

Analisis Perencanaan Karier Pegawai pada PT XYZ

Ika Anggreiny

Universitas Negeri Jakarta

E-mail: ikaanggreiny06@gmail.com

Christian Wiradendi Wolor

Universitas Negeri Jakarta

Marsofiyati

Universitas Negeri Jakarta

Gedung M, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta

Abstract. *The purpose of this research is to find out the process, obstacles, and solutions of career planning at PT XYZ. This research uses a qualitative method, namely by analyzing and interpreting the problems found in a narrative manner. The sampling technique used was purposive sampling. The data collection techniques used in this research consist of primary data and secondary data. Primary data was obtained by conducting observations, interviews, and documentation, while secondary data was obtained through books and previous research journals related to the research. The data analysis techniques used in this research are data collection, data reduction, data presentation, and verification and conclusion drawing. The results of this study indicate that PT XYZ has implemented career planning for employees through assessment and career development once a year. In addition, there are also obstacles that occur in employee career planning, namely the lack of seriousness of employees in participating in career planning activities on the grounds that time clashes with deadlines for employee tasks. The solution carried out by PT XYZ is to continue to provide a mindset for them to be a good employee and organize a more effective employee career planning schedule.*

Keywords: *Career, Employee, Planning*

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui proses, hambatan, dan solusi perencanaan karier di PT XYZ. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, yaitu dengan menganalisis dan menginterpretasikan permasalahan yang ditemukan secara naratif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dengan melakukan observasi, wawancara, dan dokumentasi, sedangkan data sekunder diperoleh melalui buku-buku dan jurnal-jurnal penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, serta verifikasi dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa PT XYZ sudah melaksanakan perencanaan karier kepada pegawai yang dilakukan melalui *assessment* dan *development career* setiap satu tahun sekali. Selain itu, ditemukan pula hambatan yang terjadi pada perencanaan karier pegawai, yaitu kurangnya keseriusan karyawan dalam mengikuti kegiatan perencanaan karier dengan alasan waktu yang bentrok dengan *deadline* tugas-tugas pegawai. Solusi yang dilakukan oleh PT XYZ adalah dengan terus memberikan memberikan *mindset* kepada mereka untuk menjadi karyawan yang baik itu seperti apa serta mengatur jadwal perencanaan karier pegawai yang lebih efektif lagi.

Kata kunci: Karier, Pegawai, Perencanaan

LATAR BELAKANG

Setiap organisasi atau perusahaan selalu berupaya untuk memiliki karyawan dengan produktivitas yang tinggi dalam upaya mempertahankan serta menguatkan organisasi tersebut dalam persaingan dunia. Oleh karena itu, sumber daya manusia yang berkompeten sangatlah dibutuhkan untuk sebuah organisasi atau perusahaan agar mampu mencapai keberhasilan. Demi mencapai keberhasilan tersebut, sudah semestinya setiap perusahaan memiliki sumber daya manusia yang unggul dan berkompetitif dalam menunjang karier pekerjaannya. Salah satu cara yang dilakukan perusahaan untuk menunjang karier pegawainya adalah dengan melakukan perencanaan karier. Perencanaan karier adalah suatu proses di mana seseorang menggunakan potensi dan kompetensi yang dimilikinya untuk memilih jalur karir yang cocok dengan tujuan yang ingin dicapainya. Berdasarkan hasil pengamatan langsung yang dilakukan pada PT XYZ, ditemukan bahwa perusahaan selalu mengadakan perencanaan karier pegawai. Hal ini sejalan dengan yang disampaikan oleh salah satu informan, yakni admin bagian *human capital* dalam wawancara singkat yang peneliti lakukan bahwa perusahaan selalu berusaha untuk mengajak para karyawan agar dapat mengikuti kegiatan career development yang diadakan setiap enam bulan sekali. Selanjutnya, dilakukan pula pra riset mengenai apakah seluruh pegawai selalu mendapatkan perencanaan karier yang diadakan perusahaan. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh asisten manajer dalam wawancara yang dilakukan peneliti bahwa masih banyak karyawan yang belum mendapatkan perencanaan karier karena kurangnya kesungguhan mereka dalam menjalani kegiatan tersebut. Penelitian-penelitian yang terdahulu sudah cukup banyak membahas tentang perencanaan karier pegawai. Namun, dalam setiap penelitian tentu memiliki karakteristik yang berbeda, baik dari segi kebaruan maupun segi penyempurnaan. Seperti penelitian yang dilakukan oleh (Widyanti et al., 2021) dengan judul Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Perencanaan Karir Individu. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif untuk menilai dampak perencanaan karir individu terhadap tingkat kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan karier memiliki dampak positif yang signifikan pada kepuasan kerja karyawan di lingkungan universitas. Sementara itu, perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Widyanti et al., 2021), yaitu dalam penelitian ini membahas permasalahan mengenai perencanaan karier pegawai pada

