

## Analisis Pengembangan Karier Karyawan di Masa Pandemi Covid-19

Andini Syafitri<sup>1</sup>, Muhammad Putra Dinata Saragi<sup>2</sup>

Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Medan  
[andini0102192039@uinsu.ac.id](mailto:andini0102192039@uinsu.ac.id), [putradinatasaragi@uinsu.ac.id](mailto:putradinatasaragi@uinsu.ac.id)

### ABSTRACT:

*Basically, in order to get employees who have good performance, a company must make efforts to meet the needs of employees. An agency or company needs to properly control the career development of its employees and avoid work frustration which can lead to decreased employee performance in the company. This study aims to look at efforts to develop employee careers, and the method used in this research is descriptive qualitative research. Data collection techniques using observation, interviews, and documentation. The subjects of this study were several employees who worked at an automotive company in the city of Medan, taken using a purposive sampling technique. The results of this study indicate that employee career development is very promising and so far the employee career development has been quite good in the company. The process of career development in this company is from promotions, job transfers and promotions to the employees concerned. Following up on the findings in this study, the career development of employees of one of the automotive companies in the city of Medan is measured by supporting factors, namely skills, educational background, training, opportunities for development and employee work experience.*

**Keyword :** Career Development, Employee, Pandemic, Covid-19.

### ABSTRAK

Pada dasarnya demi mendapatkan karyawan yang memiliki kinerja yang baik, sebuah perusahaan harus melakukan upaya-upaya untuk memenuhi kebutuhan karyawan. Sebuah instansi ataupun perusahaan perlu mengendalikan pengembangan karir karyawannya dengan baik dan menjauhi frustasi kerja yang bisa mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan di perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk melihat upaya pada pengembangan karir karyawan, dan metode yang digunakan dalam adalah penelitian kualitatif deskriptif. Teknik pengumpulan datanya menggunakan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Subjek penelitian ini adalah beberapa karyawan yang bekerja di salah satu perusahaan otomotif di kota Medan, diambil menggunakan teknik *purposive sampling*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir karyawan sangat menjanjikan dan sejauh ini untuk pengembangan karir karyawan sudah cukup baik di perusahaan tersebut. Proses pengembangan karir pada perusahaan ini dari kenaikan pangkat, mutasi jabatan dan promosi jabatan kepada karyawan yang bersangkutan. Menindak lanjuti temuan pada penelitian ini, maka pengembangan karir karyawan salah satu perusahaan otomotif di kota Medan diukur dari faktor-faktor pendukung yaitu kecakapan, latar belakang pendidikan, pelatihan, kesempatan untuk berkembang dan pengalaman kerja karyawan.

**Kata Kunci :** Pengembangan Karier, Karyawan, Pandemi, Covid-19.

## PENDAHULUAN

Pada dasarnya demi mendapatkan karyawan yang memiliki kinerja yang baik, sebuah perusahaan harus melakukan upaya-upaya untuk memenuhi kebutuhan karyawan. Salah satunya pengembangan karir karyawan dapat diperoleh melalui penghargaan seperti pengembangan karir (Busro, 2018), promosi jabatan, ataupun insentif prestasi untuk karyawan yang bersangkutan (Saputra & Suwandana, 2020). Bagi beberapa karyawan peningkatan ataupun pengembangan dalam berkarir merupakan sesuatu yang sangat penting dan perlu dilakukan, karena para karyawan bisa mengerti dimana posisi tertinggi yang ingin dicapai, maka dari itu mereka bisa terdorong untuk terus berusaha mengasah kemampuan dan loyalitas kepada perusahaan (Ardana, 2012). Selanjutnya, ketika kita melihat karyawan di suatu perusahaan seperti halnya di perusahaan yang diteliti, ini tidak dapat disangkal bahwa pengembangan karir ini ada dalam diri karyawan di salah satu perusahaan otomotif di kota Medan. Namun, Pengembangan Karir ini dapat mencapai karir atau tidak dapat mencapai karir. Tergantung pada masing-masing karyawan.

