

MERANCANG SISTEM KARIR DALAM PENDIDIKAN

Desi Santika¹, Dini Prima Putri², Erli Yanty Rihana Paramida³, Dr. Eti Hadiati, M.Pd⁴, Prof. Dr. Subandi., M.M⁵.

Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung

desi061120@gmail.com¹, diniprima89@gmail.com², erliparamida19@gmail.com³,
eti.hadiati@radenintan.ac.id⁴, subandi@radenintan.ac.id⁵.

ABSTRACT

Career development is closely related to the development of human resources. In an era of rapid and dynamic change, educational institutions are faced with the challenge of ensuring a high quality of teaching and learning. According to Prof. T.V. Rao, human resource development is a process that is designed in a planned manner with the aim that a person can complete tasks quickly, accurately and correctly. In the context of education, career planning aims to assist individuals, both students and college students, in identifying their career goals. Along with technological developments, globalization, and changes in the demands of the job market, it is important for educational institutions to integrate career planning into their curriculum. This aims to prepare students to face future challenges.

Keywords: Designing A Career System, Human Resource Development ,In Education

ABSTRAK

Pengembangan karir berkaitan erat dengan pengembangan yang ada pada sumber daya manusia. Dalam era perubahan yang cepat dan dinamis, lembaga pendidikan dihadapkan pada tantangan untuk memastikan kualitas pengajaran dan pembelajaran yang tinggi. Menurut Prof. T.V. Rao mengatakan bahwa pengembangan SDM merupakan sebuah proses yang dirancang secara terencana dengan tujuan agar seseorang dapat menyelesaikan tugas dengan cepat tepat dan benar . Dalam konteks pendidikan, perencanaan karir bertujuan untuk membantu individu, baik siswa maupun mahasiswa, dalam mengidentifikasi tujuan karir mereka. Seiring dengan perkembangan teknologi, globalisasi, dan perubahan dalam tuntutan pasar kerja, penting bagi lembaga pendidikan untuk mengintegrasikan perencanaan karir ke dalam kurikulum mereka. Hal ini bertujuan untuk mempersiapkan peserta didik untuk menghadapi tantangan masa depan.

Kata Kunci: Merancang Sistem Karir, Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan.

A. Pendahuluan

Dalam era perubahan yang cepat dan dinamis, lembaga pendidikan dihadapkan pada tantangan untuk memastikan kualitas pengajaran dan pembelajaran yang tinggi. Salah satu

faktor kunci dalam mencapai tujuan ini adalah memiliki sistem manajemen sumber daya manusia (SDM) yang efektif, yang mencakup merancang sistem karir yang terstruktur dan berkelanjutan bagi

para tenaga pendidik. Sistem karir yang baik tidak hanya memberikan arah dan panduan bagi para tenaga pendidik, tetapi juga mendorong motivasi, kinerja, dan pengembangan profesional. Perencanaan karir telah menjadi elemen kritis dalam pendidikan modern, di mana persaingan di pasar kerja semakin ketat dan kebutuhan akan keterampilan yang relevan semakin meningkat.

Dalam konteks pendidikan, perencanaan karir bertujuan untuk membantu individu, baik siswa maupun mahasiswa, dalam mengidentifikasi tujuan karir mereka, merencanakan langkah-langkah untuk mencapainya, dan mengembangkan keterampilan yang diperlukan untuk sukses di dunia kerja yang kompleks. Seiring dengan perkembangan teknologi, globalisasi, dan perubahan dalam tuntutan pasar kerja, penting bagi lembaga pendidikan untuk mengintegrasikan perencanaan karir ke dalam kurikulum mereka. Program pengembangan karir dewasa ini sangat diperlukan di semua lini dan bidang termasuk dalam bidang pendidikan. Mengembangkan karir ialah kewajiban tiap pimpinan di

