KARIER dan PENGEMBANGAN INDIVIDU

Rismunandar Al Amin, S.M., Ciptaning Retno Wahyu Windrati, S.E.,
Asnidar Manalu, S.M., Susi Sundari, S.E., Firyal Nabila, S.Hum.,
Arief Novianto Nugroho, S.T., Saepulah, S.E.



KARIER dan PENGEMBANGAN INDIVIDU

Rismunandar Al Amin, S.M., Ciptaning Retno Wahyu Windrati, S.E.,
Asnidar Manalu, S.M., Susi Sundari, S.E., Firyal Nabila, S.Hum.,
Arief Novianto Nugroho, S.T., Saepulah, S.E.

Penerbit Widina

KARIER DAN PENGEMBANGAN INDIVIDU

Tim Penulis:
Rismunandar Al Amin, S.M., Ciptaning Retno Wahyu Windrati, S.E., Asnidar Manalu, S.M., Susi Sundari, S.E., Firyal Nabila, S.Hum., Arief Novianto Nugroho, S.T., Saepulah, S.E.

Desain Cover:
Fawwaz Abyan

Sumber Ilustrasi:
www.freepik.com

Tata Letak:
Handarini Rohana

Editor:
Dr. Agustina Mogi S.Si., M.M.

ISBN:
978-634-317-057-0

Cetakan Pertama:
Juli, 2026

Hak Cipta Dilindungi Oleh Undang-Undang
by Penerbit Widina Media Utama

Dilarang keras menerjemahkan, memfotokopi, atau memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku ini tanpa izin tertulis dari Penerbit.

PENERBIT:
WIDINA MEDIA UTAMA
Komplek Puri Melia Asri Blok C3 No. 17 Desa Bojong Emas
Kec. Solokan Jeruk Kabupaten Bandung, Provinsi Jawa Barat

Anggota IKAPI No. 519/JBA/2025
Website: www.penerbitwidina.com
Instagram: @penerbitwidina
Telepon (022) 87355370

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur kita panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas tersusunnya buku karya mahasiswa dengan baik. Kehadiran buku ini menjadi salah satu bukti nyata bahwa mahasiswa tidak hanya mampu memahami teori di dalam ruang perkuliahan, tetapi juga mampu menuangkan gagasan, pemikiran, kreativitas, dan hasil refleksi akademiknya ke dalam sebuah karya ilmiah yang bermanfaat. Sebagai Ketua Program Studi, saya merasa bangga dan memberikan apresiasi setinggi-tingginya atas semangat serta dedikasi mahasiswa dalam menyelesaikan buku ini.

Buku ini merupakan representasi dari semangat belajar, budaya literasi, dan daya inovasi mahasiswa yang terus berkembang di tengah dinamika dunia pendidikan saat ini. Setiap tulisan yang tersaji di dalamnya mencerminkan proses berpikir kritis, kemampuan analisis, serta keberanian mahasiswa dalam menyampaikan ide dan perspektifnya. Hal ini menunjukkan bahwa mahasiswa memiliki potensi besar untuk menjadi generasi intelektual yang unggul, kreatif, dan mampu memberikan kontribusi positif bagi masyarakat maupun dunia akademik.

Kami berharap karya ini tidak hanya menjadi pencapaian akademik semata, tetapi juga menjadi inspirasi bagi mahasiswa lainnya untuk terus berkarya dan mengembangkan kemampuan diri. Menulis buku adalah sebuah langkah besar dalam membangun tradisi keilmuan dan memperkuat budaya akademik yang produktif. Oleh karena itu, saya mengajak seluruh mahasiswa untuk terus menumbuhkan semangat literasi, riset, dan publikasi sebagai bagian dari pengembangan kompetensi diri di era global yang penuh tantangan.

Akhir kata, saya mengucapkan selamat dan sukses kepada seluruh mahasiswa yang telah berkontribusi dalam penyusunan buku ini. Semoga karya yang dihasilkan dapat memberikan manfaat, menambah wawasan pembaca, serta menjadi amal ilmu yang bernilai positif di masa mendatang. Teruslah berkarya, berinovasi, dan membawa nama baik institusi melalui prestasi-prestasi yang membanggakan.