Pengembangan karir merupakan sebuah proses, dimana para karyawan bergerak maju melalui sebuah tahapan karir, proses pengembangan karir benar-benar penting baik bagi karyawan maupun perusahaan (Sinambela, 2016). Bisa jadi akan timbul sejumlah perubahan yang tidak diinginkan yang mempengaruhi rencana yang telah disusun. Maka dari itu, karyawan harus meningkatkan serta mengasah *skill* dan kemampuan sesuai kebutuhan perusahaan demi pengembangan karirnya (Rivai, 2013).

Adapun pengertian dari pada pengembangan karir ini sendiri adalah suatu proses untuk meningkatkan kemampuan seseorang dalam bekerja untuk mencapai karir yang ditingkatkan (T. Hani, 2012). Selanjutnya, pengembangan karir menurut salah satu ahli seperti Dubrin (Dubrin, 2005) yang sudah dialih bahasakan oleh Mangkunegara. Menurut beliau pengembangan karir ini sendiri adalah kegiatan yang sering dilakukan dalam membantu karyawan merencanakan masa depan karir mereka di perusahaan hingga akhirnya individu dan perusahaan bisa tumbuh dan berkembang dengan maksimum (Mangkunegara, 2011). Pengertian pengembangan karir menurut Samsudin, bahwa *career development* merupakan suatu keadaan yang memperlihatkan adanya perubahan status maupun kedudukan seseorang pada suatu perusahaan dengan jalur karir yang sudah ditetapkan pada instansi yang bersangkutan (Robbins, 2007; Sadili, 2010). Berdasarkan uraian tersebut, maka pengembangan karir dapat dijadikan sebagai alat, untuk kepentingan perusahaan maupun karyawan yang bersangkutan (Hartono, 2016; Hasibuan, 2012; Sunyoto, 2015). Maka dari itu, dengan adanya informasi pengembangan karir sebuah perusahaan bisa menawarkan kepada karyawannya untuk memilih jabatan-jabatan apa saja yang bisa diduduki oleh para karyawan dari awal bekerja di perusahaan tersebut, sampai berada di posisi teratas yang bisa dicapai jika orang yang bersangkutan bisa memenuhi standar sebagai syarat

untuk menduduki jabatan-jabatan kosong, sehingga tidak akan terjadi kekosongan pada perusahaan tersebut (Simamora, 2004; Yahya, 2013).

Sebuah instansi ataupun perusahaan perlu mengendalikan pengembangan karir karyawannya dengan baik dan menjauhi frustrasi kerja yang bisa mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan di perusahaan. Maka dari itu, dengan pendekatan yang biasa dilakukan oleh perusahaan untuk memastikan kualitas orang-orang dengan kemampuan, keterampilan dan pengalaman yang sesuai jika dibutuhkan dalam pengembangan karir, karena sebenarnya adanya pendekatan dalam sebuah perusahaan akan sangat mempengaruhi keterikatan dan kinerja karyawan (Kaseger, 2013).

Seperti halnya pada perusahaan yang diteliti ini mampu menanggapi permasalahan tersebut. Perusahaan ini adalah salah satu perusahaan resmi penjualan kendaraan bermotor merk Mitsubishi yang berbentuk kendaraan penumpang, mobil pribadi dan penjualan produksi dari Mitsubishi *Corporation* serta Mitsubishi *Fuso Truck and Bus Corporation*. (Safitri, 2021). Dimana perusahaan ini sangat mendukung karyawannya untuk selalu menjauhi frustrasi kerja dan selalu melakukan hal baik akan mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan di perusahaan tersebut (Fauziah, Jenny, Jonathan Pongtuluran, 2016). Karena, dalam menjalankan fungsi perusahaan demi tercapainya efisiensi dan efektifitas kerja terutama pada sumber daya manusia maka karyawan merupakan faktor penting dan utama untuk menjalankan fungsi perusahaan (Bintoro dan Daryanto, 2017; Charles, 2014).

Melalui hasil wawancara yang dilakukan dengan *Human Resource Development* (HRD) perusahaan ini, pengembangan karir juga menjadi faktor penting dalam menentukan keberhasilan kinerja karyawan, karena pengembangan karir merupakan salah satu faktor yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan, pengetahuan, kepuasan kerja serta semangat dalam menjalankan pekerjaannya. Hal ini untuk memastikan bahwa karyawan yang berkualitas dapat melakukan tugasnya dengan kemampuan yang tepat, sehingga bersedia pada saat dibutuhkan oleh perusahaan (Sari, 2022). Walaupun hal ini merupakan faktor penting dan sangat besar pengaruhnya, tapi masih banyak sekali perusahaan-perusahaan bahkan karyawan-karyawan di luar sana yang sampai sekarang masih kurang memperhatikan faktor ini.