PT XYZ dengan metode penelitian kualitatif serta teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan observasi, wawancara, dan dokumentasi sehingga penelitian ini bertujuan untuk melengkapi dari penelitian sebelumnya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui proses pelaksanaan perencanaan karier di PT XYZ.

KAJIAN TEORITIS

Pengertian Perencanaan Karier

Menurut Super (2006), perencanaan karier adalah suatu proses yang individu kenali, meliputi kebutuhan, karakteristik pribadi, dan kapasitas intelektual yang terkait dengan pekerjaan atau posisi yang diinginkan. Sementara, menurut Parson (2010), perencanaan karir adalah metode yang membantu siswa dalam memilih jalur karier yang sejalan dengan potensi individu mereka, dengan tujuan mencapai kesuksesan yang memadai dalam dunia kerja. Berdasarkan pendapat-pendapat para ahli tersebut, dapat disintesis bahwa pengertian perencanaan karier adalah suatu metode dan proses meliputi karakteristik pribadi dan kapasitas intelektual, yang dikenali dan diambil oleh individu guna mencapai kesuksesan dalam karier mereka di dunia kerja.

Tujuan Perencanaan Karier

Menurut Rivai (2018) dalam (Suarha et al., 2023), tujuan dan manfaat perencanaan karier karyawan adalah sebagai berikut: 1) Memberikan arahan dan strategi kepada karyawan, 2) Mengembangkan karyawan yang dapat dipromosikan, 3) Menyaring potensi karyawan, 4) Memberikan kepuasan atas kebutuhan karyawan, 5) Menurunkan turn over karyawan

Aspek-Aspek Perencanaan Karier

Menurut Dillard dalam (Widianti, 2022), perencanaan karier mempunyai tiga aspek, yaitu: 1) Pengetahuan, mencakup pemahaman yang tepat tentang tujuan yang ingin dicapai 2) Sikap, mencakup memiliki tujuan pekerjaan yang terdefinisi dengan baik, dorongan untuk meningkatkan pendidikan serta kemampuan untuk mandiri dalam proses pengambilan keputusan, dan 3) Keterampilan, meliputi kemampuan untuk mengidentifikasi bidang pekerjaan yang menarik dan menunjukkan pendekatan yang realistis dalam mencapai tujuan.

Tahapan-Tahapan Perencanaan Karier

Menurut (GreatNusa, 2023), dalam tahapan perencanaan karier, ada beberapa hal yang perlu diperhatikan, yaitu: 1) Evaluasi Diri, yang melibatkan pemahaman terhadap apa yang memberikan kedamaian batin serta pengenalan terhadap faktor-faktor yang dapat mengganggu konsentrasi, 2) Riset Karier Potensial, seperti memanfaatkan sumber-sumber online, mewawancarai individu yang bekerja di bidang industri yang diminati, atau mengikuti program magang atau pekerjaan paruh waktu, 3) Identifikasi Karier, memperhitungkan sejumlah faktor, termasuk potensi penghasilan, tingkat kenyamanan, tingkat persaingan di dalam bidang tersebut, dan aspek-aspek lainnya, dan 4) Penentuan Tujuan Karier, dengan merinci langkah-langkah yang harus diambil serta mengatur jadwal atau timeline juga berperan penting dalam mendukung pencapaian sasaran tersebut.

