

Strategi Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) melalui Pengembangan Karir

Yulanda Elis Meyana
Priska Wulan Ndari
Sekolah Tinggi Teknik Malang
yulandaem@gmail.com
priskawulandari21@gmail.com

ABSTRAK

Banyaknya pesaing menjadikan CV ARA melakukan pengembangan karir termasuk pelatihan kerja terhadap karyawan, sebagian besar staf telah menyelesaikan studi di sejumlah perguruan tinggi serta beberapa siswa sudah Lulus setara SMK/SMA. Tujuan penelitian ini yaitu menganalisis Strategi Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) melalui Pengembangan Karir. Metode Penelitian yang digunakan adalah analisis deskriptif. Hasil analisis menunjukkan pendekatan pengembangan karir yang dilakukan perusahaan ini memberikan insentif baru kepada karyawan dan memberi mereka kesempatan untuk mengembangkan keahlian dan keterampilan mereka. Hal ini juga membantu menciptakan kelahiran kembali dalam struktur perusahaan

Kata Kunci: Peningkatan Kinerja, Pengembangan karir , Sumber Daya Manusia

ABSTRACT

The number of competitors has made CV ARA have carried out career development, including job training for thier staff, most of the staff have completed studies at a number of tertiary institutions and several students have graduated equivalent to SMK / SMA. The purpose of this research is to analyze Human Resources (HR) Performance Improvement Strategies through Career Development. The research method used is descriptive analysis. The results of the analysis show that the company's career development approach is by providing new incentives to employees and giving them the opportunity to develop their expertise and skills. It also helps create a rebirth within the corporate structure

Keywords: *Performance Improvement, Career Development, Human Resources*

I. PENDAHULUAN

Dalam era bisnis yang dinamis dan kompetitif saat ini, perusahaan di seluruh dunia berusaha untuk mempertahankan keunggulan kompetitif dengan mengoptimalkan kinerja organisasi mereka. Salah satu aset paling berharga bagi suatu perusahaan adalah Sumber Daya Manusia (SDM). SDM yang berkualitas dan berkinerja tinggi dapat menjadi pendorong utama dalam mencapai tujuan perusahaan dan meraih

keunggulan dalam pasar yang semakin kompleks.

Peningkatan kinerja SDM bukan hanya mengenai peningkatan produktivitas dan efisiensi, tetapi juga tentang memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berkembang secara profesional dan pribadi. Salah satu pendekatan yang telah diakui secara luas dalam upaya pengembangan karyawan adalah pengembangan karir . Pengembangan karir mencakup serangkaian program, pelatihan, dan kegiatan yang dirancang

Yulanda Elis, Priska Wulan, Strategi Peningkatan Kinerja SDM.... SINTEKS, Vol 12 (1), Jan 2023, 48-57

untuk membantu karyawan mengidentifikasi tujuan karir mereka, mengembangkan keterampilan yang relevan, dan mencapai perkembangan yang berkelanjutan dalam organisasi.

Dalam konteks ini, CV. ARA, sebuah perusahaan di Kota Malang, menghadapi tantangan dalam mengoptimalkan kinerja SDM-nya. Meningkatkan kualitas dan kinerja karyawan menjadi prioritas utama guna menjawab tuntutan pasar yang terus berubah. Namun, perusahaan ini dihadapkan pada pertanyaan bagaimana merancang dan menerapkan strategi pengembangan SDM yang efektif, khususnya melalui pendekatan pengembangan karir .

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk melakukan tinjauan mendalam tentang strategi pengembangan kinerja SDM melalui pengembangan karir di CV. ARA. Dengan melakukan studi kasus yang fokus pada perusahaan ini, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir karyawan, mengevaluasi dampak dari program-program pengembangan karir yang telah dilaksanakan, serta merumuskan rekomendasi strategis yang dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan bisnis secara lebih efektif.

