**MOTIVASI KARIR**

Pernahkah anda melihat beberapa kalimat motivasi sehingga anda bisa merasakan suatu hal yang membuat anda semangat? Motivasi bukan hanya untuk satu atau dua orang, hampir semua orang selalu membutuhkan motivasi, mereka menganggap hal ini adalah semangat untuk mencapai sesuatu. Bahkan banyak orang yang membutuhkan jasa seseorang untuk membuat mereka merasa lebih dari apa yang saat ini dimiliki.

Banyak orang yang mengartikan motivasi adalah hal yang luar biasa tanpa mereka sadari mereka selalu membutuhkan hal ini untuk suatu hal yang sedang dilakukan atau hal yang masih menjadi angan-angan. Mimpi bukanlah hal yang aneh namun dengan motivasi mereka bisa mewujudkan mimpinya. Motivasi merupakan dorongan yang ditimbulkan dari dalam diri maupun luar yang menjadikan seseorang menjadi lebih bersemangat untuk melakukan suatu perbuatan yang bisa menjadikan impian atau angan-angan mereka sukses.

Motivasi adalah kondisi dalam diri seseorang (internal) yang mampu membangkitkan seseorang untuk bertindak, mendorong dan menciptakan apa yang mereka harapkan. Dorongan yang timbul untuk menggerakkan seseorang diantaranya adalah dorongan internal dan eksternal. Dorongan tersebut kemudian menjadi hasrat, kebutuhan dan minat serta harapan maupun cita-cita. Dorongan bisa terjadi karena adanya penghargaan dari luar. Dengan motivasi seseorang semakin tergerak untuk lebih maju karena dorongan tersebut adalah dampak dari interaksi yang terjadi antara seseorang dengan pihak eksternal. Motivasi akan menjadi suatu kekuatan yang luar biasa, tenaga atau daya penggerak sehingga menjadi suatu keadaan yang kompleks untuk menjadikan diri seseorang menjadi tergerak ke arah yang dituju. Motivasi akan tumbuh dari dalam diri sendiri maupun dari pihak luar.

Satu contoh yang sering kita lihat adalah motivasi yang diberikan kepada anak-anak dalam kegiatan belajar mengajar. Motivasi akan menggerakkan mereka agar arah kegiatan belajar mengajar bisa lebih baik lagi. Motivasi yang diberikan untuk anak-anak akan memberikan dampak positif atau nilai yang lebih baik terhadap hasil belajar atau nilai mereka. Jika mereka tidak memiliki motivasi baik dari dalam maupun dari luar maka untuk mencapai hasil belajar yang maksimal akan sulit. Motivasi akan menggerakkan anak-anak untuk lebih aktif dalam proses belajar sehingga mereka bisa mendapatkan nilai yang memuaskan.

**Mengapa Motivasi Perlu**

Setiap orang pasti sering mengalami suatu kondisi diamana mereka harus mengalami hal yang sangat pahit bahkan mereka sampai jatuh sakit dan terpuruk. Dalam hidup yang dijalani setiap orang, semuanya tidak ada yang mulus, pasti ada batu sandungan baik besar maupun kecil yang bisa menghancurkan semangat. Karena itu banyak orang yang membutuhkan suatu dorongan atau penyemangat positif baik dari dalam diri mereka maupun dari luar. Dari dorongan tersebut anda bisa melihat betapa besar potensi yang anda miliki bahkan anda bsia mengukur apa yang menjadi kekurangan dalam diri sehingga merasa perlu adanya motivasi. Dengan motivasi seseorang bisa lebih bersemangat dan semakin terdorong untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu semua orang pasti membutuhkan motivasi, apapun profesinya dan dimana pun mereka berada.

Motivasi berguna pula untuk mindset seseorang sehingga mereka bisa menghilangkan mental yang jatuh. Mental seseorang yang jatuh tersebut akan menjadi boomerang dalam mencapai kesuksesan mereka sendiri. Motivasi akan memudahkan individu untuk berubah menjadi lebih baik dan selau berpikiran positif dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Motivasi dianggap juga sebagai proses belajar menuju hal yang lebih tinggi dari sebelumnya. Motivasi adalah guru yang paling efektif untuk mencapai hal yang tidak mungkin menjadi hal yang mungkin. Suatu saat bila seseorang mencapai kesuksesan, mereka tetap membutuhkan motivasi untuk kesuksesan yang lebih tinggi levelnya.

**Motivasi adalah proses belajar**

Seseorang yang terpuruk, mereka bukannya kalah dalam mencapai apa yang diinginkan namun mereka mengalami kegagalan sesaat. Motivasi dijadikan sebagai proses untuk mengenalkan diri untuk mengetahui dunia luar dan juga sebagai pengenalan terhadap hal-hal baru dalam diri seseorang. Seseorang akan semakin mengenal diri sendiri jika mereka memiliki motivasi yang kuat untuk terus berjuang dalam mencapai apa yang diinginkan. Mereka yang memiliki ilmu pengetahuan tinggi bahkan memiliki banyak gelar, mereka juga bisa mengalami keterpurukan. Motivasi yang digunakan untuk membangkitkan mereka.

**Motivasi sebagai hal yang bisa menuntun seseorang untuk belajar lebih baik dan memahami diri**

Motivasi menjadi aspek dasar bagi seseorang untuk hidup dan menjalankan kegiatannya dengan baik. Motivasi akan menjadi dasar dari perilaku seseorang, bagaimana dia bertindak dan kapan dia bertindak. Untuk memahami diri sendiri seseorang perlu motivasi karena dengan adanya dorongan tersebut mereka akan mengubah tindakan yang kurang tepat menjadi lebih baik lagi.Di sinilah mereka belajar untuk menjadi lebih baik dari sebelumnya. Motivasi menjadi proses berubah seseorang untuk menjadi diri sendiri yang lebih baik bahkan menjadi yang terbaik dari orang lain atau komunitasnya. Pola perilaku dari suatu tindakan ditentukan oleh diri mereka sendiri bukan orang lain. Perilaku yang kurang tepat akan lebih cepat diperbaiki dengan adanya motivasi yang timbul dari luar dan dari dalam diri mereka.

