklat) serta jalur non-diklat. Pengembangan karier melalui jalur diklat merupakan upaya yang dilakukan dengan cara menyelenggarakan kegiatan pendidikan dan pelatihan yang bersifat formal. Contoh dari bentuk ini antara lain adalah menyekolahkan pegawai ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi, mengikutsertakan pegawai dalam program pelatihan atau workshop, serta pembekalan kompetensi teknis maupun manajerial yang disesuaikan dengan kebutuhan

jabatan. Pendekatan ini sangat efektif dalam memperkuat landasan teoritis dan keterampilan praktis yang diperlukan oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Sementara itu, pengembangan karier melalui jalur non-diklat lebih menekankan pada penguatan motivasi dan penghargaan terhadap prestasi kerja pegawai. Contoh pelaksanaan dari pengembangan karier non-diklat antara lain adalah memberikan penghargaan atau insentif bagi pegawai yang menunjukkan kinerja unggul, memberikan kepercayaan untuk menangani tugas-tugas penting, melakukan rotasi atau mutasi ke posisi yang lebih strategis, hingga promosi ke jabatan yang lebih tinggi. Meskipun tidak melalui proses pendidikan formal, pendekatan ini tetap memberikan dampak yang signifikan dalam membentuk pengalaman, kepemimpinan, serta komitmen kerja pegawai.

B. Tahap Perencanaan Karier dan Manfaat Perencanaan Karier

Fokus utama dalam proses perencanaan karier idealnya adalah terciptanya keselarasan antara tujuan pribadi seseorang dengan peluang-peluang karier yang secara realistis tersedia di lingkungan sekitarnya. Artinya, seseorang perlu mempertimbangkan apa yang benar-benar ia inginkan serta apa yang mungkin dapat ia capai, berdasarkan kondisi dunia kerja saat ini. Secara umum, perencanaan karier mencakup dua komponen utama yang saling berkaitan, yaitu perencanaan karier individual (*individual career planning*) dan perencanaan karier organisasional (*organizational career planning*). Kedua komponen ini tidak dapat dipisahkan, sebab keduanya saling memengaruhi satu sama lain. Apabila seorang individu merasa bahwa rencana pengembangan karier pribadinya tidak mendapat dukungan atau tempat di dalam organisasi tempat ia bekerja, maka besar kemungkinan individu tersebut akan memilih untuk keluar dan mencari peluang lain yang lebih sesuai dengan tujuannya. Karena itu, penting bagi organisasi untuk berperan aktif dalam mendampingi karyawan dalam menyusun dan merealisasikan rencana karier mereka, agar kebutuhan dan kepentingan kedua belah pihak baik individu maupun organisasi dapat terpenuhi secara seimbang (Nawawi, 2003).

Perencanaan karier pada level individual merupakan proses yang terfokus pada diri seseorang secara personal. Proses ini melibatkan berbagai langkah yang bertujuan membantu individu mengenali dirinya secara lebih dalam, baik dari segi potensi, kemampuan, nilai-nilai, hingga preferensi kariernya. Di tahap ini, individu biasanya mengikuti serangkaian latihan diagnostik serta prosedur evaluasi yang membantu mereka menjawab pertanyaan penting seperti: "siapa saya?", "apa kekuatan dan kelemahan saya?", dan "bagaimana saya bisa berkembang?". Melalui evaluasi ini, seseorang dapat mulai menyusun langkah-langkah strategis untuk mengoptimalkan kekuatan yang dimiliki serta memperbaiki atau mengelola kelemahan yang ada. Menurut Dessler (2006), proses perencanaan karier individual meliputi beberapa tahapan penting, yaitu:

1. Penilaian diri – tahap ini membantu individu mengidentifikasi kekuatan, kelemahan, nilai-nilai pribadi, tujuan hidup, aspirasi, preferensi karier, serta kebutuhan khusus yang dimilikinya, termasuk *career anchor* atau jangkar karier, yaitu hal-hal yang paling dianggap penting dan menjadi dasar dalam pengambilan keputusan karier.
2. Analisis pasar tenaga kerja – individu perlu mencari tahu dan memahami jenis-jenis peluang karier yang tersedia, baik di dalam organisasi tempatnya bekerja maupun di luar organisasi. Informasi ini penting untuk menyesuaikan harapan pribadi dengan realitas pasar kerja.

3. Penyusunan tujuan karier – berdasarkan hasil penilaian diri dan pemahaman terhadap pasar tenaga kerja, individu kemudian dapat mulai menyusun tujuan karier jangka pendek maupun jangka panjang yang realistis dan terarah.
4. Pencocokan antara peluang dengan kebutuhan dan tujuan pribadi – individu berusaha menyesuaikan kesempatan yang tersedia dengan kebutuhannya, kemudian mengembangkan strategi karier yang efektif untuk mencapai tujuannya tersebut.
5. Perencanaan transisi karier – tahapan ini mencakup persiapan untuk berpindah dari satu tahap karier ke tahap berikutnya, baik dalam bentuk promosi, perubahan peran, atau bahkan pergantian pekerjaan.