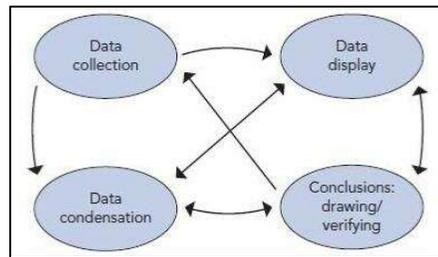
METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif. Teknik pengambilan *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *purposive sampling* dengan menggunakan pertimbangan tertentu seperti memilih orang yang dianggap paling mengetahui tentang objek atau situasi yang akan diteliti. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah data primer yang mencakup observasi, wawancara, dan dokumentasi serta data sekunder yang mencakup studi pustaka penelitian terdahulu. Teknik keabsahan data yang digunakan adalah teknik triangulasi yang mencakup observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan verifikasi dan penarikan kesimpulan.



Sumber: Data diolah oleh peneliti (2023)

Gambar 1. Sketsa Triangulasi Keabsahan Data



Sumber: Data diolah oleh peneliti (2023)

Gambar 2. Komponen Teknik Analisis Data Kualitatif

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data

1. Unit Analisis dan Lingkup Penelitian

Tabel 1. Data Partisipan

No	Partisipan	Jenis Kelamin	Lama Bekerja	Divisi
1	Partisipan A	Laki-Laki	5 Tahun	Manajer <i>Human Capital Team</i>
2	Partisipan B	Laki-Laki	2 Tahun	Asisten Manajer <i>Human Capital Team</i>
3	Partisipan C	Perempuan	1 Bulan	Admin <i>Human Capital Team</i>
4	Partisipan D	Perempuan	1 Tahun	Staff <i>Human Capital Team</i>

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2023)

Peneliti melakukan wawancara dan observasi di kantor PT XYZ dengan mengajukan beberapa pertanyaan yang berkaitan dengan perencanaan karier agar dapat memberikan deskripsi secara tepat. Dalam penelitian ini, informan adalah pegawai-pegawai *Human Capital Team* yang bekerja pada PT XYZ. Adapun partisipan pada penelitian ini berjumlah 4 (empat) orang yaitu manajer *human capital*, asisten manajer *human capital*, admin *human capital*, dan staff *human capital*.

Hasil dan Pembahasan

1. Aspek-Aspek Perencanaan Karier di PT XYZ

Dalam menentukan perencanaan karier, seseorang perlu memperhatikan aspek-aspek yang menjadi tolak ukur khususnya dalam riset dan identifikasi jenjang karier yang diinginkan. Menurut Winkel dalam (Duntari 2018), perencanaan dengan baik dan cermat memerlukan pertimbangan terhadap semua target yang akan dicapai dalam jangka waktu yang panjang dan jangka waktu yang pendek. Menurut Parsons dalam (Duntari 2018), perencanaan karier dapat dijelaskan sebagai langkah-langkah yang harus diambil sebelum memilih karier. Hal ini mencakup tiga aspek kunci, yaitu pemahaman tentang diri sendiri, pengetahuan tentang jenis pekerjaan yang ada, dan kemampuan untuk menghubungkan diri dengan dunia kerja dengan benar melalui proses berpikir yang tepat.

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan pada PT XYZ terdapat beberapa aspek-aspek yang menjadi tolak ukur perencanaan karier pegawai di PT XYZ. Pertama adalah performa kerja karyawan yang dilihat dari pencapaian KPI (Key Performance Individu). Setiap karyawan telah ditentukan berapa besar KPI yang harus dicapainya sejak awal mereka melakukan kontrak kerja. Selanjutnya, bagian Human Capital Team akan melakukan evaluasi terhadap KPI setiap karyawan yang kemudian karyawan tersebut dapat diarahkan kepada kegiatan perencanaan karier.