Perilaku yang berubah karena dari dalam diri seseorang adalah suatu program yang bersifat bawaan sehingga dengan sedikit tekanan atau hal yang membuat tidak nyaman mereka akan mengubah perilaku agar hal tersebut menjadi nyaman dan lebih baik. Setiap manusia memiliki insting yang bisa diperlihatkan dari perilaku mereka. Tanpa perilaku tetap atau insting ini seseorang tidak bisa hidup atau beraktivitas. Dalam proses belajar manusia juga memiliki rangsangan sebagai sumber energi untuk memudahkan mereka mengubah perilaku yang kurang tepat. Proses belajar karena adanya dorongan menjadi rangsangan kuat seseorang. Motivasi dianggap sebagai sumber energi, hal ini sama dengan baterai yang bisa digunakan sebagai sumber energi untuk beberapa barang elektronik.

Tanpa baterai maka barang ekektronik tidak bisa digunakan, demikian juga dengan diri anda, tanpa motivasi mana mungkin proses belajar untuk memperbaiki keadaan atau diri sendiri bisa berjalan mulus? Manusia tidak akan bertindak dengan tepat bila tidak ada rangsangan yang tepat pula. Bila mereka mendapatkan dorongan atau rangasangan yang salah, mereka justru akan bertindak kurang tepat. Kadang seseorang yang terpuruk mereka cenderung bersifat diam, mudah emosi dan melampiaskan kemarahan pada orang lain. Jadi dalam proses belajar untuk berubah kearah yang lebih baik tersebut, seseorang membutuhkan motivasi yang kuat. Tanpa motivasi hal yang kurang baik sulit untuk dirubah.

**Ruang lingkup motivasi manusia**

Motivasi manusia sangat dipengaruhi oleh lingkungan sosial mereka, tempat lahir maupun tempat mereka saat ini. Lingkungan sosial akan membentuk perilaku, motivasi manusia sangatlah dipengaruhi oleh lingkungan sosial tempat ia lahir dan berkembang. Lingkungan sosial yang satu membentuk individu yang berbeda dengan lingkungan sosial lainnya. Tidak hanya perilaku, konsep-konsep pun tertanam pada konteks sosial. Konteks sosial yang berbeda memberikan arti yang berbeda pula pada konsep-konsep yang digunakan. Lingkungan sosial bisa saja berupa lingkungan tempat tinggal, lingkungan tempat bekerja, tempat mendapatkan ilmu atau sekolah maupun tempat untuk bersosialisasi dengan orang lain. Ruang lingkup motivasi manusia memang luas, tidak hanya dari satu sudut pandang saja. Ada banyak hal yang bisa menjadi motivasi manusia, bahkan tidak sedikit motivasi timbul karena kegagalan seseorang.

Jika anda berinteraksi dengan orang lain hal ini akan bersifat instingtif dan mekanis, sayangnya hal ini kadang juga bisa menimbulkan hambatan. Hambatan tersebut bisa menurunkan interaksi anda terhadap orang lain bahkan kualitasnya juga akan menurun. Lingkungan kerja yang anda jalani saat ini misalnya, dengan banyaknya relasi dalam suatu kantor maka kemungkinan besar terjadinya perselisihan atau pertengkaran sesama relasi dalam satu kantor juga bisa terjadi. Bila seorang yang mengalami masalah dalam lingkungan tersebut dikucilkan dan tidak mendapatkan respon positif maka dia akan mengalami keterpurukan, menjadi pendiam dan bisa saja dia akan mengundurkan diri dari perusahaan tersebut. Inilah mengapa motivasi bisa timbul dari lingkungan anda.

Saat terjadi masalah seperti diatas, seseorang membutuhkan motivasi agar terhindar dari hal-hal yang tidak diinginkan. Motivasi yang timbul dari dalam diri seseorang bisa mengubah apa yang menjadi keterbatasan dalam dirinya. Demikian juga ketika mereka mendapatkan motivasi yang datang dari lingkungan sekitar. Masalah yang timbul oleh lingkungan maka motivasi pun juga bisa timbul dari lingkungan tersebut. Motivasi akan mengubah mindset mereka untuk menjadi lebih baik agar tidak terjadi masalah di lingkungan tersebut.

Area motivasi manusia diantaranya adalah cinta, seks, pencapaian impian atau cita-cita dan juga makanan. Beberapa hal itu adalah sesuatu yang bisa membangkitkan manusia untuk berubah. Sekalipun ruang lingkup motivasi bisa terjadai karena lingkungan namun tujuan-tujuan yang mendasari motivasi tersebut adalah individu sendiri. Seseorang dianggap bergerak untuk mencapai tujuan yang dimaksud karena adanya motivasi dari dalam dan lingkungan sekitar. Motivasi dari luar atau lingkungan sekitar akan menimbulkan keinginan untuk mengejar sesuatu yang disebabkan oleh imbalan eksternal.

Hidup yang berjalan dalam keseharian..pastilah anda menemukan "batu-batu sandungan" baik besar maupun kecil yang bisa melunturkan atau bahkan menghancurkan semangat anda.
Karena itulah Setiap manusia membutuhkan dorongan positif yang berasal baik dari dalam maupun luar dirinya sehingga anda bisa menyadari keberadaannya dan segala potensi yang ada pada diri anda dan dapat anda manfaatkan dengan maksimal. Dengan motivasi itu, seorang individu bisa bertindak dengan tepat untuk mencapai goalnya dan memiliki semangat yang mengebu-gebu untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu, dalam setiap hari setiap orang, apapun status dan bidang pekerjaannya, memerlukan motivasi dari orang lain maupun dari dalam dirinya sendiri, baik untuk semangat atau dalam tahap menuju pencapaian.

Motivasi juga berguna untuk me-reframe belief system dan mindset seseorang sehingga dapat menghilangkan mental blok yang menyebabkan terhambatnya kesuksesan yang seharusnya ia rasakan. Dengan demikian memudahkan individu untuk merubah diri menjadi selalu positif dan dapat mencapai target secara maksimal. Motivasi dalam diri seseorang harus terus dijaga keberadaanya. Karena kadang kala motivasi pada diri seseorang bisa berkurang atau bahkan hilang karena banyak faktor external maupun internal. Tetapi yang paling utama adalah faktor internal dari dalam dirinya yang disebut self Image yang terletak di dalam sub-conscious. Bila konsep diri yang ia miliki cenderung bersifat negatif, hal itu dapat menyebabkan anda menjadi mudah putus asa, berpikiran sempit, pesimistis, menolak hal baru. Namun jika konsep diri yang dimiliki bersifat positif, maka percayalah, anda akan menjadi begitu semangat menghadapi hidup, optimis, siap menghadapi segala tantangan, penuh kreasi dan inovasi.