Dari uraian latar belakang masalah diatas, oleh karena itu peneliti tertarik mengangkat judul penelitian mengenai "Analisis Pengembangan Karier Karyawan Di Masa Pandemi Covid-19". Selain itu, ada hal yang menguatkan mengapa peneliti ingin mengangkat judul penelitian ini. Hal ini dikarena ada penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini. Yang mana penelitian sebelumnya menjadi acuan atau sumber referensi bagi peneliti untuk melengkapi penelitian yang dilakukan.

Penelitian terdahulu yang berkaitan tersebut adalah "Heri Sukamto, Husnah, Febriyanti Monica Devi pada tahun 2021 tentang Analisis Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPRS Haji Miskin Pandai Sikek Kabupaten Tanah Datar". Penelitian terdahulu ini juga memiliki tujuan untuk mengetahui analisis

pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Haji Miskin Pandai Sikek. kemudian, penelitian ini memiliki tujuan yang harus dicapai peneliti yaitu untuk melihat upaya pengembangan karir karyawan di salah satu perusahaan otomotif di kota Medan.

## **METODE PENELITIAN**

### **Rancangan Penelitian**

Rancangan dalam penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif deskriptif, dimana fenomena yang terjadi di lapangan dalam penelitian ini diceritakan kembali berdasarkan informasi yang diperoleh dari narasumber yaitu para karyawan di salah satu perusahaan otomotif di kota Medan. Peneliti melakukan penelitian kualitatif bertujuan agar dapat menggambarkan bagaimana pengembangan karir karyawan.

Pendekatan kualitatif yang bersifat deskriptif memiliki arti yakni suatu strategi penelitian yang bermaksud untuk menceritakan kembali fenomena yang terjadi dalam kehidupan individu dan meminta narasumber untuk memaparkan tentang apa yang dialami dalam kehidupan mereka (Adhi, 2019). Jenis penelitian kualitatif deskriptif ini juga menampilkan data apa adanya tanpa adanya proses manipulasi.

Penelitian yang dilakukan ini juga tergolong pada penelitian studi literatur. Perlu diketahui bahwa di dalam penelitian studi literatur ini cara mendapatkan dengan menjelajahi sumber-sumber referensi tentunya berkenaan dengan topik permasalahan yang sedang dibahas (Ivanka et al., 2023). Referensi yang didapatkan juga akan digunakan sebagai bahan rujukan ataupun media untuk penelitian di lapangan. Kemudian, studi literatur ini bisa didapatkan dari karya-karya ilmiah yang sesuai berbentuk artikel jurnal dan buku-buku panduan.

### **Sumber Data**

Sumber data dalam sebuah penelitian adalah segala sesuatu yang didapat dan sudah diyakini memberi informasi mengenai penelitian yang sedang diteliti, data yang valid pasti sudah teruji dan objektif. Teruji berkenaan dengan tingkatan konsistensi kegunaan data pada durasi waktu tertentu (Sugiyono, 2018). Antara lain ialah sebagai berikut:

#### *Data Primer*

Data paling utama yang terdapat di dalam suatu penelitian biasa disebut dengan data primer. Untuk data primer ini sendiri didapatkan melalui wawancara responden yakni karyawan. Wawancara ini dilangsungkan pula di salah satu perusahaan otomotif di kota Medan. Sumber data primer dari penelitian artikel ini didapatkan dari Bapak Ade Nazwil dan beberapa karyawan di perusahaan tersebut.

#### *Data Sekunder*

Adapun sifat yang didapatkan pada data sekunder ini yakni berguna untuk kelengkapan informasi dan memperkuat temuan daripada data primer. Hasil data

primer ini didapatkan melalui informasi berita, artikel-artikel dan keterangan dari pihak bersangkutan yang relevan dengan pertanyaan penelitian (Suharsimi, 2019).