Melalui pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana pengembangan karir dapat menjadi alat strategis dalam meningkatkan kinerja SDM, diharapkan penelitian ini akan memberikan kontribusi positif dalam mengatasi tantangan yang dihadapi oleh CV. ARA dan memberikan wawasan yang berharga bagi organisasi lain yang memiliki tujuan serupa.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Peningkatan Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017:67) Kinerja mengacu pada kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, baik kualitas maupun kuantitas.

Menurut Fahmi (2017:188), Kinerja dapat diartikan sebagai hasil suatu proses yang dievaluasi dan dievaluasi dalam jangka waktu tertentu, sesuai dengan persyaratan atau kesepakatan yang telah ditetapkan.

Dari sejumlah pernyataan para ahli dapat disimpulkan bahwa peningkatan kinerja pegawai adalah suatu proses yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan, kinerja dan produktivitas pegawai untuk mencapai tujuan organisasi melalui berbagai cara seperti pelatihan, pengembangan keterampilan, pemantauan, evaluasi kinerja, penghargaan. dan insentif.

Adapun faktor yang mempengaruhi pencapaian peningkatan kinerja menurut Davis yang mengutip Mangkunegara (2017:167) adalah Komitmen Manajemen, Ketersediaan Rencana Karir, Peluang Pengembangan Transparansi Promosi, Dukungan dari Rekan Kerja, Pengakuan dan Penghargaan, Keseimbangan Kerja-Hidup, Pemberdayaan Karyawan, Adaptasi Terhadap Perubahan, Ketersediaan Mentoring dan Pembinaan. Peluang Pengembangan yaitu Peluang untuk pelatihan, sertifikasi, pendidikan lanjutan, dan pengalaman proyek yang relevan merupakan faktor penting dalam pengembangan karir . Karyawan harus memiliki akses ke beragam kesempatan pengembangan yang memungkinkan

Yulanda Elis, Priska Wulan, Strategi Peningkatan Kinerja SDM.... SINTEKS, Vol 12 (1), Jan 2023, 48-57

mereka meningkatkan keterampilan dan pengetahuan.

serta pada program mentoring dan pembinaan membantu karyawan mendapatkan panduan dan nasihat dari mereka yang telah berhasil dalam karir mereka. Ini dapat mempercepat pembelajaran dan pertumbuhan karyawan.

Penting untuk memahami bahwa faktor-faktor ini bersifat kompleks dan saling terkait. Peningkatan kinerja melalui pengembangan karir memerlukan pendekatan holistik yang mempertimbangkan aspek-aspek ini secara bersamaan untuk mencapai hasil yang optimal.

Sumber Daya Manusia

Menurut Benjamin Bukit, dkk (2017:2) sumber daya manusia adalah Sumber daya manusia merupakan perpaduan antara kemampuan intelektual dan fisik setiap individu. Perilaku dan kepribadian seseorang dipengaruhi oleh faktor lingkungan dan genetik.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:15) menyatakan bahwa Sumber daya manusia mengacu pada prinsip atau metode pengelolaan peran dan hubungan individu sebagai karyawan secara efektif dan efisien, dengan tujuan untuk memaksimalkan potensi suatu perusahaan, karyawan, dan masyarakat secara bersama-sama.

Menurut Hamali (2016:2) mengungkapkan bahwa Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang mampu menyimpulkan, merasakan, menginginkan, memahami, memberi semangat, mampu dan bekerja. Selain itu, sumber daya manusia mempunyai proporsi, preferensi, dan

Pengembangan Karir Sumber Daya Manusia

Sunarmintyastuti & Hugo Aries Suprpto (2019:105) Kompetensi individu bergantung pada kapasitas fisik dan mentalnya, dan modal manusia merupakan faktor penting dalam kinerjanya. Meskipun banyak dukungan dan alternatif tersedia untuk menyelesaikan tugas tersebut, peran aktif sumber daya manusia tetap diperlukan untuk mencapai hasil yang penting.

Priansa (2016:147) Perkembangan merupakan suatu proses pembelajaran yang berlangsung dalam jangka waktu panjang dan diarahkan secara sistematis dan terorganisir. Dalam proses ini, karyawan mempunyai kesempatan untuk memperoleh pengetahuan teoritis dan konseptual yang berguna untuk mencapai tujuan bersama.