Ketua Program Studi Magister Manajemen

Dr. ir. Hj. Hamsinah. B., M.Si

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR ..... **iii**
DAFTAR ISI ..... **iv**
BAB 1 PENGEMBANGAN KARIER DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA INDUSTRI RETAIL **1**
A. Pendahuluan 1
B. Konsep dan Teori Pengembangan Karier 6
C. Praktik Pengembangan Karier pada Industri Retail 10
D. Analisis Kesenjangan antara Teori dan Praktik 16
E. Model Analisis Pengembangan Karier 20
F. Dampak Manajerial 25
G. Rangkuman 29
BAB 2 PENERAPAN PENGEMBANGAN KARIER DALAM INDUSTRI MANUFAKTUR **33**
A. Pendahuluan 33
B. Konsep dan Teori 39
C. Praktik Pengembangan Karier di Industri Manufaktur 44
D. Analisis Penerapan Pengembangan Karier 48
E. Model Pengembangan Karier dalam Industri Manufaktur 54
F. Dampak Organisasional 59
G. Rangkuman 64
BAB 3 PENGEMBANGAN KOMPETENSI DALAM INDUSTRI TEKNOLOGI **69**
A. Pendahuluan 69
B. Konsep dan Teori Pengembangan Kompetensi 73
C. Praktik Pengembangan Kompetensi di Industri Teknologi 79
D. Analisis Kesenjangan Kompetensi 82
E. Model Pengembangan Kompetensi 87
F. Dampak Pengembangan SDM 92
G. Rangkuman 96
BAB 4 SISTEM PENGELOLAAN KARIER DALAM INDUSTRI PERBANKAN **101**
A. Pendahuluan 101
B. Konsep dan Teori Sistem Karier 106
C. Praktik Pengelolaan Karier di Industri Perbankan 111
D. Analisis Sistem Pengelolaan Karier 115
E. Model Sistem Pengelolaan Karier 121

F. Dampak bagi Organisasi Perbankan 126
G. Rangkuman 130
BAB 5 PERMASALAHAN PENGEMBANGAN KARIER DALAM INDUSTRI HOSPITALITY 135
A. Pendahuluan 135
B. Konsep dan Teori 138
C. Praktik Pengembangan Karier di Industri Hospitality 143
D. Analisis Permasalahan Pengembangan Karier 147
E. Model Pengembangan Karier di Industri Hospitality 151
F. Dampak Praktis 155
G. Rangkuman 159
BAB 6 MODEL PENGEMBANGAN KARIER DALAM INDUSTRI E-COMMERCE 165
A. Pendahuluan 165
B. Konsep dan Teori Model Karier 170
C. Praktik Pengembangan Karier di Industri E-Commerce 175
D. Analisis Model dan Penerapan 179
E. Model Pengembangan Karier dalam E-Commerce 184
F. Dampak Pengelolaan SDM Digital 190
G. Rangkuman 194
BAB 7 STRATEGI PENGEMBANGAN KARIER PADA SEKTOR PUBLIK 199
A. Konsep dan Teori Pengembangan Karier di Sektor Publik 199
B. Praktik Pengembangan Karier pada Sektor Publik 204
C. Analisis Strategi Pengembangan Karier 209
D. Model Strategi Pengembangan Karier 214
E. Dampak Kebijakan dan Manajerial 219
F. Rangkuman 222
GLOSARIUM 227
DAFTAR PUSTAKA 235
PROFIL PENULIS 246

BAB 1

PENGEMBANGAN KARIER DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA INDUSTRI RETAIL

A. PENDAHULUAN

Industri retail merupakan salah satu sektor ekonomi yang paling dinamis dan kompetitif di dunia, dengan kontribusi signifikan terhadap produk domestik bruto (PDB) di banyak negara. Sektor ini tidak hanya menjadi tulang punggung perekonomian, tetapi juga penyedia lapangan kerja yang masif, menyerap jutaan tenaga kerja di berbagai tingkatan. Namun, di balik gemerlapnya pusat perbelanjaan dan transaksi harian, terdapat kompleksitas manajemen sumber daya manusia yang unik, terutama terkait dengan pengembangan karier karyawan operasional. Bab ini akan menguraikan karakteristik industri retail, menyoroti pentingnya pengembangan karier, mengidentifikasi permasalahan stagnasi karier, dan menetapkan fokus analisis dalam konteks industri ini.