suatu lembaga dengan itikad serta tujuan buat menolong dan membantu pegawai menganalisis keahlian serta atensi pada penyesuaian antara kebutuhan buat berkembang serta tumbuh dengan kebutuhan lembaga pembelajaran. Semakin bagus karier pegawai di suatu instansi, maka semakin baik pula nilai atau akreditasi instansi tersebut. Dengan program pengembangan karir yang dilakukan secara berkelanjutan, diharapkan menjadi motivasi dan daya tarik bagi pegawai baru ataupun pegawai yang motivasinya rendah. Bukan hanya pangkat atau jabatan saja yang naik, tetapi juga hak atau pendapatan juga semakin bertambah pula. Prestasi dalam bekerja, pengalaman, pelatihan dan pengembangan sangat berfungsi berarti menempuh bermacam jalan karir yang dapat ditempuh seseorang. Menurut Bratton & Jeffrey manajemen karir merupakan rancangan dan implementasi proses organisasi yang memungkinkan karir individu untuk direncanakan dan dikelola dengan cara mengoptimalkan kebutuhan keduanya yaitu organisasi dan preferensi serta kemampuan individu pegawai atau karyawan. Melihat begitu pentingnya SDM bagi

kemajuan instansi/lembaga, maka pimpinan instansi atau lembaga perlu memberikan perhatian yang serius terhadap sumber daya mereka. Nurmasari berpendapat bahwa merencanakan dan mengembangkan karier adalah suatu proses perencanaan yang dapat memungkinkan para pegawai/karyawan untuk mengenali sasaran- sasaran karier serta jalur- jalur yang dapat menuju ke sasaran/tujuan tersebut. Oleh sebab itu, pimpinan harus dengan sungguh- sungguh memperhatikan serta memperlakukan pegawai/karyawan dengan menghargai potensi prestasi yang dimilikinya. Dengan menggunakan arah dan jalur proses serta pengembangan karier sesuai dengan kebutuhan dan kepentingan antara pegawai/karyawan dengan instansi/lembaga yang saling menguntungkan. Pengembangan karier hendaknya memberikan kepastian kepada pegawai/karyawan agar lebih transparan dan terjamin serta bisa menumbuhkan dan mengembangkan semua kemampuan, intelektual, wawasan,

motivasi, serta pengabdian pegawai/karyawan pada posisi tugas dan pekerjaan yang diemban.

B. Metode Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini adalah kualitatif dengan metode studi kasus (Sugiyono, 2016)¹. Sedangkan data sekunder (Meleong, 2014)² dalam penelitian ini yaitu: buku, dokumen, dan artikel ilmiah yang berkaitan dengan penelitian. Dalam teknik pengumpulan data, peneliti menggunakan teknik observasi, (Prastowo, 2016)³ data yang diperoleh dari teknik tersebut adalah merancang sitem karir dalam pendidikan . Teknik selanjutnya yaitu wawancara, (Sugiyono, 2016) informan tersebut diantaranya adalah kepala sekolah, Tenaga Kependidikan dan responden-responden lain yang menjadi point utama merancang sitem karir dalam pendidikan ini . Teknik selanjutnya yaitu dokumentasi, (Meleong, 2014) data tersebut meliputi beberapa dokumen dan catatan yang berkaitan dengan penelitian. Adapun teknik menjamin keabsahan data menggunakan

¹ Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Afabeta.

² Meleong.(2014). *metodologi pendidikan kualitatif*.PT.remaja rosda karya.

³ Prastowo,A.(2016).*metode penelitian kualitatif dalam perspektif rancangan penelitian* (cet. 3).AR-RUZZ MEDIA.

triulasi data, (Sugiyono, 2013) yaitu dengan cara peneliti mengkombinasikan hasil wawancara dari informan satu dengan hasil wawancara dari informan lain dan juga di kolaborasikan dengan beberapa dokumen yang berkaitan dengan penelitian, sehingga diperoleh keabsahan data dan validasi mengenai fenomena yang tengah diteliti. Kondensasi data pada penelitian ini, peneliti merangkum, mencatat, dan memilih data dari lapangan, baik hasil dari wawancara observasi, dan dokumentasi. Kemudian data tersebut dipilih ke dalam konsep dan tema tertentu, kemudian peneliti menyajikan data dalam bentuk deskriptif. Pada tahap akhir, peneliti menarik kesimpulan, kesimpulan ini merupakan temuan baru yang sebelumnya belum ada. Penarikan kesimpulan dilakukan secara terus-menerus selama proses penelitian.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