Selain itu, kedisiplinan karyawan juga menjadi aspek yang digunakan untuk menunjang perencanaan karier pegawai PT XYZ. Menurut Rivai (2011) dalam (Khaeruman et al. 2021), disiplin kerja merupakan sarana yang digunakan oleh manajer untuk berinteraksi dengan karyawan sehingga mereka mau untuk lebih menyadari dan bersedia mematuhi semua peraturan perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu pegawai di PT XYZ, karyawan dengan tingkat disiplin yang cenderung buruk tentu tidak dapat dipromosikan untuk mengikuti perencanaan karier. Selain itu, diperlukan pula sikap disiplin preventif, yakni upaya untuk membangkitkan kesadaran karyawan dalam menjalankan tugas mereka dan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Tujuannya adalah untuk menginspirasi dan membimbing karyawan agar dapat bekerja dengan tingkat disiplin yang tinggi. (Putri and Sukirno 2020)

Berdasarkan pernyataan dan teori yang dijelaskan di atas, maka dapat disimpulkan aspek-aspek yang menjadi tolak ukur perencanaan karier pegawai di PT XYZ adalah pencapaian KPI setiap karyawan dan juga tingkat kedisiplinan karyawan.

2. Proses Perencanaan Karier Pegawai di PT XYZ

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan di PT XYZ, proses perencanaan karier pegawai dilaksanakan sesuai dengan aspek-aspek yang telah dinilai oleh bagian *Human Capital Team*. Karyawan yang telah baik dalam pencapaian KPI dan penilaian kedisiplinan akan diarahkan untuk mengikuti program *development career* yang diadakan oleh perusahaan setiap satu tahun sekali. Dalam kegiatan tersebut, karyawan akan dibimbing untuk melakukan penilaian diri agar mengetahui kemampuan apa saja yang dimilikinya dan yang bisa ditingkatkan untuk melanjutkan jenjang karier yang dipilihnya.

Selanjutnya, karyawan juga akan dibimbing untuk melakukan riset tentang kariernya. Riset dan identifikasi dapat dilakukan dengan memanfaatkan sumber-sumber online, mewawancarai individu yang bekerja di bidang industri yang diminati, atau mengikuti program magang atau pekerjaan paruh waktu. Melalui usaha penelitian ini, akan diperoleh gambaran singkat mengenai karier yang diinginkan, termasuk tugas dan tanggung jawab yang harus dijalankan oleh karyawan. (GreatNusa 2023)

PT XYZ mengadakan program *career development* setiap satu tahun sekali yang diwajibkan kepada setiap karyawan, khususnya yang ingin naik jenjang kariernya. Dalam proses perencanaan karir seseorang, pertama-tama mereka akan mengevaluasi kemampuan dan minat pribadinya, sambil mempertimbangkan peluang karir yang tersedia. Perencanaan karir juga melibatkan penyusunan tujuan karir pribadi dan merancang rencana pengembangan diri. Tahap awal dalam proses perencanaan karir adalah pengembangan kemampuan pengambilan keputusan. (Helmi, Muhazir, and Damanik 2022)

3. Hambatan dan Solusi Perencanaan Karier di PT XYZ

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan, perencanaan karier pegawai yang ada di PT XYZ masih memiliki hambatan dari sisi pegawainya. Salah satunya adalah ketidaksesuaian waktu pelaksanaan program perencanaan karier dengan waktu kerja pegawai sehingga karyawan kurang serius dalam mengikuti program yang

dilaksanakan. Oleh karena itu, solusi yang dilakukan oleh PT XYZ adalah dengan memperbaiki sisi waktu agar sesuai dengan kondisi kerja pegawai, yaitu dengan tidak mendadak dalam memberikan informasi kegiatan program perencanaan karier. Selanjutnya, para bagian *human capital* memberikan *mindset* kepada para pegawai agar semangat dan serius dalam merencanakan kariernya. Tujuannya adalah agar karyawan itu mampu memiliki jenjang karier yang lebih maju.

