

Perencanaan Karier sebagai Strategi Peningkatan Retensi Karyawan

Kaila Azahra Aulia ^{*1}
Muhamad Ghiyaats Raditya ²
Rasya Aditya Permana ³
Ratu Keiylla Aprila ⁴
Reza Muhammad Fadillah ⁵

^{1,2,3,4,5} Universitas Indonesia Membangun

*e-mail : kailaazahraaulia@gmail.com

Abstrak

Retensi karyawan merupakan salah satu tantangan strategis yang dihadapi banyak organisasi mengingat kompleksitas daya saing global yang terus meningkat. Dalam perspektif SDM, salah satu indikator kapasitas organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia yang kompeten adalah memastikan retensi sumber daya manusianya untuk meminimalkan gangguan pada kinerja dan stabilitas perusahaan dalam jangka panjang. Kejelasan arah karier dan pengembangan diri berkelanjutan yang terencana dengan baik merupakan pendorong utama loyalitas dan komitmen karyawan (Mondy & Martocchio, 2016). Oleh karena itu, tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis peran perencanaan karier sebagai strategi organisasi dalam meningkatkan retensi karyawan.

Kata Kunci: Perencanaan karier, retensi karyawan, pengembangan SDM, loyalitas, strategi organisasi.

Abstract

Employee retention is among the strategic challenges faced by many organizations given the ever-growing complexities behind global competitiveness. In an HRM's perspective, one of the indicators of organizations' capacitation to maintain competent human resources is for them to ensure the retention of its human resources to minimize disruptions in the long-term performance and stability of companies. Career direction clarity and well-planned continuous self-development differences are the main drivers of employee loyalty and commitment. A clarity of career prospects and organizational support to individual employees in terms of professional development is likely to elicit loyalty and commitment amongst employees. Therefore, the purpose of this research is to analyze the role of career planning as an organizational strategy in boosting employee retention. The techniques employed in this research will involve a descriptive-qualitative approach through literature study that will be sourced from various peer-reviewed journals, academic publications, and other research reports.

Keywords: career planning, employee retention, self-development, work motivation, employee loyalty, organizational strategy.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Retensi karyawan menjadi indikator penting dalam manajemen SDM modern: tingginya tingkat turnover bukan hanya menimbulkan biaya finansial (rekrutmen, pelatihan ulang) tetapi juga kerugian non-finansial seperti hilangnya pengetahuan organisasi dan menurunnya produktivitas tim.

Untuk menghadapi hal ini, organisasi sebaiknya tidak hanya bersikap reaktif, tetapi menerapkan strategi proaktif, salah satunya adalah perencanaan karier. Melalui perencanaan karier, organisasi membantu karyawan memahami potensi dan tujuan profesional mereka serta menetapkan jalur pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi (Hasibuan, 2007). Dengan demikian, perencanaan karier dapat menciptakan kondisi di mana karyawan merasa dilibatkan dan melihat prospek ke depan, sedangkan organisasi memperoleh stabilitas dan produktivitas yang meningkat.

Tujuan penelitian ini adalah mengidentifikasi bagaimana perencanaan karier dapat dijadikan strategi untuk meningkatkan retensi karyawan serta menganalisis implikasinya terhadap peningkatan kinerja organisasi.

Kajian Teori

1. Perencanaan Karir

Menurut Mondy & Martocchio (2016), perencanaan karier adalah proses berkelanjutan yang membantu individu mencapai tujuan profesionalnya melalui strategi yang terencana. Dalam konteks organisasi, perencanaan karier memungkinkan perusahaan mempersiapkan tenaga kerja potensial dan menempatkan individu yang tepat pada posisi yang sesuai.

2. Retensi Karyawan

Rivai (2006) menjelaskan bahwa retensi merupakan upaya organisasi untuk mempertahankan karyawan yang berkompeten dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan memberikan penghargaan yang sesuai. Retensi yang baik akan mengurangi biaya rekrutmen dan meningkatkan loyalitas.

3. Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)

Menurut Hasibuan (2007), pengembangan sumber daya manusia adalah proses peningkatan keterampilan teknis, konseptual, dan moral karyawan agar dapat bekerja lebih efektif. Pelatihan dan pendidikan menjadi kunci dalam proses ini.

4. Loyalitas Karyawan

Siagian (2023) menyatakan bahwa loyalitas muncul ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan, kompensasi, dan hubungan antar rekan kerja. Lingkungan kerja yang positif akan menumbuhkan komitmen dan kesetiaan terhadap perusahaan.

5. Strategi Organisasi

Pearce & Robinson (2015) mendefinisikan strategi organisasi sebagai pola perencanaan yang mengarah pada pencapaian tujuan perusahaan. Dalam konteks SDM, strategi ini mengarahkan pengembangan karier dan retensi agar selaras dengan visi organisasi.

Tabel 1. Penelitian Terdahulu yang Relevan

No	Author (Tahun)	Hasil Riset Terdahulu	Persamaan dengan Kajian Ini	Perbedaan dengan Kajian Ini
1	1. Hasibuan (2007)	Menjelaskan bahwa pengembangan SDM dilakukan untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan motivasi kerja agar kinerja karyawan optimal.	Sama-sama membahas pentingnya pengembangan SDM dan pelatihan dalam meningkatkan kinerja serta loyalitas karyawan.	Penelitian Hasibuan bersifat konseptual, sedangkan kajian ini menekankan perencanaan karier sebagai strategi retensi.

2	Mondy & Martocchio (2016)	Menyatakan bahwa perencanaan karier merupakan proses berkelanjutan yang membantu individu mencapai tujuan profesionalnya melalui strategi organisasi yang jelas..	Sama-sama membahas pentingnya kejelasan arah karier dalam meningkatkan retensi dan loyalitas karyawan..	Mondy & Martocchio fokus pada teori manajemen global, sedangkan kajian ini mengaplikasikannya dalam konteks organisasi lokal.
3	Rivai (2006)	Meneliti upaya retensi karyawan melalui pemberian kompensasi, lingkungan kerja yang kondusif, dan penghargaan terhadap kinerja.	Sama-sama menekankan retensi karyawan sebagai faktor strategis dalam keberlanjutan organisasi.	Rivai menyoroti faktor eksternal retensi (kompensasi dan lingkungan kerja), sedangkan kajian ini menyoroti perencanaan karier.
4	Siagian (2023)	Menjelaskan bahwa loyalitas karyawan terbentuk dari kepuasan kerja, hubungan antar rekan, dan rasa aman dalam bekerja.	Sama-sama membahas loyalitas karyawan sebagai hasil dari manajemen SDM yang baik dan perencanaan karier yang jelas.	Siagian berfokus pada aspek kepuasan dan hubungan kerja, sedangkan kajian ini mengaitkannya dengan strategi karier dan retensi