A. 1. Pengertian Pengembangan

Karir Sumber Daya Manusia Pendidikan

Pengembangan karir berkaitan erat dengan pengembangan yang ada

pada sumber daya manusia. Sebelum kita menjabarkan secara terperinci tentang apa yang dimaksud dengan pengembangan karir, kita akan mempelajari terlebih dahulu apa yang dimaksud dengan pengembangan sumber daya manusia. Leonard Nadler berpendapat bahwa pengembangan SDM adalah sebuah rangkaian aktivitas dari perusahaan yang dilakukakn dalam waktu tertentu dengan tujuan menghasilkan perubahan sikap pada karyawan. Sedangkan menurut Prof. T.V. Rao mengatakan bahwa pengembangan SDM merupakan sebuah proses yang dirancang secara terencana oleh perusahaan dengan tujuan agar karyawan dapat menyelesaikan berbagai macam tugas yang berhubungan dengan bagian mereka didalam perusahaan di masa depan. Dengan begitu karyawan dapat mengembangkan kemampuan yang ada serta dapat menemukan dan memanfaatkan potensi dalam diri karyawan.⁴

Pengembangan karir merupakan komponen utama dalam manajemen sumber daya manusia. Di dalam

⁴ Kasmawati, 'Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Pendidikan

Islam', *Jurnal UIN Alaudin*, VIII.2 (2019), 392–402.

manajemen sumber daya manusia, pengembangan karir ini memiliki tujuan sebagai pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang mana dipersiapkan untuk menghadapi tantangan pekerjaan dimasa yang akan datang untuk pengembangan organisasi. Dimana pelatihan dan pengembangan merupakan sub fungsi didalam pengembangan karir. Mathis berpendapat bahwa pengembangan karir merupakan usaha dalam menangani berbagai masalah dalam pekerjaan ataupun tugas untuk meningkatkan kemampuan yang dimiliki karyawan (Efforts to improve).⁵

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan pengembangan karir adalah peningkatan dan penambahan kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan yang dilakukan secara formal seperti pelatihan secara berkelanjutan yang diselenggarakan oleh perusahaan ataupun organisasi

untuk mencapai tujuan karirnya dalam sebuah perusahaan atau organisasi.

Dalam pengembangan karir terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi. Menurut Sondang P. Siagian terdapat lima faktor yang mempengaruhi pengembangan karir yaitu:⁶

1. Pendidikan

Pendidikan dapat mempengaruhi perkembangan karir seorang karyawan. Dengan pendidikan, seorang karyawan mendapatkan pengetahuan mengenai tugas-tugas yang nantinya akan dilaksanakan ketika di organisasi atau lembaga pendidikan. Tingginya pendidikan seorang karywan dapat mempengaruhi karir yang dia miliki, karena semakin tinggi pendidikannya maka semakin banyak ilmu yang dapat diaplikasikan kedalam tugas-tugas dia dia dapatkan.⁷

2. Pelatihan

Pelatihan merupakan bagian dari investasi SDM untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja

⁵ Meidola Hutaeruk and Dkk, 'Pengembangan Karir Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Pendidikan', *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4.1 (2022), 1349–58.

⁶ Rahmi dkk Widyanti, 'PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI (Studi Pada Karyawan PT. Donindo Kota Banjarmasin)', *AL – ULUM ILMU SOSIAL DAN*

HUMANIORA VOLUME 6 NO 2, OKTOBER 2020, 6.2 (2020), 105–14.

⁷ Rania Fatrizza Pritami, Niaty Sauria, and Fajar Kurniawan, 'Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Pengembangan Karir Pegawai Pada Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Tenggara Dalam Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi', 6 (2023), 6432–41.

sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan biasanya diadakan dengan menyesuaikan kebutuhan jabatan yang dimiliki oleh karyawan dengan kurun waktu yang relative pendek. Tujuan dari pelatihan ini memberikan bekal kepada karyawan tentang keterampilan kerja yang dapat meningkatkan karir.

3. Mutasi/Rotasi

Mutasi atau rotasi merupakan perubahan posisi atau jawabatan pada karyawan secara vertical atau pun horizontal.

4. Seleksi

Dengan adanya seleksi, organisasi dapat memilih ataupun menentukan karyawan yang telah memenuhi kriteria yang telah ditetapkan.

5. Penempatan

Penempatan karyawan merupakan proses penugasan atau pengisign jabatan atau penugasan kembali karywana pada tugas atau pun jabatan yang berbeda.

