
| ARTIKEL PENELITIAN

Peran Manajemen Karir dalam Proses Peningkatan Kinerja Karyawan dalam Suatu Perusahaan

Zelda Palin Ma'dika^{1*}, Hayatul Khairul Rahmat¹

¹Universitas Budi Luhur, Jakarta, Indonesia

***Corresponding Author:** hayatul.khairulrahmat@budiluhur.ac.id

| ABSTRACT

Human resources (HR) are one of the important elements that play a direct role in organizational operations to achieve predetermined goals. A good organization that has a positive reputation in the eyes of society will not ignore aspects of developing the quality of its human resources. Therefore, HR management plays a very significant role in organizations. One of the functions of HR management is to develop careers and increase work motivation in order to achieve employee job satisfaction and optimal results. This research uses library research methods. library research is a bibliographic research method carried out scientifically and systematically. This includes collecting bibliographic materials relevant to the research object, using data collection techniques through bibliographic methods, as well as organizing and presenting the data obtained. Career planning is an organized process for planning and managing an individual's career development within a specified time period. This process includes identifying career goals, evaluating individual strengths and weaknesses, and formulating concrete steps to achieve these goals. The objectives of career management: to achieve employee and company goals, show concern for employee welfare, support employees in recognizing their talents and skills, build close relationships between employees and the company, prove commitment to social responsibility, and increase effectiveness in achieving goals company. Based on the results of the discussion, it can be concluded that career management, which is included in human resource management (HR), plays a very important role in achieving successful results with a structured process. The application of career management provides many benefits, this can encourage individual growth to be able to develop themselves, this will also make it easier to achieve employee and company goals.

| KEYWORDS

Career Management; Human Resources; Literature Review.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu elemen penting yang berperan langsung dalam operasional organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Organisasi yang baik dan memiliki reputasi positif di mata masyarakat tidak akan mengabaikan aspek pengembangan kualitas sumber daya manusianya. Oleh karena itu, manajemen SDM berperan dalam organisasi dengan sangatlah signifikan. Salah satu fungsi manajemen SDM adalah mengembangkan karir dan meningkatkan motivasi kerja guna mencapai kepuasan kerja karyawan dan hasil yang optimal. Menurut Siagian (dalam Anggraini, 2023), pengembangan karir adalah perubahan pribadi yang dilakukan individu untuk mencapai tujuan karir yang telah direncanakan. Sedangkan menurut Stone dalam Gomez (dalam Anggraini, 2023) menyatakan bahwa pengembangan karir menggambarkan proses dan aktivitas yang mempersiapkan seorang karyawan untuk posisi di masa depan dalam organisasi. Dalam pengembangan karir karyawan membutuhkan sebuah peningkatan dari kepuasan terhadap pekerjaannya.

Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peran vital dalam perkembangan perusahaan ke depannya. Keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan sangat bergantung pada kemampuan SDM atau karyawan yang ada di dalamnya. SDM dituntut untuk secara proaktif mengembangkan kemampuan mereka di dalam perusahaan. Saat ini, perusahaan membutuhkan SDM yang mampu berkembang secara berkelanjutan, serta bersedia membantu perusahaan dalam berbagai kondisi, sehingga kepercayaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dapat terbayar dengan peningkatan kemampuan mereka. Komitmen setiap karyawan terhadap perusahaan sangat penting untuk mencapai tujuan bersama. Pengembangan karir merupakan aspek penting dalam memperhatikan dan mengembangkan sumber daya manusia. Hal ini sangat mendukung efektivitas individu, kelompok, dan organisasi dalam mencapai tujuan serta meningkatkan kepuasan kerja.

Menurut Mangkunegara (dalam Yolinza, 2023), pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang diupayakan oleh seseorang untuk mencapai rencana karir pribadi. Seorang karyawan perlu melakukan perbaikan diri untuk meraih karir yang lebih baik dan mengembangkan potensinya demi mencapai target yang memuaskan serta mencapai karir yang diinginkan. Sementara itu, Siagian (dalam Yolinza, 2023) berpendapat bahwa pengembangan karir adalah proses di mana seorang karyawan ingin berkarya dalam organisasi, bekerja untuk jangka waktu yang panjang hingga usia pensiun. Karir mencakup sekelompok pekerja atau individu yang bekerja di suatu perusahaan dengan tujuan tertentu untuk mencapai gelar atau posisi tertinggi yang dapat diraih.