Karyawan seringkali menghadapi kesulitan dalam perencanaan karier yang teliti, dan dalam banyak kasus, hal ini lebih banyak dipengaruhi oleh faktor-faktor pribadi. Salah satu faktor utama adalah pemahaman mereka tentang kemampuan diri. Di samping itu, mereka juga kerap mengalami kesulitan dalam menentukan jalur karier karena terdapat konflik antara tuntutan gaya hidup yang diinginkan dengan kemampuan mereka untuk beradaptasi terhadap perubahan dalam gaya hidup. (Nurlela and Surtiyoni 2019)

Berdasarkan pembahasan data di atas, dapat disimpulkan bahwa karyawan perlu melakukan evaluasi diri sebelum menentukan perencanaan karier yang matang, Selanjutnya, dari sisi perusahaan dapat lebih menyesuaikan lagi untuk waktu kegiatan perencanaan karier agar karyawan juga lebih semangat dalam mengikuti program tersebut.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil data dan pembahasan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa di PT XYZ, proses pelaksanaan perencanaan karier dimulai dengan menetapkan KPI (*Key Performance Individu*) untuk setiap karyawan sejak awal kontrak kerja. Selanjutnya, KPI ini digunakan untuk memantau pencapaian target karyawan. Jika target terpenuhi, divisi Sumber Daya Manusia PT XYZ akan membimbing karyawan menuju program pengembangan karier, dengan mengadakan pelatihan yang sesuai dengan posisi atau jabatan yang diinginkan oleh karyawan atau yang direkomendasikan oleh Sumber Daya Manusia. Selain itu, tingkat disiplin karyawan terhadap peraturan perusahaan juga menjadi faktor pertimbangan untuk kemajuan karier mereka. Setelah kedua aspek tersebut memadai, karyawan akan mulai dipromosikan dalam jabatannya. Walaupun kesadaran karyawan terhadap seriusnya mengikuti program perencanaan karier masih kurang, PT XYZ selalu berupaya memberikan pemahaman kepada karyawan tentang sifat

seorang karyawan yang baik. Selanjutnya, tim Sumber Daya Manusia PT XYZ juga berusaha untuk menyesuaikan jadwal pelaksanaan program pengembangan karier agar tidak mengganggu tugas-tugas karyawan. Penelitian ini juga memiliki keterbatasan, yakni dilakukan hanya dengan waktu yang cukup singkat serta partisipan yang terbatas membuat peneliti tidak dapat mendalami permasalahan yang terjadi. Rekomendasi penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan lebih dari satu variabel supaya penelitian selanjutnya bisa mendapatkan hasil yang lebih bervariasi.