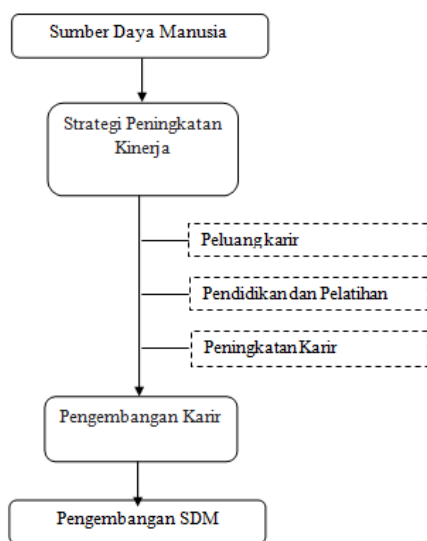
Isnari Budiarti (2018:258) menyatakan bahwa Pengembangan sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan kompetensi pegawai dalam keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan etis, yang relevan dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan.

Pengembangan karir sumber daya manusia diakui sebagai bagian yang sangat penting dalam pengelolaan sumber daya manusia suatu organisasi. Tujuannya adalah untuk menciptakan hubungan yang lebih baik dalam organisasi dengan mengembangkan, menerapkan, dan mengevaluasi kebijakan, prosedur, dan program SDM yang mengoptimalkan kontribusinya terhadap tujuan organisasi. Sedarmayanti (2017:27) mengatakan

bahwa:

III. KERANGKA PEMIKIRAN

Berdasarkan analisis literatur, hasil penelitian terdahulu serta landasan teoritis yang ada, maka kerangka konseptual yang diperoleh adalah sebagai berikut. Kami telah berhasil mengembangkan suatu model konseptual penelitian yang dapat disajikan melalui gambar berikut:



Gambar 3.1 Kerangka Pemikiran

(Sumber : Hasil Kajian Peneliti, 2023)

Dalam penelitian ini, kerangka pemikiran bertumpu pada bagaimana meningkatkan kinerja karyawan untuk mendapatkan tenaga kerja yang memiliki kemampuan, keterampilan yang berkualitas dan kompetitif melalui pengembangan sumber daya manusia. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan para karyawan.

IV. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Dalam penelitian yang ini menggunakan jenis kualitatif deskriptif dimana peneliti turun langsung untuk mengetahui bagaimana kondisi yang sebenarnya.

Metode Pengumpulan Data

Jenis Data

Penelitian ini menggunakan jenis data kualitatif yang mencakup pendekatan yang diawali dengan rumusan masalah dan dilanjutkan dengan pengamatan situasi sosial secara mendalam dan rinci. Data yang dikumpulkan berasal dari berbagai sumber seperti wawancara, observasi dan studi literatur.

Sumber Data

Penelitian ini menggunakan sumber data primer dan sekunder. Sumber data lanjutan digunakan peneliti untuk mengumpulkan data primer dengan cara mengamati langsung subjek penelitian. Dengan cara ini data yang diperoleh akan lebih realistis dan mewakili situasi atau fenomena yang diteliti di lapangan.

Sumber data sekunder adalah sumber yang mengacu pada data yang tidak dikumpulkan secara langsung oleh peneliti. Dalam hal ini peneliti memperoleh data dari sumber lain, bukan langsung dari sumber data itu sendiri. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan data sekunder dari studi kepustakaan, dokumen perpustakaan, buku-buku, dan literatur terkait.

Teknik Pengumpulan Data

Observasi

Sugiyono (2010:229) menjelaskan bahwa Observasi memiliki ciri khas tertentu yang membedakannya dari teknik pengumpulan data lainnya. Observasi merupakan metode penting dalam penelitian kualitatif selain wawancara.

Dalam hal ini observasi dapat dilakukan dengan berbagai cara. Mulai dari observasi terhadap benda hidup, observasi dengan partisipasi langsung di lapangan, hingga observasi dengan meninjau referensi yang ada di literatur.