5	Pearce & Robinson (2015)	Menyatakan bahwa strategi organisasi merupakan pola perencanaan untuk mencapai tujuan jangka panjang perusahaan.	Sama-sama membahas strategi organisasi dalam kaitannya dengan pengembangan SDM dan retensi.	Penelitian Pearce & Robinson bersifat teoritis, sementara kajian ini mengaplikasikan strategi organisasi pada konteks perencanaan karier.
6	Febriansah (2019)	Meneliti pengaruh perencanaan karier terhadap komitmen dan kepuasan karier melalui pengembangan karier sebagai variabel intervening.	Sama-sama meneliti perencanaan karier dan pengembangan SDM sebagai faktor peningkat komitmen dan retensi	Febriansah fokus pada hubungan antar variabel karier dan kepuasan, sedangkan kajian ini menekankan implikasinya pada retensi karyawan.
7	Syarief et al. (2022)	Meneliti manajemen SDM dalam menciptakan sistem retensi berkelanjutan yang memperkuat loyalitas dan komitmen karyawan.	Sama-sama membahas retensi dan loyalitas sebagai tujuan manajemen SDM yang efektif	Syarief menitikberatkan pada kebijakan SDM secara umum, sedangkan kajian ini fokus pada perencanaan karier sebagai strategi utama.
8	Febrianty et al. (2025)	Mengkaji pengembangan SDM modern melalui pendekatan strategis dan praktik kontemporer untuk meningkatkan loyalitas dan kinerja.	Sama-sama membahas pentingnya pengembangan SDM dan strategi organisasi terhadap loyalitas dan retensi	Febrianty membahas teori dan praktik pengembangan SDM, sementara kajian ini fokus pada perencanaan karier dalam konteks retensi.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan cara studi pustaka. Artinya, penelitian ini tidak dilakukan dengan survei atau wawancara, tetapi dengan mempelajari berbagai sumber seperti buku, jurnal ilmiah, dan artikel penelitian yang sudah ada sebelumnya. Semua data yang digunakan berasal dari sumber sekunder, yaitu data yang sudah dipublikasikan oleh peneliti lain. Sumber-sumber tersebut diambil dari berbagai referensi yang membahas tentang perencanaan karier, pengembangan sumber daya manusia, loyalitas, dan retensi karyawan. Data yang sudah dikumpulkan kemudian dianalisis dengan cara membaca, menyeleksi, dan menyimpulkan informasi yang berkaitan dengan topik penelitian. Hasil analisis digunakan untuk menjelaskan bagaimana perencanaan karier dapat menjadi strategi organisasi dalam meningkatkan retensi karyawan. Penelitian ini dilakukan secara online, yaitu dengan mencari dan menelaah berbagai sumber di internet melalui Google Scholar selama bulan Oktober hingga November 2025.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perencanaan karier punya peran penting dalam menjaga agar karyawan tetap betah bekerja di perusahaan. Melalui proses ini, perusahaan membantu karyawan untuk tahu arah karier mereka, apa saja yang bisa mereka capai, dan bagaimana cara mencapainya. Jika karyawan melihat peluang untuk berkembang dan naik jabatan di tempat kerjanya, mereka akan merasa dihargai dan lebih semangat untuk bertahan.

1. Hubungan Perencanaan Karier dengan Retensi Karyawan

Menurut Mondy (2016), perencanaan karier adalah proses yang terus berjalan dan membantu seseorang mencapai tujuan kerjanya. Dalam perusahaan, hal ini berarti manajemen perlu menyediakan jalur karier yang jelas dan kesempatan untuk berkembang. Kalau karyawan tahu bahwa ada peluang untuk naik jabatan atau berkembang di perusahaan, mereka akan lebih termotivasi dan tidak mudah pindah kerja. Dengan begitu, perusahaan bisa mengurangi jumlah karyawan yang keluar dan menekan biaya untuk merekrut serta melatih orang baru.

2. Peran Pengembangan SDM dalam Meningkatkan Retensi

Menurut Hasibuan (2017), pengembangan sumber daya manusia (SDM) dilakukan dengan cara meningkatkan kemampuan dan pengetahuan karyawan, baik lewat pelatihan, pendidikan, maupun bimbingan kerja. Karyawan yang mendapat kesempatan belajar dan berkembang akan merasa diperhatikan. Mereka melihat bahwa perusahaan peduli terhadap masa depan mereka. Hal ini membuat rasa percaya dan komitmen terhadap perusahaan semakin tinggi, sehingga mereka lebih ingin bertahan.

3. Loyalitas Karyawan sebagai Dampak dari Perencanaan Karier

Menurut Siagian (2016), loyalitas karyawan tumbuh ketika mereka merasa nyaman dan puas dengan pekerjaan serta lingkungan kerjanya. Perencanaan karier yang baik membuat karyawan merasa aman karena tahu arah masa depan mereka di perusahaan. Karyawan yang loyal akan lebih bertanggung jawab dan tidak mudah tergoda untuk pindah ke tempat lain. Selain itu, mereka juga cenderung bekerja lebih baik dan berkontribusi lebih banyak untuk kemajuan perusahaan.