Setiap organisasi harus mampu mempertahankan karyawannya agar dapat memberikan kontribusi maksimal kepada organisasi tersebut, Yolanda (dalam Widyaningtyas et al., 2023). Organisasi adalah wadah bagi sekelompok orang untuk bekerja sama dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut (dalam Widyaningtyas et al., 2023). Sumber daya manusia (SDM) pada dasarnya bersifat fleksibel, dengan kualitas yang dapat meningkat atau menurun. Oleh karena itu, pegawai, manajer, serta jajaran atas perlu diberikan pelatihan agar *hardskill* dan *softskill* mereka berkembang serta mampu beradaptasi dengan teknologi terbaru. Karyawan adalah sumber daya yang berperan aktif dan dominan dalam kegiatan perusahaan, Suwito & Yolanda (dalam Widyaningtyas et al., 2023). Pelatihan karyawan bukanlah tujuan akhir, melainkan upaya untuk meningkatkan tanggung jawab dalam mencapai tujuan perusahaan.

Perkembangan aspek sumber daya manusia (SDM) dalam perusahaan memegang peran penting sebagai indikator kinerja karyawan. Jika kualitas SDM dalam perusahaan tinggi, maka peningkatan kinerja karyawan akan lebih mudah dicapai. Sebaliknya, jika kualitas SDM rendah, peningkatan kinerja karyawan akan lebih sulit. Oleh karena itu, perusahaan yang ingin sukses harus lebih memperhatikan aspek SDM yang dimilikinya, dengan tujuan agar visi, misi, dan nilai perusahaan dapat tercapai.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kepustakaan. Danandjaja (dalam Sari & Asmendri, 2020) menyatakan bahwa penelitian kepustakaan adalah metode penelitian bibliografi yang dilakukan secara ilmiah dan sistematis. Ini mencakup pengumpulan bahan-bahan bibliografi yang relevan dengan objek penelitian, menggunakan teknik pengumpulan data melalui metode kepustakaan, serta mengorganisasikan dan menyajikan data yang diperoleh.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengertian Manajemen Karir

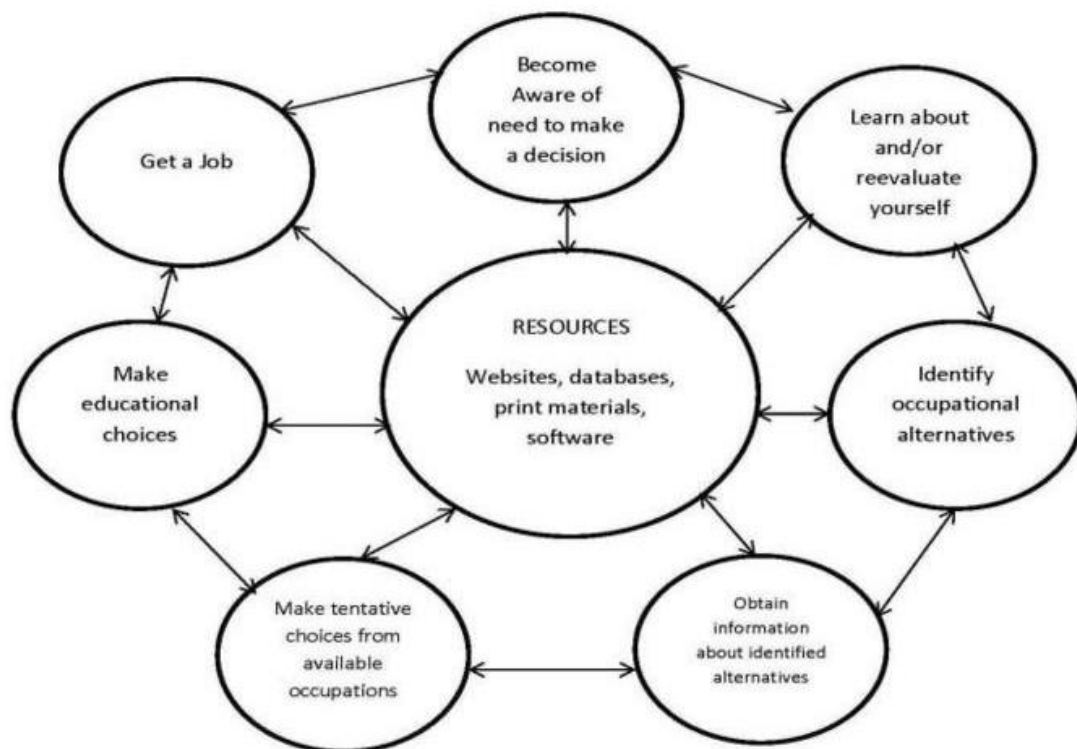
Perencanaan karir merupakan suatu proses teratur untuk merencanakan dan mengelola perkembangan karir individu dalam periode waktu yang ditentukan. Proses ini mencakup identifikasi tujuan karir, evaluasi kekuatan dan kelemahan individu, serta perumusan langkah-langkah konkret untuk mencapai tujuan tersebut. Adapun pendapat para ahli tentang pengertian perencanaan karir.