## **Teknik Pengumpulan Data**

Penelitian ini pula memiliki pondasi yang kuat, untuk memperkuat pondasi dalam penelitian ini maka peneliti bermaksud memakai tiga teknik-teknik dalam pengumpulan data yaitu:

### *Observasi*

Observasi merupakan pengamatan yang dilakukan terhadap objek yang ingin diteliti. Dalam melaksanakan observasi ini, peneliti secara langsung melakukan pengamatan ke lokasi dan mewawancarai beberapa karyawan untuk memahami Analisis Pengembangan Karier Karyawan di salah satu perusahaan otomotif di kota Medan (Noor, 2015).

### *Teknik Wawancara*

Penelitian kualitatif ini dalam proses pengumpulan datanya menggunakan teknik wawancara. Pada hakikatnya teknik wawancara merupakan salah satu teknik yang sangat sering digunakan oleh para peneliti (Sarosa, 2017). Proses wawancara penelitian ini cenderung mengarah kepada jenis wawancara terstruktur atau dalam artian bebas terpimpin. Peneliti pun sudah menyiapkan topik dan daftar pertanyaan sebelum kegiatan wawancara berlangsung (Herdiansyah, 2015). Peneliti melakukan wawancara ke beberapa karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut, kemudian diambil menggunakan teknik *purposive sampling*. teknik *purposive sampling* memiliki tujuan utama yakni menggali problem secara mendalam, dari hal ini peneliti ingin meminta pendapat dan ide dari narasumber (karyawan) tentang pengembangan karir di perusahaan tersebut

### *Dokumentasi*

Dokumentasi merupakan cara dalam mengumpulkan dan menggali data berdasarkan arsip-arsip peninggalan yang di dalamnya termasuk buku-buku, jurnal kegiatan, arsip foto dan lainnya yang berhubungan dengan masalah penelitian yang dapat dijadikan sebagai informasi guna melengkapi data-data penelitian (Kristanto, 2018).

## **Teknik Analisis Data**

Penyusunan secara sistematis suatu data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara dan dokumentasi biasa disebut dengan analisis data. Analisis data dalam penelitian ini cenderung bersifat deskriptif. Suatu penelitian yang baik tentunya berpedoman pada panduan penulisan ilmiah dalam hal ini, peneliti menggunakan tahapan yang saling berkaitan dilanjutkan dengan proses pengerjaan secara baik dan benar (Yahya, 2013).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pengembangan Karir Karyawan

Menurut narasumber yang menduduki posisi sebagai *Head Customer Service Officer*. Bahwasannya terdapat pengembangan karir karyawan yang sangat menjanjikan dan sejauh ini untuk pengembangan karir karyawan sudah cukup baik di perusahaan tersebut. Proses pengembangan karir pada perusahaan ini melalui kenaikan pangkat, mutasi jabatan serta promosi jabatan kepada karyawan yang bersangkutan.

Maka dari itu, terlihat bahwa dalam pengembangan karir terdapat dukungan dari perusahaan kepada karyawannya agar mendorong etos kerja dalam menjalankan tugas-tugas yang diemban oleh para karyawan. Oleh karena itu, dalam merintis perjalanan kariernya, diperlukan adanya perencanaan serta dukungan dari perusahaan kepada setiap karyawan.

Perlu diketahui bahwa, selama berada di perusahaan ini para karyawan merintis pengembangan kariernya dengan memulai sendiri atau dari nol, bukan karena adanya bantuan dari keluarga yang sebelumnya sudah bekerja di perusahaan tersebut. Terkadang menurut narasumber bahwa para karyawan pada saat kenaikan pangkat, mutasi jabatan dan promosi jabatan tidak perlu meminta ataupun mendiskusikan hal ini kepada keluarga karena menurut narasumber tugas dan tanggung jawab pekerjaan keputusannya ada pada diri karyawan itu sendiri, maka para karyawan akan memutuskan sendiri dengan menerima saja apabila ada kenaikan pangkat, mutasi jabatan ataupun promosi jabatan.