Melalui proses perencanaan yang menyeluruh seperti ini, individu dapat merancang perjalanan kariernya dengan lebih sadar, terstruktur, dan selaras dengan kebutuhan serta perkembangan dunia kerja. Melalui proses perencanaan yang matang, seseorang dapat menyusun langkah-langkah kerja secara lebih sistematis dan terarah. Hal ini memungkinkan individu untuk menentukan urutan pekerjaan yang perlu diselesaikan terlebih dahulu, mengidentifikasi tugas-tugas mana yang paling penting dan mendesak, serta menetapkan skala prioritas yang sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Selain itu, perencanaan juga membantu dalam menetapkan target-target yang jelas, baik untuk jangka pendek maupun jangka panjang. Dengan adanya target yang terukur, seseorang memiliki acuan yang konkret untuk mengarahkan usaha dan fokusnya. Seluruh proses ini mendorong terciptanya cara kerja yang lebih terorganisir, efisien, dan efektif, sehingga peluang untuk mencapai keberhasilan pun menjadi lebih besar.

C. Strategi Peningkatan Karier Sumber Daya Manusia

Untuk mendukung pertumbuhan profesional sumber daya manusia dan memastikan keberlanjutan pengembangan talenta dalam organisasi, diperlukan penerapan strategi yang terencana dan terintegrasi. Beberapa pendekatan strategis yang dapat diterapkan dalam upaya peningkatan karier sdm antara lain sebagai berikut:

1. Perencanaan karier yang sistematis organisasi perlu membantu karyawan dalam menyusun jalur karier yang jelas dan terarah, baik untuk jangka pendek maupun jangka panjang. Proses ini mencakup penentuan tujuan karier individu, pemetaan kompetensi yang dibutuhkan, serta identifikasi peluang promosi atau pengembangan keahlian di masa depan. Perencanaan yang matang dapat memotivasi karyawan untuk lebih fokus dalam mencapai target karier mereka serta memperkuat loyalitas terhadap organisasi.
2. Program pelatihan dan pengembangan peningkatan karier tidak akan efektif tanpa adanya peningkatan kompetensi. Oleh karena itu, organisasi perlu menyediakan berbagai program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan jabatan maupun potensi individu. Pelatihan ini bisa meliputi peningkatan keterampilan teknis, soft skill, kepemimpinan, hingga pelatihan berbasis teknologi digital. Pengembangan berkelanjutan akan menciptakan tenaga kerja yang adaptif dan siap menghadapi tantangan bisnis masa kini.
3. *Mentoring* dan *Coaching Strategi* ini menekankan pentingnya pembimbingan yang berkelanjutan, di mana karyawan dibimbing oleh senior, atasan, atau tenaga profesional yang lebih berpengalaman. Melalui proses mentoring dan coaching, karyawan dapat mengembangkan aspek profesional

sekaligus kepribadian mereka, memperluas jaringan, dan membangun rasa percaya diri dalam mengambil keputusan atau memimpin tim.

4. Rotasi dan *Enrichment* pekerjaan untuk memperkaya pengalaman kerja dan mengurangi kejenuhan, organisasi dapat menerapkan rotasi kerja (*job rotation*) maupun perluasan tanggung jawab (*job enrichment*). Strategi ini memberi kesempatan bagi karyawan untuk memahami berbagai aspek operasional, meningkatkan fleksibilitas, serta membentuk sudut pandang yang lebih menyeluruh terhadap proses bisnis.
5. Evaluasi kinerja dan umpan balik berkala peningkatan karier yang efektif harus didukung oleh sistem penilaian kinerja yang transparan dan objektif. Evaluasi yang dilakukan secara rutin memungkinkan organisasi untuk menilai perkembangan karyawan, mengenali potensi yang menonjol, serta mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan. Pemberian umpan balik yang konstruktif juga menjadi elemen penting dalam mendorong perubahan positif dan peningkatan kualitas kerja individu.

Secara keseluruhan, strategi-strategi di atas bertujuan untuk membangun lingkungan kerja yang mendukung pengembangan karier, meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, serta memperkuat retensi talenta dalam jangka panjang. Di tengah dinamika dunia kerja yang semakin kompleks, strategi peningkatan karier tidak hanya berorientasi pada kebutuhan organisasi, tetapi juga harus selaras dengan aspirasi dan potensi karyawan secara individual.