Karena itu motivasi sangat penting bagi seseorang, karena itu merupakan "sumber energi tambahan" kita. yang dapat kita gunakan sewaktu-waktu ketika kita mengalami masalah berat atau menemui "batu sandungan" dalam perjalanan kita menuju kesuksesan.
Motivasi diibaratkan sebagai bahan bakar untuk memacu semangat kita dalam menggapai tujuan dan kesuksesan yang sudah kita impikan dari dulu.

**Hubungan Motivasi dan Karir**

Seorang karyawan yang ingin maju, tidak dapat melepaskan diri untuk melepaskan kariernya. Pengembangan karier adalah salah satu bentuk perwujudan aktualisasi yang merupakan salah satu faktor motivasi. Oleh karena itu, pengembangan karier diperlukan oleh karyawan dan merupakan salah satu kebutuhan untuk meningkatkan keberadaannya, sehingga pengakuan organisasi atas prestasi yang dicapainya sebagai dasar untuk mengembangkan karier akan mendorong motivasi untuk meningkatkan produktivitas kerja sebagaimana yang diharapkan organisasi.

Dengan demikian motivasi dapat menjamin seorang keryawan untuk memahami tujuan serta harapan yang diinginkan oleh perusahaan terhadap segala potensi yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Agar program pengembangan karier dapat berjalan dengan lancar sebagaimana mestinya dan memberikan manfaat bagi perusahaan maupun karyawannya, maka seorang manajer personalia harus mengetahui apa yang menjadi kebutuhan karyawan.

Setiap orang yang bekerja pada suatu perusahaan memiliki sejumlah harapan selain balas jasa atas prestasi yang diberikan juga adanya harapan untuk meraih posisi atau jabatan lebih baik dari sebelumnya. Adanya kejelasan mengenai jenjang karier yang harus atau mungkin ditempuh oleh setiap tenaga kerja dalam organisasi akan membuat mereka termotivasi untuk mencapai karier setinggi- tingginya. Dengan demikian jelaslah bahwa adanya hubungan antara pengembangan karier sebagai tujuan yang diharapkan untuk membuktikan aktualisasi diri dengan merupakan faktor motivasi.

Materi berikut ini adalah pembahasan kita terkait motivasi karir, dalam perjalan hidup seseorang, mendapat pekerjaan bukanlah akhir dalam suatu aktivitas manusia melainkan awal perjalanan karir seseorang. Karir seseorang bisa dimana saja dan profesi apa saja, bisa dari seniman, artis, pegawai kantoran, dosen, tentara bahkan sampai wirausaha. Bisa PNS, ABRI/POLRI, Swasta atau apapun lembaga dan istansinya. Bila kita kaitkan secara khusus pada wirausaha, maka karir nya sebagai wirausaha adalah saat pertama kali usaha didirikan, berkembang, maju bahkan sampai pada produk-produk usahanya leading di pasar atau sejak usaha didirikan oleh dirinya sendiri kemudian menambah pegawai satu dan dua orang sampai pada akhirnya berhasil mempunyai pegawai puluhan bahkan ratusan pegawai. Berikut ini adalah ulasan tentang motivasi karir dan tahapan tahapan (usia) pencapaian karir, walau bagaimanapun hal ini penting dibahas, mengingat semua orang mempunyai profesi dan sejauhmana wawasan kita tentang karir dan pada level usia berapakah karir kita capai dan sejauhmana motivasi hadir pada peran pencapaian karir.

**Pengertian Karir**

Menurut  Jhon Ivancevich, sebagai berikut :  *Career is the pattern of work-related experiences (e.g. job positions, job duties, decisions, and subjective interpretations about work-related events) and activities over the span of person’s work life.*

Karir adalah pola pekerjaan-terkait pengalaman (seperti jabatan pekerjaan, tugas pekerjaan, keputusan, dan interpretasi subyektif mengenai pekerjaan terkait dengan perisitiwa) serta aktivitas sepanjang perjalanan hidup pekerjaan seseorang). Karir adalah rangkaian posisi yang berkaitan dengan kerja yang ditempati seseorang sepanjang hidupnya. (Mathis dan Jackson). Sedangkan Jangkar Karir adalah satu hal atau nilai yang tidak akan membuat Anda berhenti jika pilihan sudah dijatuhkan. (Gary Dessler). Karir menurut Bernardin adalah suatu rangkaian atas sikap dan perilaku yang berkaitan dengan aktivitas pekerjaan dan pengalaman sepanjang kehidupan, sedangkan menurut Mathis, karir merupakan rangkaian posisi yang berkaitan dengan kerja yang ditempati seseorang sepanjang hidupnya. Berdasarkan penjelasan di atas maka karir dapat diartikan sebagai suatu rangkaian posisi seseorang berdasarkan pengalaman dalam pekerjaan sepanjang hidupnya. *Pengembangan karir* menurut Mathis adalah usaha untuk meningkatkan kemampuan pekerja dalam menangani berbagai macam masalah dalam pekerjaan atau tugas mereka (*Efforts to improve employees’ ability to handle a variety of a variety of assignments*).

Konsep karir adalah konsep yang netral, oleh sebab itu terdapat karir yang baik dan terdapat pula karir yang buruk. Ada perjalanan karir yang lambat, ada pula yang cepat. Tetapi, tentu saja semua orang mendambakan memiliki karir yang baik dan bila mungkin bergulir dengan cepat. Karir dapat diletakkan dalam konteks organisasi secara formal, tetapi karir dapat pula diletakkan dalam konteks yang lebih longgar dan tidak formal. Dalam kaitan arti yang terakhir ini, kita biasa mengatakan, misalnya, “karir si A sebagai pelukis cukup baik” dan si B mengakhiri karirnya di bidang politik secara baik”, dan sebagainya.