1. Perencanaan karir adalah proses di mana seseorang menentukan tujuan karirnya (posisi di masa depan) dan jalur karirnya (rangkaian pekerjaan yang membentuk karir) (Nuraini, 2014).
2. Perencanaan karir adalah suatu rencana yang dilakukan baik oleh individu (pegawai) maupun organisasi, terutama terkait dengan persiapan yang diperlukan oleh seorang pegawai untuk mencapai tujuan karir tertentu (Juliani, 2012).
3. Perencanaan adalah proses yang melibatkan pengartian tujuan organisasi, penyusunan strategi untuk mencapai tujuan tersebut, dan pembuatan rencana aktivitas kerja organisasi (Nurmasari, 2019).
4. Perencanaan karir adalah suatu proses terstruktur yang sengaja dibuat untuk meningkatkan kesadaran individu terhadap atribut-atribut yang terkait dengan karir pribadi mereka (*personal career related*), serta serangkaian tahapan yang berkontribusi pada pencapaian karir sesuai dengan tujuan individu tersebut (Ardini & Rosmila, 2021).
5. Perencanaan karir adalah proses di mana seseorang secara komprehensif berusaha sesuai dengan tujuan-tujuan karirnya dan mengembangkan metode untuk merumuskan rencana guna mencapai tujuan tersebut. Dalam perencanaan karir, individu berupaya untuk memahami dan menyadari keterampilan, minat, nilai, peluang, hambatan, pilihan, dan konsekuensi yang ada pada dirinya sendiri. Hal ini mendorong individu untuk mengidentifikasi tujuan yang terkait dengan karir dan merancang rencana untuk mencapai tujuan tersebut (Rokhayati et al., 2017).
6. Menurut Dessler (dalam Mulyadi et al., 2018), perencanaan karir adalah sebuah proses yang melibatkan pertimbangan yang mendalam ketika seseorang memiliki pemahaman tentang keterampilan, pengetahuan, motivasi, dan karakteristik pribadi lainnya, serta membuat rencana tindakan untuk mencapai tujuan tertentu.
7. Sofyandi (dalam Mamahit et al., 2016) menyatakan bahwa perencanaan karir adalah upaya perencanaan mengenai peluang yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan untuk naik jabatan sesuai dengan kualifikasi dan kemampuannya.
8. Menurut Bangun (dalam Aziza, 2023), perencanaan karir adalah sebuah proses yang melibatkan pertimbangan yang cermat terhadap minat, pengetahuan, dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan sehubungan dengan informasi mengenai peluang dan alternatif, serta menetapkan tujuan karir yang ingin dicapai di masa mendatang.
9. John Soeprihanto (dalam Aziza, 2023) menjelaskan perencanaan karier adalah sebuah strategi untuk mempertimbangkan peluang kemajuan jabatan atau pangkat seseorang karyawan sebagai individu, yang disesuaikan dengan kualifikasi dan kebutuhan dari karyawan tersebut, dengan tujuan mencapai kepuasan kerja yang akan mendorong peningkatan kinerja.