D. Tantangan dalam Peningkatan Karier Sumber Daya Manusia

Meskipun peningkatan karier sumber daya manusia merupakan aspek penting dalam pengelolaan organisasi, implementasinya sering kali dihadapkan pada berbagai hambatan dan kendala yang kompleks. Tantangan-tantangan ini muncul baik dari faktor internal organisasi maupun dari dinamika eksternal yang terus berubah. Berikut adalah beberapa tantangan utama dalam proses peningkatan karier sumber daya manusia.

1. Perubahan teknologi yang cepat dan disruptif perkembangan teknologi digital yang begitu pesat, seperti kecerdasan buatan AI, otomasi, dan *big data*, telah mengubah lanskap dunia kerja secara signifikan. Perubahan ini menuntut setiap individu dalam organisasi untuk terus melakukan pembaruan pengetahuan dan peningkatan keterampilan agar tetap relevan dengan kebutuhan industri saat ini. Banyak karyawan kesulitan mengikuti laju perubahan ini, terutama jika tidak ada dukungan yang cukup dari organisasi dalam bentuk pelatihan atau fasilitas pembelajaran.
2. Munculnya kebutuhan akan kompetensi baru dunia kerja modern menghadirkan berbagai peran dan profesi baru yang sebelumnya tidak ada, seperti analis data, spesialis keamanan siber, atau manajer transformasi digital. Hal ini menyebabkan adanya kesenjangan antara keterampilan yang dimiliki karyawan saat ini dengan kompetensi yang dibutuhkan. Untuk menjembatani kesenjangan tersebut, organisasi harus mampu mengidentifikasi kebutuhan kompetensi baru secara cepat dan menyusun strategi pengembangan karier yang adaptif.
3. Keterbatasan sumber daya organisasi dalam banyak kasus, pelaksanaan program peningkatan karier terhambat oleh keterbatasan anggaran, waktu, dan tenaga pelatih. Organisasi yang memiliki kapasitas finansial terbatas mungkin tidak dapat menyediakan program pelatihan berkualitas atau fasilitas pengembangan karier yang memadai. Selain itu, beban kerja yang

tinggi juga bisa membuat karyawan kesulitan menyisihkan waktu untuk mengikuti program pembelajaran dan pengembangan diri.

4. Resistensi terhadap perubahan dari individu tidak semua karyawan bersedia untuk keluar dari zona nyaman mereka dan menjajal peran atau tanggungjawab baru. Beberapa dari mereka merasa takut gagal, kurang percaya diri, atau tidak melihat manfaat langsung dari peningkatan karier tersebut. Resistensi ini menjadi tantangan tersendiri bagi organisasi, terutama jika tidak ada pendekatan komunikasi yang efektif dan tidak dibangun budaya kerja yang mendukung pembelajaran berkelanjutan.

Untuk menghadapi berbagai tantangan tersebut, organisasi perlu mengembangkan strategi yang proaktif dan inklusif, serta menunjukkan komitmen nyata dalam mendukung pertumbuhan karier karyawan. Ini dapat diwujudkan melalui dukungan manajerial, penyediaan akses terhadap pelatihan berbasis teknologi, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendorong semangat pembelajaran, kolaborasi, dan inovasi. Hanya dengan pendekatan yang menyeluruh dan responsif terhadap perubahan, upaya peningkatan karier sdm dapat berjalan secara optimal dan berkelanjutan.

E. Implementasi Peningkatan Karier Sumber Daya Manusia di Era Digital

Dalam era digital yang terus berkembang pesat, organisasi dituntut untuk mengintegrasikan teknologi secara menyeluruh ke dalam strategi peningkatan karier sumber daya manusia. Integrasi ini bukan hanya sekadar mengikuti tren, tetapi menjadi kebutuhan mendasar dalam membangun sistem pengembangan karier yang lebih efektif, efisien, dan adaptif terhadap perubahan zaman. Salah satu bentuk implementasi teknologi yang penting adalah pemanfaatan *platform e-learning*, yang memungkinkan karyawan untuk mengakses materi pembelajaran kapan saja dan di mana saja. Hal ini mendukung konsep pembelajaran mandiri yang fleksibel dan berkelanjutan. Selain itu, organisasi juga dapat mengadopsi sistem manajemen kinerja berbasis digital yang membantu dalam memantau, mengevaluasi, dan menganalisis perkembangan individu secara lebih objektif dan real time.

Tak kalah penting, penggunaan analitik data (*data analytics*) menjadi alat strategis dalam mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan kompetensi secara tepat sasaran. Melalui analisis data yang akurat, organisasi bisa merancang program pelatihan yang relevan dengan kebutuhan bisnis dan sesuai dengan potensi masing-masing karyawan. Menurut Sundari (2023), keberhasilan dalam pengembangan karier sumber daya manusia di era society 5.0 sangat dipengaruhi oleh kemampuan organisasi dalam beradaptasi dengan teknologi digital serta membangun budaya kerja yang mendorong inovasi dan kolaborasi. Hal ini mencakup penerapan nilai-nilai keterbukaan terhadap perubahan, penguatan literasi digital di semua level organisasi, serta penyediaan ruang bagi karyawan untuk bereksperimen dan belajar dari kegagalan. Oleh karena itu, pendekatan digital bukan hanya mendukung proses peningkatan karier, tetapi juga menjadi fondasi dalam menciptakan ekosistem kerja yang inovatif, tangguh, dan siap bersaing di tengah tantangan global yang terus berubah.