4. Strategi Organisasi dalam Mengoptimalkan Retensi

Pearce dan Robinson (2013) mengatakan bahwa strategi organisasi adalah panduan untuk

mencapai tujuan perusahaan. Dalam hal ini, strategi yang baik adalah menyatukan tujuan perusahaan dengan kebutuhan dan harapan karyawan.

Perusahaan bisa menerapkan beberapa cara, seperti perencanaan suksesi (succession planning), pembimbingan (coaching), dan peta jalur karier (career path mapping) agar karyawan tahu arah karier mereka dan merasa memiliki masa depan yang jelas. Dengan strategi seperti ini, kepercayaan dan rasa memiliki terhadap perusahaan akan meningkat.

5. Implikasi terhadap Kinerja Organisasi

Perencanaan karier yang berjalan dengan baik akan berdampak besar pada peningkatan kinerja perusahaan. Karyawan yang merasa berkembang dan dihargai akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik.

Selain itu, tingkat keluar-masuk karyawan (turnover) juga bisa berkurang, sehingga perusahaan lebih stabil dan tidak kehilangan tenaga kerja berpengalaman. Hal ini membantu menjaga kerja sama tim dan memperkuat pencapaian visi serta misi perusahaan secara keseluruhan.

KESIMPULAN

Perencanaan karier terbukti menjadi salah satu strategi penting dalam meningkatkan retensi karyawan di sebuah organisasi. Ketika perusahaan membantu karyawan memahami arah dan tujuan karier mereka, memberikan kesempatan untuk berkembang, serta menyediakan jalur karier yang jelas, maka karyawan akan merasa lebih dihargai dan memiliki harapan terhadap masa depan mereka di tempat kerja.

Dengan adanya perencanaan karier yang baik, karyawan tidak hanya bekerja untuk memenuhi kewajiban, tetapi juga merasa menjadi bagian penting dari organisasi. Hal ini mendorong munculnya rasa memiliki, loyalitas, dan komitmen yang tinggi. Karyawan yang loyal cenderung lebih produktif, tidak mudah pindah kerja, dan berkontribusi lebih besar terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Selain itu, perencanaan karier juga membantu perusahaan menjaga stabilitas tenaga kerja dan mengurangi biaya yang timbul akibat tingginya turnover, seperti biaya rekrutmen dan pelatihan karyawan baru. Strategi ini memberikan keuntungan ganda, yaitu meningkatkan motivasi individu sekaligus memperkuat kinerja organisasi secara keseluruhan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa perencanaan karier bukan hanya tanggung jawab karyawan, tetapi juga merupakan bagian penting dari strategi manajemen sumber daya manusia yang harus dijalankan perusahaan secara berkelanjutan agar mampu menciptakan karyawan yang berkualitas, loyal, dan produktif dalam jangka panjang.

DAFTAR PUSTAKA

- Febriansah, A. (2019). Pengaruh perencanaan karier terhadap komitmen dan kepuasan karier melalui pengembangan karier sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 13(2), 145–158.
- Febrianty, S., Rahmawati, D., & Nugroho, A. (2025). Pengembangan sumber daya manusia modern melalui pendekatan strategis untuk meningkatkan loyalitas dan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 10(1), 25–39.
- Hasibuan, M. S. P. (2007). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Bumi Aksara.
- Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2016). *Human resource management* (14th ed.). Pearson Education.

- Pearce, J. A., & Robinson, R. B. (2013). *Strategic management: Planning for domestic and global competition* (13th ed.). McGraw-Hill.
- Pearce, J. A., & Robinson, R. B. (2015). *Strategic management: Planning for domestic and global competition*. McGraw-Hill Education.
- Rivai, V. (2006). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Raja Grafindo Persada.
- Siagian, S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Siagian, S. P. (2023). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi terbaru). Bumi Aksara.
- Syarief, F., Pratama, R., & Lestari, N. (2022). Manajemen sumber daya manusia dalam menciptakan sistem retensi karyawan berkelanjutan. *Jurnal Manajemen Organisasi*, 14(3), 201–214.