Perencanaan karir terbagi menjadi dua bagian, yaitu: perencanaan karir individu (*individual career planning*) dan perencanaan karir organisasional (*organizational career planning*). Perencanaan karir individual menitikberatkan pada individu dan melibatkan serangkaian langkah diagnostik serta strategi untuk membantu individu menetapkan identitas mereka berdasarkan potensi dan keterampilan yang dimiliki. Langkah-langkah perencanaan karir individu meliputi: evaluasi diri untuk mengidentifikasi kekuatan, kelemahan, tujuan, aspirasi, preferensi, kebutuhan, dan jangka waktu karir (*anchor karir*), analisis pasar tenaga kerja untuk mengidentifikasi jenis peluang pekerjaan yang tersedia di dalam dan di luar organisasi, menetapkan tujuan karir berdasarkan evaluasi diri dan merancang strategi karir, membangun strategi karir dan menyesuaikan peluang dengan kebutuhan dan tujuan, dan membuat rencana untuk bertransisi dalam karir. Hal ini dapat dilihat pada **Gambar 1**.

Perencanaan karir organisasional menggabungkan kebutuhan sumber daya manusia dan berbagai kegiatan karir, dengan fokus yang lebih besar pada struktur atau jalur karir (Rahmat et al., 2020a; Rahmat et al., 2020b; Rahmat et al., 2023a; Rahmat et al., 2023b; Rahmat et al., 2024; Rahmat, 2023). Tujuan dari program perencanaan karir organisasional adalah sebagai berikut.

1. Meningkatkan efisiensi dalam pengembangan bakat yang ada di dalam organisasi.
2. Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mempertimbangkan jalur karir yang sudah ada atau bahkan jalur karir yang baru.
3. Mengembangkan sumber daya manusia yang lebih unggul dan berkualitas.
4. Memenuhi kebutuhan pribadi karyawan terkait dengan pengembangan diri.
5. Meningkatkan kinerja melalui pengalaman pelatihan yang diperoleh dari perpindahan karir, baik secara vertikal maupun horizontal.
6. Meningkatkan loyalitas dan motivasi karyawan, sehingga dapat mengurangi tingkat pergantian karyawan, dan menentukan kebutuhan akan pelatihan dan pengembangan melalui metode yang terstruktur.



Gambar 1. Proses Perencanaan Karir

Manfaat Manajemen Karir

Menurut Handoko (dalam Muspawi, 2017), terdapat tujuh manfaat atau keuntungan dari perencanaan karier yang telah ditetapkan oleh organisasi yaitu sebagai berikut.

1. Mengembangkan karyawan yang berpotensi untuk dipromosikan, sehingga perencanaan karier dapat berperan dalam memperluas basis karyawan internal yang memiliki potensi.
2. Mengurangi tingkat perputaran karyawan dengan memberikan perhatian pada karier individu dalam perencanaan karier, yang dapat meningkatkan rasa loyalitas terhadap organisasi tempat mereka bekerja.
3. Mengidentifikasi potensi karyawan dengan lebih baik melalui perencanaan karier yang jelas, yang mendorong karyawan secara individu maupun kelompok untuk mengeksplorasi kemampuan potensial mereka guna mencapai tujuan karier yang diinginkan.
4. Mendorong pertumbuhan individu dengan memberikan dorongan melalui perencanaan karier yang baik, yang dapat memelihara semangat kerja karyawan untuk berkembang.
5. Menjaga motivasi kerja mereka, mengurangi penumpukan karyawan yang tidak berkualitas untuk maju melalui perencanaan karier yang dapat mengidentifikasi karyawan yang tidak sesuai untuk promosi, sehingga tidak ada yang merasa tertinggal tanpa harapan.

6. Memenuhi kebutuhan karyawan dengan memberikan penghargaan kepada individu karyawan melalui perencanaan karier, yang juga merupakan pengakuan dan penghargaan terhadap pencapaian mereka, memenuhi kebutuhan organisasi, dan mendukung implementasi rencana kegiatan yang telah disetujui dengan membantu karyawan untuk siap untuk menduduki jabatan-jabatan yang lebih penting melalui perencanaan karier. Persiapan ini akan mendukung pencapaian rencana kegiatan yang telah ditetapkan.