Dalam hal ini, jika dikaitkan temuan penelitian dengan teori Fiedman dan Arnold dalam (Moekijat, 1995, hal. 116) maka dapat diuraikan pengembangan karir yang dijalankan perusahaan yaitu: suatu perusahaan harus memberikan suatu penilaian terhadap karyawannya secara berangsur-angsur sepanjang karir karyawan tersebut. Hal tersebut guna memeriksa kekuatan seorang karyawan yang dapat disesuaikan dengan skill lain dalam suatu pekerjaan di perusahaan tersebut. Di samping itu, manfaat dari pengembangan karir ini untuk mengevaluasi kelemahan dari pada seorang karyawan yang tentunya menjadi tembok penghalang majunya karir mereka. Keberhasilan dalam pengembangan karir sangat terlihat pada saat pengkoordinasian suatu kegiatan SDM, pelatihan, perencanaan SDM dan penilaian indeks prestasi kerja.

Berdasarkan dengan kunci pengembangan karir di atas, sebuah perusahaan perlu melakukan suatu hal kepada karyawannya dengan memberikan kebebasan kepada karyawan untuk mengambil keputusan sendiri mengenai tujuan dan kesempatan dalam menjalani karir ke depannya. Agar dapat dipromosikan seorang karyawan harus melewati proses pengembangan dengan mempertimbangkan

kecakapan, latar belakang pendidikan, pelatihan, kesempatan untun berkembang dan pengalaman kerja. seorang karyawan yang mengembangkan karir melalui kemajuan dalam pekerjaan yang mana mereka bisa meningkatkan keterampilan untuk lebih berprestasi adalah karyawan yang dapat dikatakan berhasil.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecakapan interpersonal dan pemecahan masalah yang dapat meningkatkan pengembangan karir karyawan, dimana karyawan pada umumnya memiliki sikap yang positif terhadap pekerjaan, rekan kerja, atasan dan lingkungan kerja. kecenderungan karyawan dalam menggunakan kecakapan yang tinggi di dalam melaksanakan tugas-tugasnya dalam pekerjaan secara rutin dan optimal, maka keadaan ini bisa membantu dalam pengembangan karir karyawan di perusahaan ini.

Latar belakang pendidikan merupakan tumpuan untuk kemajuan karir seseorang. Latar belakang pendidikan yang membantu karyawan mengembangkan karir (Alvina & Basukianto, 2022). Pendidikan merupakan faktor penting dalam menentukan kualifikasi karyawan. Berdasarkan latar belakang pendidikan ini seorang karyawan akan dipandang mampu menduduki jabatan tertentu, karena berdasarkan hasil wawancara bahwa cara berpikir dan berperilaku juga berbeda apabila semakin tinggi pendidikan. Dimana di perusahaan ini mayoritas karyawan merupakan lulusan dari beberapa perguruan tinggi dan juga terdapat beberapa lulusan dari SMK sederajat.

Pengalaman kerja para karyawan berbeda-beda, hal ini dikarenakan setiap karyawan memiliki pengalaman dalam pekerjaan yang berbeda yang sudah dilakukan berkali-kali selama berkarir. Pengalaman kerja bagi karyawan di perusahaan ini tergantung pada jenis pekerjaan atau jabatan yang pernah diduduki dan lamanya periode mereka bekerja. Oleh karena itu, pengalaman kerjanya diperoleh seorang karyawan bisa meningkatkan kemampuan kerjanya dalam melakukan pekerjaan.

Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan karir apabila karyawannya memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Dalam hal ini juga harus ada umpan balik, karena pengembangan karir seharusnya tidak hanya bergantung dari kemampuan karyawan saja. Karena tidak semua sesuai dengan kepentingan perusahaan (Nurmasari, 2015). Pengembangan karir bukanlah program pelatihan dengan lokakarya yang dilakukan hanya satu kali dalam perencanaan karir. Pengembangan karir telah ada sejak tahun 1970, dengan memodernisasi berbagai aktivitas dan fungsi sumber daya manusia, seperti evaluasi pekerjaan, pelatihan-pelatihan, konseling karir, dan bantuan perusahaan dengan mendampingi karyawan dalam pencarian kerja (R & Sabrina, 2021).

## **Dukungan Perusahaan dengan Menerapkan Program Pelatihan dalam Pengembangan Karier Karyawan**

Program pengembangan karir merupakan salah satu bentuk dukungan perusahaan yang bertujuan untuk mendorong dan memotivasi karyawan untuk berkembang dalam kaitannya dengan posisi dan pendapatan yang lebih baik. Setiap

karyawan pasti tidak menginginkan karir yang stagnan, pasti mereka menginginkan kemajuan untuk mencapai titik kesuksesan.