Sementara, Manajemen karir dapat diartikan sebagai proses pengelolaan karir yang meliputi tahapan kegiatan perencanaan karir, pengembangan dan konseling karir, serta pengambilan keputusan karir. Manajemen karir melibatkan semua pihak termasuk pegawai yang bersangkutan dengan unit tempat si pegawai bekerja dan organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu manajemen karir mencakup area kegiatan yang sangat luas. Sedangkan Perencanaan karir adalah perencanaan yang dilakukan baik oleh individu pegawai maupun oleh organisasi berkenaan dengan karir pegawai, terutama mengenai persiapan yang harus dipenuhi seorang pegawai untuk mencapai tujuan karir tertentu. Yang perlu digarisbawahi, perencanaan karir pegawai harus dilakukan oleh kedua belah pihak yaitu pegawai yang bersangkutan dan organisasi. Jika tidak, maka perencanaan karir pegawai tidak akan menghasilkan rencana yang baik dan realistis.

Pengembangan karir adalah proses mengidentifikasi potensi karir pegawai dan materi serta menerapkan cara-cara yang tepat untuk mengembangkan potensi tersebut. Secara umum, proses pengembangan karir dimulai dengan mengevaluasi kinerja pegawai. Proses ini lazim disebut sebagai penilaian kinerja (*performance appraisal*). Dari hasil penelitian kinerja ini kita mendapatkan masukan yang menggambarkan profil kemampuan pegawai (baik potensinya maupun kinerja aktualnya). Dari masukan inilah kita mengidentifikasi berbagai metode untuk mengembangkan potensi yang bersangkutan.

**Perencanaan Karir (*Career Planning*)**

Perencanaan Karir (*career planning*) terdiri atas dua suku kata, yaitu perencanaan dan karir. perencanaan didefinisikan sebagai proses penentuan rencana atau kegiatan-kegiatan yang akan dilakukan pada masa yang akan datang. sedangkan karir adalah semua pekerjaan yang dilakukan seseorang selama masa kerjanya yang memberikan kelangsungan, keteraturan dan nilai bagi kehidupan seseorang. Jadi perencanaan karir (*career planning*) adalah suatu proses dimana individu dapat mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan-tujuan karirnya. Melalui perencanaan karir (*career planning*) setiap individu mengevaluasi kemampuan dan minatnya sendiri, mempertimbangkan kesempatan karir alternatif, menyusun tujuan karir, dan merencanakan aktivitas-aktivitas pengembangan praktis.

Dalam pembahasan lebih lanjut definisi di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengembangan karier adalah perubahan nilai-nilai, sikap, dan motivasi yang terjadi pada seseorang, karena dengan penambahan/ peningkatan usianya akan menjadi semakin matang. Dari pengertian ini, focus pengembangan karier adalah peningkatan kemampuan metal, yang terjadi karena pertambahan usia. Perkembangan mental itu dapat juga berlangsung selama seseorang menjadi pekerja pada sebuah organisasi, yang terwujud melalui pelaksanaan pekerjaan yang menjadi tugas pokoknya.

2. Pekerjaan karier adalah usaha yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan dengan difokuskan pada peningkatan dan penambahan kemampuan seorang pekerja.

3. Pengembangan karier adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karier.

4. Pengembangan karier adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi yang bersangkutan.

**Elemen Utama Perencanaan Karir (*Career Planning*)**

Pada dasarnya perencanaan karir terdiri atas 2 (dua) elemen utama yaitu :

1. Perencanaan Karir Individual (*Individual Career Planning*)

Perencanaan karir individual terfokus pada individu yang meliputi latihan diagnostic dan prosedur untuk membantu individu tersebut menentukan “siapa saya” dari segi potensi dan kemampuannya.

Perencanaan karir individual meliputi :

a. Penilaian diri untuk menentukan kekuatan, kelemahan, tujuan, aspirasi, preferensi, kebutuhan, ataupun jangka karirnya (*career anchor*).

b. Penilaian pasar tenaga kerja untuk menentukan tipe kesempatan yang tersedia baik di dalam maupun di luar organisasi.

c. Penyusunan tujuan karir berdasarkan evaluasi diri

d  Pencocokan kesempatan terhadap kebutuhan dan tujuan serta pengembangan strategi karir

e. Perencanaan transisi karir.

2. Perencanaan Karir Organisasional (*Organizational Career Planning*)

Perencanaan karir organisasional mengintegrasikan kebutuhan SDM dan sejumlah aktivitas karir dengan lebih menitikberatkan pada jenjang atau jalur karir (*career path*).

Pilihan karir menurut Mathis dan Jackson, terdapat empat karakteristik individual umum bagaimana seseorang membuat pilihan karir mereka antara lain :

1. Minat : orang cenderung mengejar karir yang mereka percaya sesuai dengan minatnya. Tetapi sering kali, minat orang berubah, dan keputusan karir pada akhirnya dibuat berdasarkan keterampilan dan kemampuan khusus, serta jalan karir yang mana yang realistis bagi mereka.
2. Citra Diri : perluasan dari citra diri seseorang , begitu pula dengan pembentuk karakternya. Orang-orang mengikuti karir dimana mereka dapat melihat dirinya melakukan dan menghindari karir yang tidak sesuai dengan persepsi  bakat, motivasi dan nilai.
3. Kepribadian : orientasi pribadi dan kebutuhan pribadi seseorang karyawan. Individu yang memiliki jenis kepribadian tertentu condong ke kelompok ke perkerjaan berbeda.
4. Latar Belakang Sosial : status sosial-ekonomi, tingkat pendidikan, dan pekerjaan orang tua merupakan faktor dalam kategori ini.

**Manfaat Perencanaan Karir**

Dengan adanya perencanaan karir, maka perusahaan dapat :

1. Menurunkan tingkat perputaran karyawan (turnover), dimana perhatian terhadap karir individual dalam perencanaan karir yang telah ditetapkan akan dapat meningkatkan loyalitas pada perusahaan di mana mnereka bekerja, sehingga akan memungkinkan menurunkan tingkat perputaran karyawan.

2. Mendorong pertumbuhan, dimana perencanaan karir yang baik akan dapat mendorong semangat kerja karyawan untuk tumbuh dan berkembang. Dengan demikian motivasi karyawan dapat terpelihara.

3. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan organisasi akan sumber daya manusia di masa yang akan datang.

4. Memberikan informasi kepada organisasi dan individu yang lebih baik mengenai jalur potensial karir di dalam suatu organisasi.

5. Mengembangkan pegawai yang dapat dipromosikan, perencanaan karir membantu membangun penawaran internal atas talenta yang dapat dipromosikan untuk mempertemukan dengan lowongan yang disebabkan oleh masa pension, berhenti bekerja dan pengembangan.