Kesimpulan

Peningkatan karier sumber daya manusia merupakan proses strategis dan berkelanjutan yang bertujuan untuk menyelaraskan aspirasi individu dengan kepentingan organisasi. Proses ini tidak hanya berfokus pada pengembangan kompetensi personal karyawan, tetapi juga pada pencapaian

tujuan strategis organisasi secara menyeluruh. Dalam pelaksanaannya, terdapat beberapa aspek penting yang menjadi perhatian utama: Konsep Dasar Peningkatan Karier Sumber Daya Manusia Peningkatan karier mencakup upaya sistematis yang melibatkan pelatihan, pendidikan, pengalaman kerja, serta pemanfaatan teknologi digital untuk memetakan dan mengembangkan potensi karyawan. Terdapat dua jalur utama dalam peningkatan karier: Jalur vertikal, yaitu kenaikan jabatan dalam hierarki organisasi. Dan Jalur horizontal, yaitu perpindahan posisi sejajar untuk memperluas wawasan dan pengalaman kerja. Kedua jalur ini dapat dilaksanakan melalui pendekatan diklat (pendidikan dan pelatihan formal) **dan** non-diklat (motivasi dan penghargaan atas prestasi kerja). Perencanaan karier bertujuan menciptakan keselarasan antara tujuan pribadi dan peluang karier yang tersedia. Proses ini melibatkan: Penilaian diri, analisis pasar kerja, penetapan tujuan karier, pencocokan peluang dengan tujuan pribadi, perencanaan transisi karier. Manfaatnya meliputi perencanaan kerja yang lebih terarah, penetapan skala prioritas, serta pencapaian target secara efisien dan efektif. Strategi peningkatan karir sumber daya manusia ntuk meningkatkan karier sumber daya manusia secara efektif, organisasi perlu menerapkan berbagai strategi, di antaranya: Perencanaan karier sistematis, program pelatihan dan pengembangan, *mentoring* dan *coaching*, rotasi dan enrichment pekerjaan, evaluasi kinerja dan umpan balik berkala. Strategi-strategi ini bertujuan membentuk lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan karyawan, meningkatkan motivasi, serta memperkuat retensi talenta. Terdapat sejumlah tantangan yang perlu dihadapi dalam implementasi peningkatan karier, antara lain: Perubahan teknologi yang cepat, kebutuhan akan kompetensi baru, keterbatasan sumber daya organisasi, resistensi individu terhadap perubahan. Untuk mengatasi tantangan tersebut, diperlukan strategi yang proaktif, kolaboratif, dan responsif, termasuk dukungan manajemen dan penciptaan budaya pembelajaran. Di era digital dan *society* 5.0, penggunaan teknologi menjadi komponen utama dalam pengembangan karier sumber daya manusia. Beberapa implementasi utamanya meliputi: *Platform e-learning* untuk pembelajaran fleksibel, sistem manajemen kinerja digital untuk evaluasi yang objektif, pemanfaatan data *analytics* untuk pengambilan keputusan pengembangan yang lebih tepat. Organisasi juga perlu membangun budaya kerja inovatif dan mendorong literasi digital agar mampu beradaptasi dan bersaing di era global.

Daftar Pustaka

- Adijah, A., Idrus, M., & Maryadi. (2024). *Perencanaan SDM dan Pengembangan Karier*. Nobel Press.
- Ahmadi & Qudsiyah, U. (2022). *Manajemen Karier Teori dan Aplikasi*. Palangka Raya.
- Andriani, T., & Zuhairansyah Arifin. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Terintegrasi Islam*. PT Rajagrafindo Persada
- Amdriani, T. (2013). *Manajemen SDM dalam Pendidikan*. Pekanbaru: Educationmattersmost Publishing.
- Anwar, K., Umiyati, H., Komalasari, Y., Amin, S., & Astiti, N. M. A. G. R. (2022). *Human Resources Management 5.0: Digitalisasi Sumber Daya Manusia*. Media Sains Indonesia.
- Irawan, dkk. (2024). *Pengembangan Sumber Daya Manusia yang Berkelanjutan*. Eureka Media Aksara.
- Notoatmodjo, S. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Priyono & Marnis. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatama Publisher.
- Sundari, S. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Masa Depan Dunia Kerja di Era Industri 4.0 dan Society 5.0*. CV. Jejak.

Supriadi, A., dkk. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Tahta Media Group.