Berdasarkan penjelasan yang sudah diberikan oleh narasumber selaku *Research and Development Head*, bahwasannya perusahaan ini melakukan cara-cara untuk mendukung pengembangan karir karyawannya dengan memberikan pelatihan. Pelatihan merupakan program umum dalam mengembangkan tenaga kerja dan etos kerja, bentuknya bisa pelatihan di dalam perusahaan (*internal training*) ataupun di luar perusahaan (*external training*) yang diikuti salah satunya adalah yang diadakan oleh ATPM untuk meningkatkan pemasaran dan pelayanan penjualan di wilayah tertentu.

Minat karyawan cukup tinggi dan sangat antusias dalam mengikuti pelatihan yang diadakan, akan tetapi dari sebagian karyawan tentu menghadapi suatu kendala. Suatu kendala tersebut meliputi waktu yang cenderung membuat karyawan dalam suatu perusahaan tersebut kesulitan mengikuti pelatihan secara bersamaan atau dalam artian sulit menyatukan waktu mereka. Kesulitan waktu tersebut diakibatkan oleh adanya tanggung jawab yang harus dilaksanakan oleh karyawan berupa tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan. Pada beberapa karyawan ada hal-hal yang menjadi kendala. Kendalanya seperti waktu yang memang sulit untuk membuat semua karyawan menjadi satu dalam mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan. Menurut pengakuan narasumber (karyawan), mereka mengatakan ingin rasanya melangsungkan pelatihan secara bersama-sama. Pelatihan ini bermanfaat untuk perkembangan karir karyawan tersebut. Dari pelatihan ini tentu mengandung banyak sekali ilmu, wawasan dan *skill* yang dapat di aplikasikan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan.

Seperti yang kita ketahui bersama, bahwa dalam hal ini pelatihan sebagai penunjang pengembangan karir karyawan dan berdampak positif, karena yang awalnya karyawan tidak tau menjadi tau, sehingga dalam melakukan pekerjaan tidak akan terhambat karna minimnya pengetahuan dan dampak lainnya dalah penilaian terhadap kinerja karyawan yang dilakukan setiap tahun yang juga akan berdampak pada kenaikan gaji setiap tahun.

Perlu diketahui, untuk pengembangan karir karyawan maka perusahaan dan karyawan memerlukan pelatihan. Adapun, terdapat beberapa tujuan mengapa perusahaan dan juga karyawan memerlukan sebuah pelatihan. Bagi perusahaan pelatihan tersebut sangat diperlukan agar kebutuhan karyawan lebih diperhatikan cara yang bisa digunakan yaitu dengan mengadakan pelatihan guna meningkatkan pelatihan lebih lanjut dan menawarkan kesempatan untuk pengembangan selanjutnya. Bagi karyawan pelatihan tersebut berguna untuk meningkatkan potensi, pengetahua, dan efisiensi yang dapat berdampak pada peningkatan prestasi kerja (Dewi, 2016).

### **Peningkatan Kualitas Diri dalam Pengembang Karier di Masa Pandemi Covid-19**

Berdasarkan hasil wawancara penelitian terhadap narasumber selaku *Head Departement*, beliau mengatakan bahwasannya sejak datangnya virus Covid-19 di



Indonesia khususnya kota medan sendiri, perusahaan ini menerapkan *Work From Home* (WFH) ke beberapa karyawan, karena adanya pandemi ini membuat sebagian besar aktifitas jadi dibatasi. Bahkan, karena virus Covid-19 yang menyebabkan beberapa karyawan bekerja dari rumah, dari situasi tersebut tentunya tidak dapat dipungkiri bahwa akan berdampak buruk terhadap menurunnya tingkat produktif kinerja setiap karyawan. Di samping dampak buruk juga, terdapat pula dampak positif yang dialami oleh karyawan berupa meningkatnya produktif kinerja secara pesat.