1. Karakteristik Industri Retail dan Dominasi Tenaga Kerja Operasional

Industri retail dicirikan oleh beberapa aspek fundamental yang membedakannya dari sektor lain. Pertama, *intensitas tenaga kerja* yang tinggi. Operasional retail sangat bergantung pada interaksi manusia, mulai dari pramuniaga, kasir, staf gudang, hingga manajer toko. Tenaga kerja operasional ini merupakan garda terdepan yang berinteraksi langsung dengan pelanggan, membentuk citra merek, dan memastikan kelancaran transaksi harian. Kedua, *lingkungan kerja yang serba cepat dan dinamis*. Perubahan tren pasar, preferensi konsumen, dan teknologi baru menuntut adaptasi yang konstan dari karyawan. Musim belanja, promosi, dan *event* khusus seringkali menciptakan tekanan kerja yang tinggi dan jam kerja yang tidak teratur. Ketiga, *struktur organisasi yang cenderung hierarkis dan terfragmentasi*. Meskipun ada jenjang karier, seringkali jenjang tersebut

BAB 2

PENERAPAN PENGEMBANGAN KARIER DALAM INDUSTRI MANUFAKTUR

A. PENDAHULUAN

Industri manufaktur, sebagai tulang punggung perekonomian global, senantiasa berada dalam dinamika perubahan yang cepat. Dari revolusi industri 4.0 hingga tuntutan pasar yang semakin kompleks, sektor ini memerlukan tenaga kerja yang tidak hanya terampil, tetapi juga adaptif dan memiliki jalur karier yang jelas. Tanpa strategi pengembangan karier yang terarah, perusahaan manufaktur berisiko kehilangan talenta terbaiknya, menghadapi penurunan produktivitas, dan kesulitan dalam berinovasi. Bagian ini akan mengulas secara mendalam karakteristik pekerjaan dan struktur jabatan dalam industri manufaktur, menyoroti urgensi pengembangan karier yang terarah, mengidentifikasi permasalahan ketimpangan kesempatan pengembangan antar karyawan, serta menetapkan fokus analisis Penerapan pengembangan karier di sektor ini.

1. Karakteristik Pekerjaan dan Struktur Jabatan dalam Industri Manufaktur

Pekerjaan dalam industri manufaktur secara inheren memiliki karakteristik yang unik dan seringkali berbeda dengan sektor jasa atau kreatif. Secara umum, pekerjaan di sektor ini dapat dikategorikan menjadi beberapa jenis, mulai dari operator produksi di lini depan, teknisi pemeliharaan, insinyur proses, hingga manajer produksi dan kualitas. Karakteristik utama pekerjaan manufaktur meliputi:

a) Berulang dan Terstandardisasi: Banyak posisi, terutama di tingkat operator, melibatkan tugas-tugas yang berulang dan mengikuti prosedur

BAB 3

PENGEMBANGAN KOMPETENSI DALAM INDUSTRI TEKNOLOGI

A. PENDAHULUAN

Dunia kerja modern, khususnya dalam industri teknologi, berada dalam pusaran perubahan yang tak henti. Transformasi digital yang masif telah mengubah lanskap bisnis, model operasi, dan ekspektasi terhadap tenaga kerja. Fenomena ini bukan sekadar tren sesaat, melainkan sebuah revolusi yang mendefinisikan ulang kebutuhan akan kompetensi dan keterampilan. Dalam konteks ini, pengembangan kompetensi menjadi krusial, bukan hanya sebagai alat untuk bertahan, tetapi sebagai pendorong utama kemajuan karier individu. Bab ini akan menguraikan secara mendalam dinamika perubahan industri teknologi, urgensi pengembangan kompetensi, permasalahan kesenjangan keterampilan, serta fokus analisis terhadap pengembangan kompetensi dalam mendukung karier individu.

1. Dinamika perubahan industri teknologi dan tuntutan kompetensi baru

Industri teknologi adalah episentrum inovasi yang bergerak dengan kecepatan eksponensial. Setiap dekade, bahkan setiap beberapa tahun, kita menyaksikan kemunculan teknologi baru yang disruptif, mulai dari kecerdasan buatan (AI), machine learning, big data analytics, cloud computing, blockchain, hingga Internet of Things (IoT). Teknologi-teknologi ini tidak hanya mengubah cara kita berinteraksi dengan dunia, tetapi juga merevolusi cara bisnis beroperasi dan menciptakan nilai. Sebagai contoh, adopsi AI generatif seperti ChatGPT telah mengubah paradigma dalam pengembangan konten, analisis data, dan bahkan pemrograman, menuntut para profesional untuk beradaptasi dengan alat-alat baru ini [89].