DAFTAR REFERENSI**Artikel Jurnal**

- Abraham Manu, Iban, Simon Sia Niha, and Henny A. Manafe. 2022. “Pengaruh Pengembangan Karir, Dan Perencanaan SDM Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia).” *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan* 4(2):176–88.
- Ardiansyah, Risnita, and M. Syahrani Jailani. 2023. “Teknik Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian Ilmiah Pendidikan Pada Pendekatan Kualitatif Dan Kuantitatif.” 1:1–9.
- Duntari, Ragil Amida Armu. 2018. “Strategi Perencanaan Karier Remaja Melalui Peningkatan Pemahaman Self Concept.” *Jurnal FOKUS* 1(3):117–23.
- Gadzali, Silvy Sondari. 2022. “Telaah Komitmen Organisasi: Pengaruh Atas Penilaian Kinerja, Perencanaan Karier Dan Partisipasi Karyawan.” *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen* 8(2):534–42. doi: 10.17358/jabm.8.2.534.
- Helmi, Fadillah, Muhazir Muhazir, and Rabukit Damanik. 2022. “Hubungan Antara Kepercayaan Diri Dengan Perencanaan Karir Siswa Kelas Xi Smk Tunas Pelita Binjai.” *Serunai : Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* 8(1):116–20. doi: 10.37755/sjip.v8i1.630.
- Herman, Yulia, Annisya Mega Dwi Handayani, Anggun Dea Ananda, Malvin Agustino, Rezky Dwiham Ginting, and Alden Nelson. 2023. “Analisis Perencanaan Karier Dan Perencanaan Suksesi Pada Perbankan Swasta Di Batam.” *Jurnal Cakrawala Ilmiah* 2(5):2027–36.
- Kasan, Irpan A., and Agustina Ibrahim. 2022. “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Perencanaan Karir Di Kelas X SMA Negeri 1 Tilamuta.” *Jurnal Pendas Mahakam* 7(2):83–89.
- Mohamed, Hasan Al-Banna, Hishamuddin Mohd Som, Norashikin Sahol Hamid, and Mohd Hamran Mohamad. 2023. “Perceived Career Planning and Job Satisfaction in Malaysian Armed Forces: The Role of Career Development As a Mediator.” *International Journal of Management Studies* 30(2):337–72. doi: 10.32890/ijms2023.30.2.6.
- Nuriyah, Sinta, Nurul Qomariah, and Trias Setyowati. 2022. “Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Padang.” *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)* 6(1):14–31.
- Nurlela, and Endang Surtiyoni. 2019. “Hambatan Kematangan Perencanaan Karir Mahasiswa Sebagai Generasi Millennial.” *Jurnal Konseling Komprehensif* 7(1):1–6.
- Putri, Anggi Kartika, and Sukirno. 2020. “Disiplin Kerja Staf Unit Sekretaris Perusahaan Di Perusahaan Umum Jaminan Kredit Indonesia.” *Jurnal Mahasiswa Bina Insani* 4(2):165–74.
- Reskiputri, Tatit Diansari, and Ela Fatmawati. 2022. “Analisis Perencanaan Karier Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mitratani Dua Tujuh Jember.” *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia* 8(1):49–56. doi: 10.32528/jmbi.v8i1.7503.

- Seku, Sisilia Imaculata, and Struce Andriyani. 2023. "Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Pegadaian Persero Cabang Ende)." *Journal of Management Small and Medium Enterprises (SME's)* 16(2):387–95.
- Setyawati, Rosalia Kurni. 2021. "Peran Bagian SDM & Perlunya Perencanaan Karier Bagi Karyawan." *Jurnal Administrasi Dan Kesekretarisan* 6(2):177–91. doi: 10.36914/jak.v6i2.670.
- SIHOTANG, ARGA CHRISTIAN. 2020. "Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Showroom Lestari Mobilindo." *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan* 8(3):295–304. doi: 10.37641/jimkes.v8i3.393.
- Suarha, Cecep, Ginanjar Wira Saputra, and Ahmad Johan. 2023. "Analisis Perencanaan Dan Pengembangan Karier Bintara Polri Satuan Brigade Mobil Daerah Jawa Barat (Studi Kasus Pada Batalyon a Pelopor)." *Journal Publicuho* 6(1):56–70. doi: 10.35817/publicuho.v6i1.91.

Buku Teks

- Fiantika, Feny Rita, Mohammad Wasil, Sri Jumiyati, Leli Honesti, Sri Wahyuni, Erland Mounw, and Lukman Waris. Jonata, Imam Mashudi, Nur hasanah, Anita Maharani, Kusmayra Ambarwati, Resty Noflidaputi, Nuryami. 2022. *Metodologi Penelitian Kualitatif. In Metodologi Penelitian Kualitatif*.
- Khaeruman, Luis Marnisah, Syeh Ldrus, Laila Lrawati, Hj. Yuary Farradia, Eni Erwantiningsih, Hartatik, Supatmin, Yuliana, Hj. Nur Aisyah, Nurdin Natan, and Mutinda Teguh Widayanto Lsmawati. 2021. *Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*. Serang: CV AA. RIZKY.
- Widianti, Hesti. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekalongan: PT Nasya Expanding Management.

Sumber dari internet tanpa nama penulis (tuliskan nama organisasi/perusahaan)

- GreatNusa. 2023. "Perencanaan Karir: Pengertian, Tujuan, Dan Contohnya." *GreatNusa* 1. Retrieved (<https://greatnusa.com/artikel/perencanaan-karir-adalah/>).