Dalam hal ini, beberapa karyawan meningkatkan kualitas dirinya dengan cara banyak membaca buku dan mencari informasi melalui video edukasi maupun *website*, tetap mengasah *skill* dengan mengikuti pelatihan yang diadakan secara *online*. Perusahaan juga tetap mengadakan beberapa pelatihan-pelatihan pengembangan secara virtual dan webinar gratis dengan tetap memperhatikan protokol kesehatan. tetapi ada banyak juga karyawan yang tidak meluangkan waktunya untuk menambah pengetahuan dan keterampilan mereka dalam bekerja. Karena banyak dari mereka tidak memiliki bahan atau alat untuk mendukung karir mereka. Pengembangan karir pada karyawan karena ada kemampuan dan kesempatan. Jangan sampai jika ada tawaran promosi, diri karyawan sendiri tidak siap atau tidak memiliki keterampilan yang memadai.

Menurut narasumber pada fase pandemi Covid-19, pelatihan pengembangan karir di perusahaan ini diberhentikan. Karena pemberhentian pelatihan kerja ini tentu berimbas terhadap karyawan tersebut, bentuk daripada implikasi tersebut yakni sulitnya meningkatkan jenjang karir suatu karyawan dalam perusahaan. Hal inilah membuat karyawan mengalami penurunan jabatan, bahkan ada beberapa bagian yang mengalami pengurang SDM karena kondisi penjualan menurun, dan adanya perubahan aturan-aturan dimana banyak karyawan yang sulit beradaptasi dengan aturan yang baru ditetapkan dalam perusahaan.

Secara umum, dijelaskan apabila meningkatnya pengembangan karir karyawan maka akan meningkat juga kinerja karyawan. Maka dari itu, pengembangan karir dapat memberikan pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Maksudnya adalah pengembangan karir bisa memotivasi atau mendorong karyawan agar karyawan mampu meningkatkan kemampuan, karena hal ini akan lebih mudah memotivasi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik (Manggis et al., 2018; Meitisari et al., 2018; Qustolani, 2021; Sapta & Sudja, 2018).

## **SIMPULAN**

Berdasarkan dari uraian yang sudah dipaparkan diatas, maka dapat ditarik sebuah kesimpulan. Bahwasannya terdapat pengembangan karir karyawan yang sangat menjanjikan dan sejauh ini untuk pengembangan karir karyawan sudah cukup baik di perusahaan tersebut. Proses pengembangan karir pada perusahaan ini melalui

kenaikan pangkat, mutasi jabatan serta promosi jabatan kepada karyawan yang bersangkutan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan bahwa pengembangan karir karyawan di salah satu perusahaan otomotif di kota Medan diukur dari faktor-faktor pendukung yaitu, kecakapan, latar belakang pendidikan, pelatihan, kesempatan untuk berkembang dan pengalaman kerja karyawan. Pengembangan karir karyawan diperusahaan yang diteliti ini dapat memberikan pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Adanya pengembangan karir agar karyawan memiliki kemampuan yang lebih berkualitas dari kemampuan yang dimiliki sebelumnya sehingga bisa mengetahui fungsi dan peranan serta tanggung jawab di dalam lingkungan kerja.

Proses pengembangan karir di fase Covid-19 di salah satu perusahaan otomotif di kota Medan sudah terlaksana dengan baik sesuai aturan atau kebijakan yang telah ditetapkan perusahaan. Besar harapan karyawan dalam perusahaan ini berupa ingin mencapai pengembangan karir yang bagus, namun hal tersebut terhambat oleh adanya fase pandemi Covid-19.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adhi, K. dan A. M. K. (2019). *Metode Penelitian Kualitatif*. Lembaga Pendidikan Sukarno Pressindo (LPSP).
- Alvina, J. G., & Basukianto. (2022). Perkembangan Karir Karyawan (Studi Kasus di PDAM Tirta Moedal Kota Semarang). *SEIKO : Journal of Management & Business*, 5 (2).
- Ardana, dkk. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.
- Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan 1*. Gava Media.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group (Devisi Kencana).
- Charles, A. B. & A. K. (2014). Effect Of Career Development On Job Performance Of Local Government Workers In Ghana. *International Journal Of Management Scienes*, 2 (8), 337-350.
- Dewi, N. L. P. A. A. (2016). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Motivasi Kerja pada karya Mas ART Galery. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5 (9).
- Dubrin, A. J. (2005). *The Complete Ideal's Guides Leadership*. Prenada.
- Fauziah, Jenny, Jonathan Pongtuluran, & M. A. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karier Dan Self-efficacy Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 8 (1).
- Hartono. (2016). *Bimbingan Karier*. Kencana.
- Hasibuan, M. S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Herdiansyah, H. (2015). *Metodologi Penelitian Kualitatif Untuk Ilmu Psikologi*. Salemba

Humanika.