B. Perencanaan Karir dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia..

Perencanaan karir merupakan aspek penting dalam menentukan arah kerja pada pengembangan sumber daya manusia. Perencanaan karir sumber daya manusia merupakan hasil dari fakta bahwa suatu perusahaan atau pun organisasi membutuhkan karyawan yang terampil dan berkomitmen untuk mencapai tujuan perusahaan ata organisasi. Perencana disini memiliki arti bahwa suatu proses ataupun strategi yang dilakukan kepada karyawan untuk mendapatkan karyawan yang memiliki pengetahuan, keterampilan dan kemampuan untuk mencapai tujuan sebuah organisasi atau perusahaan⁸.

Perencanaan karir menurut pendapat dari Witko, Magnusson, dan Bernes adalah pengambilan keputusan yang berhubungan dengan karir berupa proses-proses yang harus dilalui oleh karyawan.sedangkan menurut Winkel dan Hastuti adalah suatu proses yang dilalui oleh individu sebelum menetapkan keputusan atas yang karir yang telah dicapai. Jadi dapat disimpulkan dari pendapat para ahli diatas bahwa perencanaan karir

⁸ Risyad Arhamullah Nadialista Kurniawan, 'Implementasi Perencanaan Karir Sumber Daya Manusia', *Industry and Higher*

Education, 3.1 (2021), 1689–99
<<http://journal.unilak.ac.id/index.php/JIEB/article/view/3845%0Ahttp://dspace.uc.ac.id/handle/123456789/1288>>.

merupakan suatu proses yang berhubungan dengan rencana karir karyawan yang dilakukan secara matang sehingga dapat dipertanggung jawabkan untuk pengembangan karir mereka⁹.

Perencanaan karir dibedakan menjadi dua jenis, yaitu perencanaan karir individual (individual career planning) dan perencanaan karir organisasional (organizational career planning). Perencanaan karir individual dan perencanaan karir organisasi tidak dapat dipisahkan antara satu dan lainnya. Perencanaan karir individual merupakan perencanaan karir yang lebih berfokus pada karir individu dari pada kebutuhan organisasi. Pada tahap perencanaan individual, karyawan menganalisa keterampilan individu mereka sendiri.

C. Tujuan Pengembangan Karir Tenaga Kependidikan

Pengembangan karir pada tenaga kependidikan adalah hal yang sangat penting. Dengan

adanya pengembangan karir yang dilakukan oleh tenaga pendidik, maka akan ada dua pihak yang diuntungkan. Pihak pertama adalah karyawan atau individu itu sendiri. Sedangkan pihak yang kedua adalah organisasi, lembaga pendidikan ataupun perusahaan.

Berikut adalah penjabaran tujuan dari pengembangan karir menurut Mangkunegara pengembangan karir memiliki tujuan yaitu:¹⁰

- a) Individu/ karyawan dapat terbantu dalam mencapai tujuan mereka
- b) Kesejahteraan karyawan dapat meningkat ke arah yang lebih tinggi
- c) Karyawan terbantu dalam mengenal potensi yang mereka miliki
- d) Dengan adanya pelatihan yang diberikan oleh perusahaan yang secara tidak langsung meningkatkan karir mereka

⁹ Rs. Kurni Setyawati, 'Peran Bagian SDM & Perlunya Perencanaan Karier Bagi Karyawan', *Jurnal Administrasi Dan Kesekretarisan*, 6.2 (2021), 177–91 <<https://doi.org/10.36914/jak.v6i2.670>>.

¹⁰ R Joko Sugiharjo, 'PENGARUH PERENCANAAN KARIR, PENGEMBANGAN

KARIR KARYAWAN, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA JAMBULUWUK PUNCAK RESORT R. Joko Sugiharjo Dan Rustinah', *III.03* (2017), 444–54.

dapat mempererat hubungan antara karyawan dan perusahaan

- e) Menciptakan iklim kerja yang positif sehingga pegawai lebih bermental sehat
- f) Memperkuat pelaksanaan program-program perusahaan
- g) Mengurangi turnover dan biaya kepegawaian.

D. Tahapan Pengembangan karir

Dalam perencanaan karir, seorang karyawan perlu melakukan analisa tujuan dan keterampilan individual mereka.