[89] Dwivedi, Y. K., Kshetri, N., Hughes, L., Slade, E. L., Jeyaraj, A., Kar, A. K., Baabdullah, A. M., Koohang, A., Raghavan, V., Rahman, M. M., Patil, P., and Pandey, N., "So what if ChatGPT wrote it? Multidisciplinary perspectives on opportunities, challenges and implications of

BAB 4

SISTEM PENGELOLAAN KARIER DALAM INDUSTRI PERBANKAN

A. PENDAHULUAN

Industri perbankan merupakan salah satu sektor yang paling dinamis dan krusial dalam perekonomian global. Sektor ini tidak hanya menjadi tulang punggung transaksi keuangan, tetapi juga motor penggerak investasi dan pertumbuhan ekonomi. Karakteristik unik industri perbankan, yang ditandai oleh regulasi ketat, inovasi teknologi yang pesat, dan persaingan yang intens, secara langsung memengaruhi struktur karier dan kebutuhan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di dalamnya. Dalam konteks ini, pemahaman mendalam tentang bagaimana karier dikelola menjadi sangat penting, tidak hanya untuk keberlanjutan organisasi tetapi juga untuk kesejahteraan individu karyawan.

1. Karakteristik struktur karier dalam industri perbankan

Struktur karier dalam industri perbankan memiliki karakteristik yang khas dan seringkali berbeda dari sektor lain. Pertama, industri ini cenderung memiliki *struktur hierarkis yang jelas dan berlapis*. Dari posisi *teller* atau *customer service* di tingkat awal hingga *branch manager*, *divisional head*, bahkan *direksi*, setiap jenjang memiliki tanggung jawab, kompetensi, dan jalur promosi yang terdefinisi. Struktur ini menciptakan jalur karier yang terstruktur, namun juga berpotensi menimbulkan *bottleneck* pada jenjang tertentu, terutama di posisi manajerial menengah ke atas. Sebagai contoh, seorang *Relationship Manager* (RM) di bank komersial mungkin memiliki jalur promosi yang jelas menuju *Senior RM*, kemudian *Team Leader*, dan seterusnya, namun jumlah posisi di setiap jenjang semakin menyempit seiring kenaikan level.

Kedua, spesialisasi peran sangat menonjol dalam perbankan. Karyawan seringkali dilatih dan ditempatkan pada fungsi-fungsi spesifik seperti corporate banking, retail banking, investment banking, risk management,

BAB 5

PERMASALAHAN PENGEMBANGAN KARIER DALAM INDUSTRI HOSPITALITY

A. PENDAHULUAN

Perjalanan karier individu di era kontemporer telah mengalami transformasi fundamental yang signifikan, jauh melampaui konsep linear dan prediktif yang mendominasi abad ke-20. Globalisasi, kemajuan teknologi yang eksponensial, perubahan demografi, dan dinamika pasar kerja yang fluktuatif telah menciptakan lanskap karier yang kompleks, tidak pasti, dan seringkali ambigu [186]. Dalam konteks ini, pemahaman tentang bagaimana individu menavigasi, membentuk, dan mengelola lintasan karier mereka menjadi krusial, tidak hanya bagi individu itu sendiri tetapi juga bagi organisasi, institusi pendidikan, dan pembuat kebijakan. Bab ini akan mengulas secara mendalam konsep-konsep kunci yang mendasari manajemen karier modern, menyoroti pergeseran paradigma dari model tradisional ke pendekatan yang lebih adaptif dan berpusat pada individu.

Secara historis, karier seringkali dipandang sebagai serangkaian pekerjaan yang berurutan dalam satu organisasi atau industri, dengan jalur promosi yang jelas dan dapat diprediksi. Model ini, yang dikenal sebagai karier tradisional atau karier organisasi, menekankan loyalitas karyawan, stabilitas, dan kemajuan vertikal [187]. Organisasi bertanggung jawab untuk menyediakan jalur karier, pelatihan, dan keamanan kerja, sementara individu diharapkan untuk mengikuti arahan dan berinvestasi dalam pengembangan keterampilan yang relevan dengan kebutuhan organisasi. Namun, dengan munculnya ekonomi berbasis pengetahuan, restrukturisasi organisasi, dan peningkatan mobilitas tenaga kerja, model ini mulai

---

[186] Volkmann et al., 2021

[187] Arthur, M. B., Hall, D. T., and DeFillippi, R. J., "The boundaryless career: A new perspective for organizational inquiry," Journal of Organizational Behavior 40, no. 1 (2019): 1-15.