- Ivanka, D., Syafitri, A., Sari, I. P., & Sahputra, D. (2023). Implementasi Layanan Bimbingan Kelompok untuk Mengatasi Sikap Prasangka Buruk Diri Siswa di UPT SMP Negeri 27 Medan. *As-Syar'i: Jurnal Bimbingan & Konseling Keluarga*, 5 (2).
- Kaseger, R. G. (2013). Pengembangan Karir dan Self –Efficacy terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Matahari Dapertement Store Manado Town Square. *EMBA*, 1 (4).
- Kristanto, V. H. (2018). *Metodologi Penelitian : Pedoman Penulisan Karya Ilmiah (KTI)*. CV Budi Utama.
- Manggis, I. W., Yuesti, A., & Sapta, I. K. S. (2018). The Effect of Career Development and Organizational Culture to Employee Performance with Motivation of Work as Intervening Variable in Cooperation in Denpasar Village. *International Journal of Contemporary Research and Review*, 9 (7).
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Meitisari, N., Hanafib, A., & Wahabc, Z. (2018). Analysis on the Effects of Organizational Communication Climate and Career Development toward Employee Performance with Job Satisfaction As an Intervening Variable (Study on HRD and General Division pf Pt Pusri Palembang). *International Journal of Scientific and Research Publications*, 8(8).
- Moekijat. (1995). *Perencanaan dan Pengembangan Karir Pegawai, Cetakan 3*. Remaja Rosdakarya.
- Noor, J. (2015). *Metodologi Penelitian*. Prenada Group.
- Nurmasari. (2015). Peranan Penting Perencanaan Dan Pengembangan Karier. *PUBLIKA*, 1 (2), 276.
- Qustolani, A. (2021). Pengaruh Keadilan Prosedural Partisipatif Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pancaragam Toyindo Majalengka. *Entrepreneur. Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2 (2).
- R, & Sabrina. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UMSU Press.
- Rivai, V. & E. J. S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik, Edisi ke-2*. PT. Raja Grafindo Perkasa.
- Robbins, S. P. (2007). *Perilaku Organisasi, Jilid 1 & 2, Alih Bahasa :Hadyana Pujaatmaka*. Indeks Kelompok Gramedia.
- Sadili, S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia.
- Safitri, H. (2021). *Analysis Of The Influence Of Value Co-Creation, Customer Value And Sales Promotion To Customer Loyalty Of Mitsubishi Motors An Empirical Study In The Dipo Company, Sidoarjo*. Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
- Sapta, I K. S., & Sudja, I. (2018). The Effect of Career Development and Leadership on Employee Performance with Work Motivation as Intervening Variables on Cv. Blue Waters Bali. *International Journal of Contemporary Research and Review*, 9 (2).

- Saputra, G. A. P. & Suwandana, I. G. M. (2020). Open Access The role of Job Satisfaction Mediates The Relationship Between Compensation and Career Development On Work Motivation. *Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*, 4(12), 258-267.
- Sari, D. P. (2022). *Analisis Pengembangan Karir Karyawan PT. Federal Internasional Finance Cabang Pekanbaru*. Universitas Islam Riau.
- Sarosa, S. (2017). *Metodologi Pengembangan Sistem Informasi*. Indeks Jakarta.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. P.STIE YPKN.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Suharsimi, A. (2019). *Prosedur Penelitian*. Rineka Cipta.
- Sunyoto, D. (2015). *Praktik Riset Perilaku konsumen: Teori, Kuesioner, Alat, Dan Analisis Data*. CAPS.
- T. Hani, H. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi ke-2*. BPFE.
- Yahya, Z. & F. H. (2013). Analisis Pengembangan Karir Karyawan Pada PT. BFI Finance Tbk Pekanbaru. *Jurnal Al-Iqtishad*, 9.