Wawancara

Sugiyono (2010:114) mengemukakan bahwa Wawancara merupakan suatu proses interaktif antara peneliti dan responden dengan tujuan mengumpulkan data dengan cara bertanya dan mendengarkan. Hal ini menciptakan akal sehat dan pemahaman tentang topik yang dibahas. Pada penelitian ini, wawan cara dilakukan pada pimpinan, staf serta stakeholder yang berkaitan dengan judul yang diampil peneliti.

Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2010:240) Dokumen merupakan catatan peristiwa yang terjadi pada masa lalu. Bahan dalam penelitian ini berupa tulisan, gambar, atau karya monumental yang dilakukan oleh seseorang di perusahaan penelitian. Dokumen dalam penelitian ini yaitu Surat-surat pribadi, buku-buku atau catatan harian, memorial, kliping, dokumen pemerintah maupun swasta, data tersimpan di website, dan lain-lain.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data. Untuk menjawab permasalahan yang disampaikan pada subtopik sebelumnya, maka analisis data yang digunakan adalah analisis SWOT. SWOT merupakan teknik analisis sederhana yang mudah dipahami ketika membangun suatu model penelitian.

V. PENYAJIAN DATA

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat dilakukannya penelitian. Lokasi penelitian penulis adalah di Jl. Pahlawan Trip No.A11, Oro-oro Dowo, Kec. Klojen, Kota Malang, Jawa Timur 65112, dimana ini adalah lokasi salah satu outlet CV. ARA yang menjadi pusat dari semua manajemen. Peneliti tidak mengubah setting rill lokasi penelitian.

Waktu Penelitian

Waktu pencarian adalah waktu yang diperlukan peneliti untuk mengetahui tempat yang ditunjuk sebagai objek pengamatan. Dalam penelitian yang dilakukan pada CV. ARA peneliti telah melakukan peneltian terhitung sejak bulan Desember 2022 hingga Februari 2023.

Gambaran Penelitian

Peneliti yang memilih unit penelitian adalah karyawan CV Laboratories yang telah merasakan proses pengembangan karir sebagai model praktis pengembangan karir di perusahaan. Peneliti melakukan wawancara kepada 10 orang karyawan CV. ARA untuk memperoleh informasi yang otentik dan dapat dipercaya. Dari hasil wawancara tersebut, peneliti akan mengambil kesimpulan

tentang bagaimana penerapan pengembangan karir ini guna meningkatkan kinerja karyawan melalui pengembangan sumber daya manusia yang ada di perusahaan.

Penulis akan melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengevaluasi efektivitas dan dampak pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini akan mencakup analisis terhadap perubahan yang dialami karyawan sebelum dan sesudah melalui proses pengembangan karir . Penulis akan mengetahui apakah pengembangan karir memberikan dampak positif atau negatif terhadap produktivitas karyawan.

VI. PEMBAHASAN

Analisis SWOT

Penerapan pengembangan karir pada CV. ARA untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui pengembangan sumber daya manusia dapat dilihat dari diagram fishbone dibawah ini :

Kekuatan (Strength),	Kelemahan (Weakness),
<ul style="list-style-type: none"> - Budaya perusahaan yang mendukung inovasi peran baru - Akses terhadap pelatihan dan pengembangan yang relevan dimudahkan - Penambahan gaji pada pengembangan karir pegawai 	<ul style="list-style-type: none"> - Kurangnya pengetahuan tentang manfaat pengembangan karir - Pegawai tidak aktif dalam usaha mengembangkan karir
Peluang (Opportunity),	Ancaman (Threats)
<ul style="list-style-type: none"> - Perusahaan memaksimalkan memanfaatkan pengalaman dan pengetahuan dari karyawan lain - Perusahaan memberikan kesempatan untuk pegawai berkembang secara karir dan pendidikan 	<ul style="list-style-type: none"> - Pegawai yang tidak berkembang akan dilakukan menjadi pertimbangan pemutusan kerja - Pegawai bersaing dalam perkembangan karir ada yang baik dan ada yang secara " tidak sehat"

Gambar 6.1 Analisis SWOT

(Sumber : Hasil Kajian Peneliti,2023)