6. Menyediakan fasilitas bagi penempatan internasional, organisasi global menggunakan perencanaan karir untuk membantu mengidentifikasikan dan mempersiapkan penempatan di luar negeri.

7.   Membantu menciptakan keanekaragaman angkatan kerja, ketika mereka diberikan bantuan perencanaan karir, pekerja dengan latar belakang berbeda dapat belajar tentang harapan-harapan organisasi untuk pertumbuhan sendiri dan pengembangan.

8.   Membuka jalan bagi karyawan yang potensial, perencanaan karir memberikan keberanian kepada karyawan untuk melangkah maju kemampuan potensial mereka karena mereka mempunyai tujuan karir yang spesifik, tidak hanya mempersiapkan pekerja untuk lowongan di masa depan.

9.   Mengurangi kelebihan, perencanaan karir menyebabkan karyawan, manajer dan departemen sumber daya manusia menjadi berhati-hati atas kualifikasi karyawan, mencegah manajer yang mau menang sendiri dari pembatasan sub-ordinate kunci.

10. Membantu pelaksanaan rencana-rencana kegiatan yang telah disetujui, perencanaan karir dapat membantu anggota kelompok agar siap untuk jabatan-jabatan penting, persiapan ini akan membantu pencapaian rencana-rencana kegiatan yang telah disetujui.

**Langkah- Langkah Perencanaan Karir**

Proses atau langkah-langkah yang akan ditempuh untuk menyusun rencana karir terdiri atas hal-hal berikut ini :

1. Menilai Diri Sendiri

Hal utama dalam memulai perencanaan karir adalah bertanya atau memahami diri sendiri. Mengenali peluang-peluang, kesempatan-kesempatan, kendala-kendala, pilihan-pilihan, konsekuensi-konsekuensi, keterampilan, bakat dan nilai berhubungan pada kesempatan karir.

2. Menetapkan Tujuan Karir

Setelah orang dapat menilai kekuatan, kelemahan, dan setelah mendapat pengetahuan tentang arah dari kesempatan kerja, maka tujuan karir dapat diidentifikasi dan kemudian dibentuk.

3. Menyiapkan Rencana-Rencana

Rencana tersebut mungkin dibuat dari berbagai macam desain kegiatan untuk mencapai tujuan karir.

4. Melaksanakan Rencana- Rencana

Untuk mengimplementasikan satu rencana kebanyakan diperlukan iklim organisasi yang mendukung. Artinya bahwa manajemen tingkat atas harus mengajak semua tingkatan dari manajemen untuk membantu bawahan mereka dalam meningkatkan karir mereka.

**Model Pengembangan Karir**

Menurut Byars dan Rue, pengembangan karir merupakan aktivitas formal dan berkelanjutan yang merupakan suatu upaya organisasi untuk mengembangkan dan memperkaya sumberdaya manusianya dengan menyelaraskan kebutuhan mereka dengan kebutuhan organisasi.

Dari perkembangan konsep ini, maka kita mengenal tiga model pengembangan karir, yaitu:

1. Model siklus hidup (*life-cycle* model), merupakan pengembangan karir yang sifatnya pasti. Seseorang akan berpindah pekerjaannya melalui perbedaan tahap karir. Dalam model ini peran organisasi sangat besar dalam menentukan karir seseorang.
2. Model berbasis organisasi, yaitu model pengembangan yang menjelaskan bahwa karir seseorang akan melalui tahap-tahap karir, tetapi di dalam model ini juga dijelaskan bahwa dalam proses pengembangan karir ada proses pembelajaran bagi karyawan untuk memiliki jalur karir yang pasti.
3. Model pola terarah

Dalam model ini karyawan dibimbing atau diarahkan untuk membuat keputusan sendiri mengenai seberapa cepat mereka menginginkan kemajuan dalam karir mereka.

Ketiga model tersebut berkaitan erat dengan tipe manajemen sebuah organisasi maupun perusahaan. Tiap organisasi memiliki bentuk/system pengembangan karir yang berbeda-beda tergantung kebijakan manajer maupun pimpinan organisasi.

Pengembangan karir menurut Hadawi Nawawi ada beberapa pengertian yaitu :

1. Suatu rangkaian posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa kehidupan tertentu.
2. Perubahan nilai-nilai, sikap dan motivasi yang terjadi pada seseorang, karena dengan penambahan/peningkatan usianya akan semakin menjadi matang.
3. Usaha yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan dan difokuskan pada peningkatan dan penambahan seorang pekerja.

Pengembangan karir kurang efektif, sehingga diperlukan pendekatan baru dimanifestasikan sebagai berikut :

1. Pengembangan karir harus diterima bukan sekedar promosi ke jabatan/posisi yang lebih tinggi. Pengembangan karir adalah dorongan (motivasi) untuk maju dalam bekerja di lingkungan suatu organisasi/perusahaan. Dengan demikian berarti juga merupakan motivasi untuk mewujudkan karir yang sukses.
2. Sukses karir yang dimaksud berarti seorang pekerja mengalami kemajuan dalam bekerja, berupa perasaan puas dalam suatu atau setiap jabatan/posisi yang dipercayakan oleh organisasi/perusahaan, karena dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien.
3. Sukses dalam pengembangan karir berarti mengalami kemajuan dalam bekerja, meningkatnya penegetahuan dan keterampilan/keahlian, sehingga menjadi lebih berprestasi/produktif sebagai pekerja yang kompetitif.
4. Para pekerja harus menyadari bahwa untuk memperoleh kemajuan dalam bekerja merupakan tanggung jawabnya sendiri. Pengembangan karir di tangan pekerja masing-masing, yang memerlukan kemampuan mengelola diri sendiri.

**Proses Manajemen Karir**

Tahap 1. Career Exploration

Didasarkan pada tingkat exploration behavior dikembangkan oleh vocational psychologist. Exploraion behavior mental atau fisik aktifitas seseorang. Dalam hal ini diperlukan diperlukan informasi mengenai individu tersebut dalam lingkungan. Informasi digunakan untuk pengembangkan individu dan accupational concept.