Dalam perencanaan karir, seorang karyawan perlu melakukan analisa tujuan dan keterampilan individual mereka. Hal tersebut dapat membantu dalam membuat keputusan berdasarkan pertimbangan situasi, baik didalam maupun di luar organisasi yang dapat mengembangkan karir seseorang.

Menurut Mathis dan Jackson bagi individu – individu yang ingin mengembangkan karir mereka, perlu menjalani tahapan sebagai berikut:

1. Penilaian diri sendiri

Masing – masing individu harus memikirkan apa saja yang menarik bagi mereka, apa yang tidak disukai, apa yang dapat dilakukan dengan baik serta kelebihan dan kekurangan mereka.

2. Umpan balik atas realitas

Karyawan membutuhkan umpan balik mengenai seberapa baik mereka bekerja, bagaimana atasannya melihat kapabilitas mereka dan dimana mereka cocok untuk ditempatkan dalam rencana – rencana organisasional di masa yang akan datang.

3. Menentukan tujuan – tujuan karier

Memutuskan jalan yang diinginkan, menentukan beberapa daftar waktu, dan menuliskannya, semuanya menentukan tingkat

seseorang untuk mengejar karier pilihan.¹¹

Nurmasari menjelaskan beberapa tahapan pengembangan karier antara lain:¹²

1. Karier awal, yaitu menekankan pada perhatian dalam memperoleh jaminan atau terpenuhinya kebutuhan di tahun awal pekerjaannya.
2. Karier pertengahan, terdiri dari pengalaman baru, contohnya penugasan khusus, transfer dan promosi yang lebih tinggi, tawaran dari instansi/lembaga lain, kesempatan untuk jenjang instansi/lembaga yang lebih tinggi, dan pembentukan nilai seseorang bagi instansi/lembaga.
3. Karier akhir, yaitu tahap memberikan pelatihan pada generasi yang akan datang, beban kerja yang

berkurang, atau mendelegasikan tugas fase akhir serta menyiapkan diri untuk memasuki masa pensiun.

E. Peran Organisasi dalam Pengembangan Karir.

Menurut Manullang, peran organisasi dalam mengembangkan sumber daya manusia dapat meliputi sebagai berikut, yaitu: pelatihan dan pendidikan, rotasi jabatan, delegasi tugas, promosi, konsep pengembangan sumber daya manusia, pemindahan, dan yang terakhir adalah konseling dan konferensi.¹³

Peran fasilitator dari organisasi atau pun lembaga pendidikan dapat berupa :

1. Pengembangan program karir, yang dapat membantu karyawan dalam mencapai tujuan karirnya yang mencakup berbagai kegiatan seperti pelatihan, workshop, dan mentorship.

¹¹ Witel and others, 'Analisis Perencanaan Karier Individual Pada Generasi Millennials (Studi Pada Pt .', *Eduma*, 1.1 (2019), 1–8 <http://www.journal.unpas.ac.id/index.php/bu_sinesspreneur/article/view/1477/768>.

¹² Ali M Zebua Khairul aAzan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Kajian Teoritis Dan Praktis Dalam Pendidikan, Manajemen*

Sumber Daya Manusia: Kajian Teoritis Dan Praktis Dalam Pendidikan, 2021 <<https://repository.ummetro.ac.id/files/artikel/3336.pdf>>.

¹³ Mukhlison Effendi, 'Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Citra Lembaga Di Lembaga Pendidikan Islam', 2.1 (2021), 39–51.

2. Meningkatkan kualitas kehidupan kerja, dengan memberikan lingkungan kerja yang positif dengan memberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam.
3. keputusan dan meningkatkan komunikasi. Hal ini juga dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja pada karyawan.¹⁴
4. Membantu karyawan dalam membuat rencana karir, dengan memberikan bimbingan dan dukungan untuk membantu karyawan atau siswa dalam menentukan tujuan karir yang sesuai dengan kemampuan dan keahlian mereka.
5. Menyediakan sumber daya dan fasilitas, seperti akses untuk kepelatihan kursus dan teknologi. Dengan adanya campur tangan organisasi atau lembaga pendidikan dalam menyediakan fasilitas, secara tidak langsung hal ini dapat membantu karyawan dalam meningkatkan kemampuan dan keterampilan yang diperlukan dalam mencapai tujuan karir.