Metode Pengembangan Karir Di PT Labore

Peningkatan efisiensi kerja karyawan melalui pengembangan sumber daya manusia sesuai metode pengembangan karir merupakan langkah penting yang perlu dilakukan di CV. ARA. Dengan menerapkan pengembangan karir kerja, perusahaan dapat menawarkan insentif baru kepada karyawan, sekaligus memberikan kesempatan untuk mengembangkan keahlian dan keterampilan yang dimiliki. Selain itu, pendekatan ini berdampak pada penciptaan kembali struktur perusahaan. Tidak ada jadwal khusus untuk pengembangan karir di Grup CV. ARA. Agar karyawan dapat memenuhi persyaratan pengembangan profesional atau cocok untuk jabatan tersebut, perlu memperhatikan pelatihan dan pengalaman profesionalnya.

Evaluasi kinerja pegawai selama pengembangan karir dapat dilakukan melalui komunikasi langsung untuk memperoleh data yang lebih akurat mengenai keterbatasan yang dihadapi selama rotasi. Selain itu, pertemuan berkala diadakan setiap minggu untuk melaporkan kegiatan dan tugas yang dilakukan selama periode pengembangan karir. Hal ini dimaksudkan untuk memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mendiskusikan perkembangan dan tantangan serta memberikan masukan yang membangun.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan CV. ARA, terdapat sedikit atau tidak ada pengembangan atau pelatihan yang signifikan. Ketika mereka dipindahkan ke posisi lain, mereka sering kali dilatih oleh masing-masing kepala departemen tentang tugas baru yang akan mereka emban. Pengembangan karir juga memberikan dampak positif bagi karyawan dengan

Yulanda Elis, Priska Wulan, Strategi Peningkatan Kinerja SDM.... SINTEKS, Vol 12 (1), Jan 2023, 48-57

memberikan pengalaman baru dan kesempatan untuk lebih mengeksplorasi potensi dirinya.

Kinerja Karyawan Setelah Dilakukann Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan proses yang umum terjadi di tempat kerja, terutama bagi karyawan yang berpengalaman. Saat berpindah ke posisi baru, adaptasi penting untuk dikelola. Pekerjaan baru bisa berbeda dan membutuhkan keterampilan yang belum dikuasai sepenuhnya. Akibatnya, beberapa karyawan mungkin mengalami kesulitan beradaptasi sehingga berdampak pada menurunnya kinerja. Merasa tidak nyaman dengan posisi baru ini bisa sangat mengganggu, bahkan menimbulkan ide untuk menyerah atau menyerah. Namun, beberapa karyawan yang bermotivasi tinggi akan mengabdikan dirinya untuk menyelesaikan tugasnya. Dengan motivasi yang didapat, para karyawan tersebut akan berusaha semaksimal mungkin untuk meningkatkan keterampilannya dalam bekerja. Hasilnya, mereka akan menjadi karyawan yang kompeten dan setia pada perusahaan.

Ada beberapa penyebab mengapa pengembangan karir di CV. ARA bisa tercapai, penyebab tersebut bisa berasal dari faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi setiap karyawan. Penyebab umum tercapainya pengembangan karir adalah keterbukaan dan hubungan baik antara pimpinan dengan pegawai, pegawai antar kolega dan lainnya. Perusahaan menerima masukan dan saran dari karyawan yang lebih berpengalaman. Tercapainya program pengembangan karir juga

bisa terjadi karena motivasi dan semangat di tengah upaya mengamankan posisi pengembangan karir. Oleh karena itu, diperlukan dorongan inovasi agar karyawan dapat kembali semangat dan semangatnya dengan gagasan mendekati posisi pengembangan karir.