Tahap 2. Development of Career Goal

Menurut goal setting theory, tujuan akan mempengaruhi perilaku melalui direct attentions, stimulating effort, serta facilitating the development strategies (Loke dan Lartham) kemampuan dan keahlian lewat pengalaman kerja. Jadi kemajuan karir diperoleh dalam pengabdian

Tahap 3. Political System

Terutama pada perusahaan yang quasimatrix, seperti perusahaan telekomunikasi, akuntansi dan projek-projek kompleks yang ada dalam organisasi. Oleh James Rosenbaum disebut sebagai metode allokasi turnamen.yakni bersaing untuk memperebutkan kesempatan

**Desain Program Pengembangan Karir**

Dalam mendesain program pengembangan karir terdiri dari :

1. Fase Perencanaan : ini merupakan aktivitas menyelaraskan rancangan pekerja dan rancangan organisasi/perusahaan mengenai pengembangan karir di lingkungannya. Tujuan dari fase ini adalah untuk mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan pekerja dalam melaksanakan tugas-tugasnya.
2. Fase Pengarahan : membantu para pekerja agar mampu mewujudkan perencanaannya menjadi kenyataan, dengan memantapkan tipe karir yang diinginkannya, dan mengatur langkah-langkah yang harus ditempuh dan mewujudkannya. Kegiatan yang dilakukan Konseling karir, serta pelayanan informasi.
3. Fase Pengembangan : tenggang waktu yang digunakan pekerja untuk memenuhi persyaratan yang memungkinkannya melakukan gerak dari suatu posisi ke posisi lain yang diinginkannya. Dalam fase ini pekerja harus berusaha mewujudkan kreativitas dan inisiatifnya yang dapat mendukung untuk memasuki posisi/jabatan di masa mendatang. Kegiatannya meliputi : Sistem Mentor, Pelatihan, Rotasi Jabatan, Program Beasiswa/Ikatan Dinas.

Donald E. Super mengusulkan gagasan bahwa orang berusaha untuk menerapkan konsep dirinya dengan memilih untuk masuk pekerjaan dianggap yang paling mungkin untuk memungkinkan ekspresi diri. Pilihan karier adalah soal mencocokkan (*matching*). Di dalam irama hidup orang, terjadi perubahan-perubahan dan ini berpengaruh pada usahanya untuk mewujudkan konsep diri itu. Teori perkembangan menerima teori *matching* (teori konsep diri), tetapi memandang bahwa pilihan kerja itu bukan peristiwa yang sekali terjadi dalam hidup seseorang (misalnya waktu tamat pendidikan dan mau meninggalkan sekolah). Orang dan situasi lingkungannya berkembang, dan keputusan karier itu merupakan rangkaian yang tersusun atas keputusan yang kecil-kecil.

1. Tahap Pertumbuhan (*Growth*): 0 – 14 tahun

 Adanya pertumbuhan fisik dan psikologis. Pada tahap ini individu mulai membentuk sikap dan mekanisme tingkah laku yang kemudian akan menjadi penting dalam konsep dirinya. Bersamaan dengan itu, pengalaman memberikan latar belakang pengetahuan tentang dunia kerja yang akhirnya digunakan dalam pilihan pekerjaan mulai yang tentatif sampai dengan final.

1. Tahap Eksplorasi (*Exploratory*): 15 – 24 tahun

 Dimulai sejak individu menyadari bahwa pekerjaan merupakan suatu aspek dari kehidupan manusia. Pada awal masa ini atau masa fantasi, individu menyatakan pilihan pekerjaan sering kali tidak realistis dan sering erat kaitannya dengan kehidupan permainannya.

1. Tahap Pembentukan (*Establishment*): 25 – 44 tahun

Berkaitan dengan pengalaman seseorang pada saat mulai bekerja. Pada masa ini individu dengan cara mencoba-coba ingin membuktikan apakah pilihan dan keputusan pekerjaan yang dibuat pada masa eksplorasi benar atau tidak. Sebagian masa ini adalah masa *try-out*. Individu mungkin menerima pekerjaan dengan perasaan pasti bahwa ia akan mengganti pekerjaan jika merasa tidak cocok. Apabila ternyata individu mendapat pengalaman yang positif atau keuntungan dari suatu pekerjaan, pilihannya menjadi mantap, dan dia akan memasukkan pilihan pekerjaan itu sebagai aspek dari konsep dirinya serta kesempatan terbaik untuk mendapatkan kepuasan kerja.

1. Tahap Pemeliharaan (*Maintenance*): 45 – 64 tahun

 Individu berusaha untuk meneruskan atau memelihara situasi pekerjaan. Pekerjaan yang dilakukan dan konsep diri (*self-concept*) mempunyai hubungan yang erat. Keduanya terjalin oleh proses perubahan dan penyesuaian yang kontinyu. Pada intinya individu berkepentingan untuk melanjutkan aspek-aspek pekerjaan yang memberikan kepuasan, dan merubah atau memperbaiki aspek-aspek pekerjaan yang tidak menyenangkan, tetapi tidak sampai individu itu meninggalkan pekerjaan tersebut untuk berganti dengan pekerjaan yang lain.

1. Tahap Kemunduran (*Decline*): di atas 65 tahun

Tahap menjelang berhenti bekerja (*preretirement*). Pada tahap ini perhatian individu dipusatkan pada usaha bagaimana hasil karyanya dapat memenuhi persyaratan out-put atau hasil yang minimal sekalipun. Individu lebih memperhatikan usaha mempertahankan prestasi kerja daripada upaya meningkatkan prestasi kerjanya.

Kelima tahap ini dipandang sebagai acuan bagi munculnya sikap-sikap dan perilaku yang menyangkut keterlibatan dalam suatu jabatan, yang tampak dalam tugas-tugas perkembangan vokasional (*vocational developmental tasks*).