Menurut Werther & Davis (dalam Nuraini, 2014), perencanaan karir memiliki sejumlah manfaat, baik bagi pegawai maupun organisasi. Keuntungan tersebut mencakup: membangun karyawan yang berpotensi dipromosikan, menurunkan tingkat pergantian karyawan, menggali potensi karyawan, mendorong pertumbuhan lebih lanjut, mengurangi penimbunan karyawan yang tidak produktif, memenuhi kebutuhan karyawan, dan mendukung rencana tindakan afirmatif.

Berdasarkan pendapat para ahli, dapat disimpulkan bahwa perencanaan karir memiliki banyak manfaat bagi setiap individu. Tujuan utamanya adalah membantu dalam pengambilan keputusan dan langkah-langkah karir yang tepat di masa depan. Perencanaan karir yang matang akan membuatmu tetap fokus dan termotivasi, serta membantu individu mencapai kesuksesan secara lebih terarah dan terstruktur.

Tujuan Manajemen Karir

Adapun tujuan dari manajemen karir yaitu: untuk mencapai tujuan karyawan dan perusahaan, menunjukkan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan, mendukung karyawan dalam mengenali bakat dan keahlian mereka, membangun hubungan yang erat antara karyawan dan perusahaan, membuktikan komitmen terhadap tanggung jawab sosial, dan meningkatkan efektivitas dalam mencapai tujuan perusahaan. Adapun model manajemen karir dalam dilihat pada **Gambar 2**.



Gambar 2. Model Pengembangan Karir

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Manajemen Karir

Menurut Marihot Tua (dalam Nuraini, 2014), dalam usaha merencanakan dan mengelola karir secara efisien, terdapat beberapa faktor yang memengaruhi proses perencanaan karir yang karyawan perlu memahami dalam merancang dan mencapai tujuan karirnya. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi sebagai berikut.

Pertama, tahapan-tahapan kehidupan karir. Tahapan-tahapan karir di dalam sebuah organisasi mengacu pada rentang waktu dan usia seseorang mulai dari saat masuk ke organisasi hingga pensiun, dengan kecenderungan masing-masing tahapan yang berkaitan dengan pencapaian tujuan karir. Organisasi juga memiliki peran dalam membantu karyawan pada setiap tahapan ini untuk merencanakan karirnya dengan baik. Karena perencanaan karir pada dasarnya adalah tanggung jawab individu, langkah-langkah yang diambil individu untuk mengembangkan karirnya meliputi tahapan-tahapan berikut: Pertama, tahap awal (*entry stage*) adalah saat seseorang baru saja memulai karirnya di organisasi, yaitu ketika menjadi karyawan baru. Kedua, tahap penguasaan (*mastery stage*) merupakan fase di mana seseorang dengan pengalaman atau keahlian yang telah dimiliki berharap mendapatkan jabatan baru yang lebih tinggi atau menantang. Ketiga, tahap transisi (*passage stage*) adalah periode ketika karyawan mempersiapkan diri untuk pensiun, biasanya terjadi setelah usia 55 tahun, di mana fokusnya tidak lagi pada kenaikan jabatan atau perpindahan ke posisi lain.

Kedua, jangka karir. Menurut Edgar Shein (dalam Nuraini, 2014), jangka karir merupakan inti dari perputaran karir seseorang, yang dipengaruhi oleh pengetahuan, motif, nilai, dan sikap individu. Terdapat lima jenis jangka karir yang dapat dipilih seseorang tergantung pada konteks organisasi bisnis, yaitu sebagai berikut.

1. Jangka karir fungsional atau teknis. Ini mencerminkan kecenderungan untuk menghindari peran manajerial umum, dan lebih memilih posisi yang memungkinkan pengembangan dalam bidang teknis atau fungsional.
2. Jangka karir manajerial. Ini menunjukkan kecenderungan seseorang untuk memilih posisi yang memungkinkan kemajuan menuju peran manajemen umum dengan tanggung jawab yang lebih besar.
3. Jangka karir kreativitas. Ini menggambarkan dorongan kuat seseorang untuk menciptakan sesuatu yang dapat memberikan pengakuan atas karyanya.
4. Jangka karir otonomi dan kemandirian. Ini mencerminkan keinginan seseorang untuk tidak tergantung pada orang lain, sehingga mereka mungkin kurang tertarik pada promosi yang mengarahkan mereka menjadi bawahan, dan lebih memilih peran sebagai konsultan fungsional tertentu.
5. Jangka karir keamanan. Ini menunjukkan kecenderungan untuk memilih karir yang menawarkan stabilitas jangka panjang dan keamanan jabatan, dengan fokus pada mempertahankan pekerjaan yang memberikan pendapatan yang stabil dan masa depan yang pasti.