D. Kesimpulan

Pentingnya pengembangan karir bagi karyawan di dunia kerja dalam suatu organisasi maupun pada lembaga pendidikan. Dengan adanya pengembangan karir, seorang karyawan dapat mencapai tujuan dalam karirnya. Pengembangan karir merupakan elemen kunci dalam manajemen sumber daya manusia khususnya pada lembaga pendidikan. Hal ini dapat meningkatkan motivasi, kinerja, dan retensi karyawan, serta berdampak pada peningkatan kualitas pendidikan. Dalam pengembangan karir seorang karyawan tidak jauh dari peran penting organisasi ataupun lembaga pendidikan. Organisasi atau lembaga pendidikan harus berperan aktif dalam merancang dan mengimplementasikan program

¹⁴ Jessica Gilda Alvina and Basukianto, 'Perkembangan Karir Karyawan (Studi Kasus Di PDAM Tirta Moedal Kota Semarang)', *Journal of Management & Business*, 5.2

(2022), 274–88
<<https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/seiko/article/download/2213/1467>>.

pengembangan karir yang terstruktur, mulai dari pelatihan, rotasi jabatan, promosi, hingga konseling karir. Pengembangan karir yang efektif membutuhkan kolaborasi antara individu karyawan dan organisasi pendidikan. Keduanya harus bekerja sama untuk merumuskan tujuan karir yang realistis dan saling menguntungkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Afabeta
- Meleong.(2014). metodologi pendidikan kualitatif.PT.remaja rosda karya.
- Prastowo,A.(2016).metode penelitian kualitatif dalam perspektif rancangan penelitian (cet. 3).AR-RUZZ MEDIA.
- Kasmawati, 'Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Pendidikan Islam', *Jurnal UIN Alaudin*, VIII.2 (2019), 392–402.
- Meidola Hutauruk and Dkk, 'Pengembangan Karir Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Pendidikan', *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4.1 (2022), 1349–58.
- Rahmi dkk Widyanti, 'PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI (Studi Pada Karyawan PT. Donindo Kota Banjarmasin)', *AL – ULUM ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA*
- VOLUME 6 NO 2, OKTOBER 2020, 6.2 (2020), 105–14.
- Rania Fatrizza Pritami, Niaty Sauria, and Fajar Kurniawan, 'Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Pengembangan Karir Pegawai Pada Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Tenggara Dalam Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi', 6 (2023), 6432–41.
- Risyad Arhamullah Nadialista Kurniawan, 'Implementasi Perencanaan Karir Sumber Daya Manusia', *Industry and Higher Education*, 3.1 (2021), 1689–99
<<http://journal.unilak.ac.id/index.php/JIEB/article/view/3845%0Ahttp://dspace.uc.ac.id/handle/123456789/1288>>.
- Rs. Kurni Setyawati, 'Peran Bagian SDM & Perlunya Perencanaan Karier Bagi Karyawan', *Jurnal Administrasi Dan Kesekretarisan*, 6.2 (2021), 177–91
<<https://doi.org/10.36914/jak.v6i2.670>>.
- R Joko Sugiharjo, 'PENGARUH PERENCANAAN KARIR, PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA JAMBULUWUK PUNCAK RESORT R. Joko Sugiharjo Dan Rustinah', III.03 (2017), 444–54.
- Witel and others, 'Analisis Perencanaan Karier Individual Pada Generasi Millennials (Studi Pada Pt .', *Eduma*, 1.1 (2019), 1–8
<<http://www.journal.unpas.ac.id/index.php/businesspreneur/article/view/1477/768>>.

Ali M Zebua Khairul aAzan,
Manajemen Sumber Daya Manusia Kajian Teoritis Dan Praktis Dalam Pendidikan, Manajemen Sumber Daya Manusia: Kajian Teoritis Dan Praktis Dalam Pendidikan, 2021
<<https://repository.ummetro.ac.id/files/artikel/3336.pdf>>.

Mukhlison Effendi, 'Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Citra Lembaga Di Lembaga Pendidikan Islam', 2.1 (2021), 39–51.

Jessica Gilda Alvina and Basukianto, 'Perkembangan Karir Karyawan (Studi Kasus Di PDAM Tirta Moedal Kota Semarang)', *Journal of Management & Business*, 5.2 (2022), 274–88.

<<https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/seiko/article/download/2213/1467>>.