**Tugas Perkembangan Vokasional**

Menurut Super dalam Osipow, tugas perkembangan vokasional meliputi:

a.   Kristalisasi (*Crystallization*): 14 – 18 tahun

Kristalisasi dari preferensi vokasional mengharuskan individu untuk merumuskan ide-ide tentang pekerjaan yang sesuai untuk dirinya sendiri. Hal ini juga mensyaratkan perkembangan pekerjaan dan konsep diri yang akan membantu memediasi pilihan vokasional yang bersifat sementara individu dengan cara pengambilan keputusan pendidikan yang relevan. Sementara tugas kristalisasi dapat terjadi pada semua usia, demikian juga semua tugas perkembangan vokasional, paling biasanya terjadi selama 14 – 18 tahun.

b.   Spesifikasi (*Specification*): 18 – 21 tahun

Spesifikasi dari preferensi vokasional. Di sini, individu diharuskan untuk mempersempit arah karier umum menjadi satu tertentu dan mengambil langkah yang diperlukan untuk melaksanakan keputusan tersebut.

c.   Pelaksanaan (*Implementation*): 21 – 25 tahun

Tugas vokasional ketiga adalah pelaksanaan preferensi vokasional. Tugas ini mengharuskan individu untuk menyelesaikan beberapa pelatihan dan mulai bekerja yang relevan. Yang dibutuhkan sikap dan perilaku untuk panggilan tugas, pengakuan individu akan kebutuhan berguna untuk merencanakan pelaksanaan preferensi dan pelaksanaan rencana ini.

e.   Stabilisasi (*Stabilization*): 25 – 35 tahun

Stabilisasi adalah tugas perkembangan karier yang keempat. Tugas ini diwakili oleh perilaku menetap dalam bidang pekerjaan dan penggunaan bakat seseorang sedemikian rupa untuk menunjukkan kesesuaian keputusan karier buat sebelumnya. Hal ini bisa diduga bahwa perubahan posisi individu selama periode stabilisasi ada tapi jarang perubahan pekerjaan. Sikap yang diperlukan dan perilaku sangat serupa dengan tugas-tugas pelaksanaan dan stabilisasi.

Adapun menurut Super dalam Munandir, tugas perkembangan vokasional meliputi:

1. Preferensi pekerjaan (14 – 18 tahun)
2. Spesifikasi preferensi (18 – 21 tahun)
3. Implementasi preferensi (21 – 25 tahun)
4. Stabilisasi dalam suatu pekerjaan (25 – 35 tahun)
5. Konsolidasi status dan kemajuan (masa akhir usia 30-an dan usia 40-an).

Berkaitan dengan tugas-tugas perkembangan karier, Super mengembangkan konsep kematangan vokasional (*career maturity; vocational maturity*) yang menunjuk pada keberhasilan individu menyelesaikan semua tugas perkembangan vokasional yang khas bagi tahap perkembangan tertentu. Indikasi relevan bagi kematangan vokasional adalah misalnya kemampuan untuk membuat rencana, kerelaan untuk memikul tanggung jawab, serta kesadaran akan segala faktor internal dan eksternal yang harus dipertimbangkan dalam membuat pilihan jabatan atau memantapkan diri dalam suatu jabatan. Beraneka indikasi ini dapat dijabarkan lebih lanjut pada rnasing-masing tahap perkembangan vokasional, lebih-lebih selama masa remaja dan masa dewasa muda. Berkenaan dalam rangka meneliti dan menilai kematangan vokasional telah dikembangkan alat tes yang dikenal dengan nama *Career Development Inventory, Career Maturity Test*, dan *Vocational Maturity Test.*

Jhon Ivancevich, seseorang melewati tahapan untuk menemukan kebutuhan dan harapannya untuk berkarir. Tahapan itu terdiri dari :

1. Tahap Pertama : para professional muda yang memasuki suatu organisasi dengan pengetahuan teknis permintaan dan harapan organisasi.
2. Tahap Kedua : pada tahap ini mereka memiliki kompetensi pada bidang tertentu.
3. Tahap Ketiga : pada tahap ini sudah menjadi mentor tahap pertama. Mereka sudah memiliki kemampuan peminatan dan bergaul dengan banyak orang keluar organisasi.
4. Tahap Keempat : beberapa professional tetap di tahap Ketiga yakni memelihara tahap Ketiga, mungkin yang lain belum memasuki tahap Ketiga. Tidak semua dapat memasuki tahap Keempat karakteristik yang membentuk sesuai dengan arah organisasi itu sendiri.

Menurut Gary Dessler, Siklus Karir adalah tahap-tahapan pengembangan karir seseorang. Siklus karir terdiri dari :

1. Tahap Pertumbuhan : priode dari lahir sampai usia 14 tahun, dalam periode ini orang mengembangkan konsep diri dengan mengidentifikasikan diri dan berinteraksi dengan orang lain seperti keluarga, teman, guru.
2. Tahap Penjelajahan : periode sekitar usia 15 sampai 24 tahun, dimana seseorang secara serius menjelajahi berbagai alternative kedudukan, berusaha untuk mencocokkan alternatif-alternatif ini dengan minat dan kemampuannya.
3. Tahap Penetapan : periode sekitar usia 24 sampai dengan 44 tahun, yang merupakan jantung dari kehidupan kerja kebanyakan orang. Tahap ini terdiri dari sub tahap percobaan, pemantapan dan krisis pertengahan karir.
4. Tahap Pemeliharaan : periode usia sekitar 45 sampai dengan 65 tahun, dimana periode ini mengamankan tempatnya dan dunia kerja.
5. Tahap Kemerosotan : periode ini banyak orang menghadapi prospek harus menerima berkurangnya tingkat kekuasaan dan tanggung jawab.

Transisi karir yang umum mulai memperoleh pekerjaan hingga meninggalkan/kehilangan pekerjaan dapat juga disajikan ke dalam table berikut :

**Tabel Periode Karir Umum :**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Tingkat Karir | Karir Awal | Karir Menengah | Karir Akhir | Akhir Karir |
| Kelompok Usia | 20 tahun | 30-40 tahun | 50 tahun | 60-70 tahun |
| Kebutuhan | Mengenali minat,mengeksplorasi beberapa pekerjaan. | Mendahulukan karir, gaya hidup mungkin membatasi opsi-opsi, pertumbuhan dan kontribusi. | Memperbarui keterampilan, menetap, pemimpin, opini-opini dihargai. | Merencanakan pensiun, memeriksa minat-minat yang tidak berhubungan dengan kerja. |
| Kekhawatiran | Penghargaan eksternal, mendapatkan lebih banyak kemampuan. | Nilai-nilai,kontribusi, integritas, kesejahteraan. | Bimbingan, pelepasan, kelanjutan organisasi. | Pensiun, pekerjaan paruh waktu. |

Pengembangan karir (*career development*) meliputi aktivitas-aktivitas untuk mempersiapkan seorang individu pada kemajuan jalur karir yang direncanakan. Beberapa prinsip pengembangan karir adalah sebagai berikut :

1. Pekerjaan itu sendiri mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap pengembangan karir.

2. Bentuk pengembangan *skill* yang dibutuhkan ditentukan oleh permintaan pekerjaan yang spesifik.

3. Pengembangan akan terjadi hanya jika seorang individu belum memperoleh *skill* yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan

4. Waktu yang digunakan untuk pengembangan dapat direduksi/dikurangi dengan mengidentifikasi rangkaian penempatan pekerjaan individu yang rasional. Implementasi perencanaan karir merupakan pengembangan karir. Untuk itu pengembangan karir  dapat didefinisikan sebagai semua usaha pribadi karyawan yang ditujukan untuk melaksanakan rencana karirnya melalui pendidikan, pelatihan, pencarian dan perolehan kerja, serta pengalaman kerja.