Ketiga, jalur karir. Jalur karir menggambarkan rangkaian jabatan yang harus dilalui seseorang untuk mencapai tujuan karirnya.

Menurut Rothwell (dalam Nuraini, 2014), terdapat sepuluh langkah yang dapat digunakan oleh karyawan untuk merencanakan karir mereka yaitu diantaranya: mengidentifikasi karakteristik diri sendiri, menghimpun informasi yang relevan, mengklarifikasi pengetahuan yang dimiliki dan menetapkan tujuan dan perkembangan karir, melakukan pengembangan pribadi, pelatihan, dan pendidikan, membangun jaringan dengan orang lain, memperoleh pengalaman yang diperlukan, mencari mentor atau sponsor yang dapat memberikan bimbingan, menetapkan strategi untuk mencapai tujuan karir, menemukan pekerjaan sambil belajar untuk memperluas keterampilan, dan tetap fleksibel dalam menghadapi perubahan.

Ruang Lingkup Perencanaan Karir

Adapun perencanaan karier melibatkan aspek-aspek sebagai berikut.

- a. Perencanaan kemajuan dalam jabatan atau pangkat karyawan: Prinsip rentang kendali dalam suatu organisasi tercermin dalam struktur piramida jabatan, di mana jumlah karyawan yang mencapai pangkat tinggi terbatas. Faktor-faktor yang harus dipertimbangkan dalam perencanaan kemajuan jabatan atau pangkat karyawan termasuk jenis tugas, beban kerja, dan tanggung jawab yang diemban oleh pejabat tersebut (Rismaya, 2016; Ermon, 2020; Wakhinuddin, 2020).
- b. Perencanaan tujuan organisasi atau perusahaan: Jalur karier individu dalam organisasi ditentukan oleh tujuan organisasi, mulai dari tingkat manajemen puncak hingga tingkat operasional. Untuk mencapai jalur karier ini, kemampuan intelektual dan kepribadian seseorang akan diuji secara signifikan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan, dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen karier yang termasuk dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) sangat berperan penting dalam mencapai hasil kesuksesan dengan proses yang terstruktur. Penerapan manajemen karier memberikan banyak manfaat hal ini dapat mendorong pertumbuhan individu untuk dapat mengembangkan diri, hal ini juga akan mempermudah dalam mencapai tujuan karyawan dan perusahaan. Dalam melakukan perencanaan karier terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi proses tersebut, diantaranya: tahapan-tahapan kehidupan karier, jangka karier, dan jalur karier. Faktor-faktor tersebut akan mempengaruhi individu dalam merencanakan karirnya. Setelah melakukan perencanaan karier, karyawan dapat melakukan pengembangan karier hal ini memiliki manfaat untuk mengoptimalkan kemampuan dan potensi yang dimiliki oleh karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Anggraini, V. S. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Kna. *Jurnal USAHA*, 4(1), 86–94. <https://doi.org/10.30998/juuk.v4i1.1922>
- [2] Ardini, F. M., & Rosmila, M. (2021). Profil Perencanaan Karir Mahasiswa Bimbingan Dan Konseling Universitas Mathla'ul Anwar. *Jurnal Selaras: Kajian Bimbingan Dan Konseling Serta Psikologi Pendidikan*, 4(1), 9–16. <https://doi.org/10.33541/jsvol2iss1pp1>
- [3] Aziza, W. (2023). *Pengertian Perencanaan Karir*.
- [4] Emron, E. (2016). Hubungan Pengembangan Karir dan Self-Efficacy dengan Work Family Conflict. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- [5] Juliani, R. D. (2012). Manajemen Karir. *Majalah Ilmiah Universitas Pandanaran*, 10(23), 1–7.
- [6] Mamahit, R., Sendow, G. M., & Lumintang, G. G. (2016). Pengaruh Perencanaan Karir dan Keterlibatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata UPTD Taman Budaya Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 4(1), 1307–1317.
- [7] Mulyadi, R., Hidayati, T., & Maria, S. (2018). Pengaruh perencanaan karier pelatihan dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan. *Kinerja*, 15(1), 29. <https://doi.org/10.29264/jkin.v15i1.1999>
- [8] Muspawi, M. (2017). Mengelola perencanaan karier staf dalam sebuah organisasi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 17(2), 103–110.
- [9] Nuraini. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekanbaru: Yayasan Ainisyam.
- [10] Nurmasari. (2019). Peranan Penting Perencanaan Dan Pengembangan Karier. *PUBLIKa*, 1(2), 268–281.
- [11] Wakhinuddin. (2020). *Perkembangan Karir Konsep dan Implikasinya*.
- [12] Rahmat, H. K., Madjid, M. A., & Pernanda, S. (2020). KOLEKTIVITAS SEBAGAI SISTEM NILAI PANCasila DALAM PERKEMBANGAN LINGKUNGAN STRATEGIS DI INDONESIA: SUATU STUDI