Hasil wawancara dilakukan mengungkap beragam tanggapan karyawan terhadap posisi pengembangan karir. Beberapa karyawan merasa antusias dan gembira untuk mengembangkan kariernya karena mereka melihatnya sebagai peluang baru untuk lebih memahami keterampilan mereka. Namun, banyak juga orang yang merasa kewalahan karena harus beradaptasi dengan pekerjaan dan lingkungan baru yang belum pernah mereka alami. Bahkan banyak di antara mereka yang mengalami penurunan kinerja sehingga berdampak pada kualitas sumber daya manusia perusahaan. Oleh karena itu, HRD sebagai badan yang bertanggung jawab menangani keluhan pegawai harus lebih memperhatikan keadaan ini. Akibatnya, karyawan yang berganti karier mungkin merasa lebih nyaman dengan pekerjaannya saat ini.

Alasan Penggunaan Pengembangan Karir Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawannya

Pengembangan karir di Grup CV. ARA sangat signifikan bagi pertumbuhan bisnis dan daya saing di industri makanan dan minuman (FnB). Dengan menduduki posisi pengembangan karir, karyawan mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang cara kerja internal dan eksternal perusahaan serta proses internal yang terjadi di sana. Hal ini membantu menciptakan ikatan yang lebih kuat antara karyawan dan perusahaan,

Yulanda Elis, Priska Wulan, Strategi Peningkatan Kinerja SDM.... SINTEKS, Vol 12 (1), Jan 2023, 48-57

sehingga meningkatkan loyalitas mereka terhadap perusahaan. Dalam jangka panjang, hal ini menghemat waktu dan sumber daya perusahaan yang biasanya diperlukan untuk merekrut dan melatih karyawan baru. Hasilnya, Laboure Group dapat fokus untuk terus mengembangkan potensi karyawan yang ada, meningkatkan produktivitas, dan tetap kompetitif dengan perusahaan FnB lainnya.

Pengembangan karir di lingkungan CV. ARA terbukti menjadi solusi efektif bagi perusahaan karena lebih tertarik merekrut karyawan berpengalaman. Selain meminimalkan waktu dan tenaga yang diperlukan untuk mengajarkan hal-hal baru kepada karyawan baru, pendekatan ini juga mencerminkan kepercayaan manajemen terhadap mantan karyawan yang telah membuktikan diri mampu dan setia. Pendekatan ini dinilai bermanfaat karena pengembangan karir membantu karyawan mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang lebih luas. Dengan mengemban banyak tugas dan tanggung jawab, karyawan menjadi lebih fleksibel dan dapat mengisi lowongan dengan cepat.

Sebelum mengambil posisi pengembangan karir, perusahaan melakukan proses mutasi pekerjaan untuk menginformasikan kepada karyawan mengenai tugas yang akan mereka emban pada posisi baru tersebut. Hal ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang jelas kepada karyawan, sehingga mereka tidak merasa bingung atau bingung dengan tanggung jawab baru yang harus mereka emban. Selain itu, pelacakan kinerja merupakan langkah penting yang dilakukan perusahaan dalam mengelola kesesuaian karyawan

untuk posisi pengembangan karir. Untuk mengevaluasi kinerja karyawan, perusahaan mengadakan pertemuan mingguan dengan tujuan untuk mengevaluasi secara menyeluruh berbagai aspek, termasuk pencapaian profesional, peluang kemajuan, dan efektivitas metode pengembangan profesional karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

VII. PENUTUP

Kesimpulan

Dari penelitian peningkatan kinerja karyawan melalui pengembangan sumber daya manusia dengan metode pengembangan karir CV. ARA dapat disimpulkan bahwa penerapan pengembangan karir merupakan langkah penting dalam pengembangan karir, meningkatkan kinerja karyawan dan mengembangkan sumber daya manusia. Pendekatan pengembangan karir yang dilakukan perusahaan ini memberikan insentif baru kepada karyawan dan memberi mereka kesempatan untuk mengembangkan keahlian dan keterampilan mereka. Hal ini juga membantu menciptakan kelahiran kembali dalam struktur perusahaan. Meskipun tidak ada persyaratan waktu yang signifikan untuk pengembangan karir di Grup CV. ARA, namun perusahaan berencana untuk mengevaluasi kinerja karyawan selama masa percobaan kurang lebih 3 bulan. . Penilaian ini membantu menentukan apakah seorang karyawan memenuhi syarat untuk pengembangan karir.