Secara umum, tahapan perjalanan karir seseorang dapat dikelompokkan ke dalam 5 (lima) tahapan yang didasarkan pada usia, yaitu :

1.  Pertumbuhan (<15 tahun)

2.  Penjajakan (15-24 tahun)

3.  Pemantapan (25-44 tahun)

4.  Pemeliharaan (45-65 tahun)

5.  Kemunduran (>66 tahun)

**Peran Pengembangan Karir**

Dalam proses pengembangan karir individu (karyawan) dalam organisasi, ada 3 hubungan saling terkait antara individu, manajer, maupun organisasi. Ketiga-tiganya memiliki peran masing-masing. Menurut Gary Dessler, peran dalam pengembangan karir dibagi menjadi 3, yaitu peran individual, manajer/pimpinan, dan organisasi. Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut :

1. Individual
* Mengemban tanggung jawab atas karir sendiri
* Menilai minat, keahlian, dan nilai-nilai
* Mencari informasi karir dan sumber daya
* Menyusun tujuan dan perencanaan karir
* Memanfaaatkan kesempatan pengembangan
* Membicarakan kepada atasan tentang karir individu
* Mengikuti rencana karir yang realistis
1. Manajer/Pimpinan
* Memberikan umpan balik paada waktu yang tepat
* Memberikan dukungan dan penugasan yang membangun
* Berpartisipasi dalam diskusi pengembangan karir
* Mendukung rencana pengembangan karyawan
1. Organisasi
* Mengkomunikasikan misi, kebijakan, dan prosedur
* Menyediakan pelatihan dan kesempatan pengembangan
* Memberikan informasi karir dan program karier
* Menawarkan berbagai jenis pilihan karir

**Pilihan Karir**

Kepribadian seseorang (termasuk nilai, motivasi dan kebutuhan) adalah penentu pilihan karir. Menurut Holand dalam Jhon Ivancevich, atas dasar *Vocational Preference Test* (VPT) terdapat 6 (enam) tipe orientasi kepribadian dasar yaitu :

1. Realistis : orang-orang ini tertarik kepada pekerjaan yang mencakup kegiatan fisik yang menuntut keterampilan, kekuatan, dan koordinasi. Contoh : ilmu kehutanan, perkebunan, pertanian, mesin dan elektronika, sipil, dsb.
2. Penelusuran: orang-orang yang penyelidik tertarik kepada karir yang mencakup kegiatan kognitif (berfikir, beroganisasi, memahami) dan bukan kegiatan afektif (merasa, bertindak, atau tugas-tugas interpersonal dan emosional). Contoh : ahli biologi, kimia dan kedokteran dan professor perguruan tinggi.
3. Artistik : orang-orang yang tertarik pada karir yang mencakup ekspresi diri, kreasi artistik, ekspresi emosi, kegiatan individualistik. Contoh : artis, eksekutif periklanan dan musisi.
4. Sosial : orang-orang ini tertarik kepada karir yang mencakup kegiatan interpersonal dan bukan intelektual atau fisik. Contoh : psikologi, jasa konsultasi, dan kerja sosial.
5. *Enterprising*/Kewiraswastaan : kegiatan-kegiatan verbal yang bertujuan untuk mempengaruhi orang lain yang tertarik kepada kepribadian wiraswasta. Contoh : manajer, ahli hukum, dan eksekutif Humas.
6. Konvensional : orientasi lebih menyukai pada kegiatan terstruktur, teratur juga karir. Contoh : akuntan, banker.

**Tujuan karir**

Tujuan atau sasaran karir adalah “posisi atau jabatan tertentu yang dapat dicapai oleh seorang pegawai bila yang bersangkutan memenuhi semua persyaratan dan kualifikasi yang dibutuhkan untuk melaksanakan jabatan tersebut.” Tujuan atau sasaran karir tidak otomatis tercapai bila seorang pegawai memenuhi syarat yang harus dipenuhi karena untuk menduduki suatu karir tertentu, kadang- kadang harus memenuhi syarat- syarat yang seringkali di luar kekuasaannya yaitu ada tidaknya lowongan jabatan yang dituju, ada tidaknya keputusan dan referensi dari pimpinan, dan ada tidaknya kandidat lain yang sama kualitasnya, semua itu dapat membatasi kemajuan karir seorang pegawai.

Ada lima perbedaan motif dasar karir yang menjelaskan jalan bagi orang-orang untuk memilih dan mempersiapkan karirnya, di mana mereka menyebutnya sebagai jangkar karir (*career anchors*) yaitu antara lain:

a.  Kemampuan manajerial

Tujuan karir bagi manajer adalah untuk meningkatkan kualitas dari diri sendiri, analitis dan kemampuan emosional.

b.  Kemampuan fungsional-teknis

Digunakan para teknisi yang akan melanjutkan pengembangan dari bakat teknisnya. Orang-orang tersebut tidak mencari kedudukan dalam manajerial.

c.  Keamanan

 Digunakan untuk kesadaran keamanan individu untuk memantapkan kesadaran karir mereka.

d. Kreativitas

Seseorang yang kreatif memiliki sedikit sikap seperti pengusaha. Mereka ingin menciptakan atau membangun sesuatu yang benar-benar milik mereka.

e.  Otonomi dan kebebasan

Dasar karir ini digunakan untuk orang yang memiliki hasrat kebebasan agar bebas dari aturan-aturan organisasi. Mereka menilai otonomi dan ingin menjadi bos dari mereka sendiri dan bekerja pada langkah mereka sendiri.

**------00000----**