- REFLEKTIF. *Bhineka Tunggal Ika: Kajian Teori Dan Praktik PKN*, 7(2), 83–95. <https://doi.org/10.36706/jbti.v7i2.11317>
- [13] Rahmat, H. K., Ramadhani, R. M., Ma'rufah, N., Gustaman, F. A. I., Sumantri, S. H., & Adriyanto, A. (2020). Bantuan China Berupa Alat Uji Cepat Covid-19 Kepada Filipina: Perspektif Diplomacy and International Lobbying Theory. *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial*, 30(1), 19–27. <https://doi.org/10.23917/jpis.v30i1.10623>
- [14] Rahmat, H. K., Rahman, F. A., Raharjo, D. H., Hasrian, H., & Akbar, A. A. (2023). Peningkatan Literasi Kebencanaan pada Masa Tanggap Darurat Bencana pada Mahasiswa Manajemen Bencana Melalui Kunjungan Ilmiah ke Human Initiative Headquarter Depok. *Jurnal Relawan dan Pengabdian Masyarakat REDI*, 1(2), 61–66.
- [15] Rahmat, H. K., Hasrian, H., & Bimantara, M. A. (2023). Membangun Kesiapsiagaan Bencana pada Siswa Melalui BLU-DISCARE sebagai Inovasi Pendidikan Kebencanaan di Sekolah Guna Mewujudkan Generasi Tangguh Bencana. *Jagratara: Journal of Disaster Research*, 1(2), 49–58.
- [16] Rahmat, H. K., Syah, R., & Putra, A. R. (2024). Bantuan Kemanusiaan sebagai Alat Diplomasi Bencana: Sebuah Ulasan di Tengah Menghadapi Krisis Global. *Civil and Military Cooperation Journal*, 1(1), 33–42.
- [17] Rahmat, H. K. (2023). Penggunaan Layanan Bimbingan Klasikal Guna Meningkatkan Literasi Kebencanaan Bagi Siswa [Using Classical Guidance Services To Improve Disaster Literacy For Students]. *Al-Ihtiram: Multidisciplinary Journal of Counseling and Social Research*, 2(2), 83–92.
- [18] Rismaya. (2016). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Soci Mas Medan. *SP-Management*, 53(9), 1689–1699. <http://hdl.handle.net/123456789/700>
- [19] Rokhayati, A., Kambara, R., & Ibrahim, M. (2017). Pengaruh Soft Skill dan Perencanaan Karir Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kualitas Pelatihan Sebagai Variabel Modertor. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, 1(2), 107–125.
- [20] Sari, M., & Asmendri, A. (2020). Penelitian Kepustakaan (Library Research) dalam Penelitian Pendidikan IPA. *Natural Science*, 6(1), 41–53. <https://doi.org/10.15548/nsc.v6i1.1555>
- [21] Widyaningtyas, D. P., Nila Fransiska, & Bonaventura Hendrawan Maranata. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 4(2), 396–405. <https://doi.org/10.47065/jtear.v4i2.1011>
- [22] Wakhinuddin. (2020). *Perkembangan Karir Konsep dan Implikasinya*.
- [23] Yolinza, N. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, 2(2), 183–203.