Grup CV. ARA juga berupaya memastikan bahwa karyawan memenuhi persyaratan pengembangan profesional dengan mempertimbangkan pengalaman dan pelatihan

profesional mereka. Proses penilaian kinerja karyawan selama pengembangan karir melalui komunikasi langsung memberikan data yang lebih akurat mengenai keterbatasan yang dihadapi selama rotasi. Mengadakan pertemuan berkala setiap minggu untuk melaporkan aktivitas dan tugas yang dilakukan selama tahap pengembangan karir juga merupakan kesempatan bagi karyawan untuk mendiskusikan kemajuan serta tantangan yang dihadapi. Dalam prosesnya, pengembangan karir memberikan dampak positif dengan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan, serta membentuk citra perusahaan yang baik di mata masyarakat. Namun dalam proses pengembangan karir juga terdapat beberapa kendala yang dapat muncul akibat kurangnya adaptasi dan dukungan dari karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu lebih memperhatikan pengelolaan adaptasi karyawan dalam proses pengembangan karir, memberikan motivasi dan dukungan yang diperlukan agar berhasil pada posisi baru yang dijabatnya, dan pada saat yang sama memberikan pengembangan dan pelatihan yang lebih adil bagi seluruh departemen. .

Saran

Berdasarkan hasil skripsi mengenai peningkatan efisiensi kerja karyawan melalui pengembangan sumber daya manusia sesuai metode pengembangan karir di CV. ARA, maka dapat diberikan beberapa saran untuk meningkatkan hasil penelitian:

1. CV. ARA harus lebih memperhatikan pelatihan dan pengembangan karyawan secara lebih metodis dan komprehensif. Evaluasi kinerja karyawan selama pengembangan karir harus

dilakukan dengan program pelatihan yang tepat untuk membantu mereka mengatasi tantangan baru yang mereka hadapi di posisi barunya. Pelatihan yang tepat akan membantu karyawan beradaptasi lebih baik dan meningkatkan kemampuan mereka dalam mengambil tugas baru.

2. Perusahaan harus menyusun rencana karir yang jelas dan terstruktur bagi setiap karyawannya. Rencana karir ini harus mencakup tujuan jangka panjang dan jangka pendek, serta langkah-langkah yang perlu diambil karyawan untuk mencapai tujuan tersebut. Dengan rencana karir yang berorientasi, karyawan akan merasa lebih termotivasi dan memiliki visi yang lebih jelas mengenai jalur karir mereka di CV. ARA.
3. Manajemen hendaknya memberikan umpan balik yang positif kepada karyawan selama pengembangan karir. Komentar tersebut mencakup pujian atas pencapaian mereka serta saran perbaikan jika diperlukan. Dengan menerima umpan balik yang membangun, karyawan akan merasa dihargai dan termotivasi untuk terus meningkatkan kinerjanya. Dengan mengimplementasikan saran-saran di atas, CV. ARA dapat meningkatkan efektivitas metode pengembangan karir dalam meningkatkan kinerja karyawan dan memberikan dampak positif bagi pertumbuhan perusahaan secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Budiarti, I, D A Wahab, e S Soedarso. 2018.
Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis

Yulanda Elis, Priska Wulan, Strategi Peningkatan Kinerja SDM.... SINTEKS, Vol 12 (1), Jan 2023, 48-57

- Global*. Yogyakarta: Pustaka Fahima.
- Bukit, Benjamin, Tasman Malusa, e Abdul Rahmat. 2017. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke satu. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Bandung: Alfabeta.
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman manajemen sumberdaya manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Servive.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja, mariohot Tua Efendi. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai. Manajemen Sumber Daya Manusia Hal 3*. Jakarta: Grasindo.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marnis, Priyono. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama.
- Moleong, Lexy J. 2014. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset
- Mukhtar. 2013. *Metode Praktis Penelitian Deskriptif Kualitatif*. Jakarta: Gaung Persada Group.
- Sugiyono, Djoko. 2010. *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Penerbit Alfabeta. Bandung: Alfabeta.