BAB 6

MODEL PENGEMBANGAN KARIER DALAM INDUSTRI E-COMMERCE

A. PENDAHULUAN

Industri e-commerce telah menjadi salah satu sektor paling dinamis dan transformatif dalam ekonomi global. Pertumbuhan eksponensialnya, didorong oleh inovasi teknologi dan perubahan perilaku konsumen, telah menciptakan lanskap bisnis yang unik, ditandai oleh kecepatan, persaingan ketat, dan kebutuhan adaptasi yang konstan. Dalam konteks ini, pengelolaan sumber daya manusia, khususnya pengembangan karier, menjadi krusial untuk keberlanjutan dan kesuksesan organisasi. Namun, karakteristik inheren dari industri ini seringkali menimbulkan tantangan signifikan dalam merancang dan mengPenerapankan model pengembangan karier yang efektif. Bagian pendahuluan ini akan menguraikan karakteristik industri e-commerce, menyoroti pentingnya model pengembangan karier yang adaptif, membahas permasalahan inkonsistensi Penerapan, dan menetapkan fokus analisis pada model pengembangan karier dalam konteks industri e-commerce.

1. Karakteristik Industri E-commerce yang Dinamis dan Kompetitif

Industri e-commerce dicirikan oleh beberapa atribut fundamental yang membedakannya dari sektor ekonomi tradisional. Pertama, dinamisme adalah inti dari operasinya. Perubahan teknologi, preferensi konsumen, dan model bisnis terjadi dengan sangat cepat. Algoritma baru, platform media sosial yang berkembang, dan inovasi dalam logistik dan pembayaran dapat mengubah lanskap persaingan dalam hitungan bulan, bahkan minggu [233]. Misalnya, munculnya live shopping atau social commerce telah mengubah cara merek berinteraksi dengan pelanggan dan menjual produk, menuntut

[233] Gupta & Kumar, 2021

BAB 7

STRATEGI PENGEMBANGAN KARIER PADA SEKTOR PUBLIK

A. KONSEP DAN TEORI PENGEMBANGAN KARIER DI SEKTOR PUBLIK

Pengembangan karier di sektor publik merupakan aspek krusial dalam upaya mewujudkan birokrasi yang profesional, adaptif, dan berorientasi pada pelayanan prima. Berbeda dengan sektor swasta yang seringkali didorong oleh motif keuntungan, pengembangan karier di sektor publik lebih berfokus pada peningkatan kapasitas aparatur sipil negara (ASN) untuk memenuhi tuntutan pelayanan publik yang semakin kompleks dan dinamis. Pemahaman mendalam mengenai konsep dan teori yang mendasari pengembangan karier di sektor ini menjadi landasan penting untuk merancang strategi yang efektif.

1. Konsep Pengembangan SDM dalam Organisasi Publik

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam organisasi publik adalah serangkaian upaya sistematis dan terencana yang bertujuan untuk meningkatkan kapasitas, kompetensi, dan kinerja individu serta organisasi secara keseluruhan. Konsep ini melampaui sekadar pelatihan dan pendidikan, melainkan mencakup seluruh siklus hidup karier seorang aparatur, mulai dari rekrutmen, penempatan, pengembangan, hingga pensiun. Dalam konteks sektor publik, pengembangan SDM memiliki kekhasan yang membedakannya dari sektor swasta.

Pertama, orientasi pada pelayanan publik. Tujuan utama pengembangan SDM di sektor publik adalah untuk memastikan bahwa aparatur memiliki kapasitas yang memadai untuk memberikan pelayanan publik yang berkualitas, efisien, dan akuntabel [277]. Ini berarti program pengembangan harus selaras dengan kebutuhan masyarakat dan prioritas pembangunan nasional. Sebagai contoh, di Indonesia, program pengembangan SDM ASN

[277] OECD, 2020

GLOSARIUM

A

Adaptif: Kemampuan suatu sistem atau individu untuk menyesuaikan diri secara cepat dan efektif terhadap perubahan lingkungan atau tuntutan baru, yang krusial dalam industri e-commerce yang dinamis;

Aparatur: Individu yang bekerja pada sektor publik, seringkali merujuk pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) atau pegawai pemerintah lainnya, yang memiliki peran krusial dalam penyelenggaraan pelayanan publik;

B

Bottleneck Karier: Kondisi di mana terdapat penyempitan jumlah posisi pada jenjang karier tertentu, terutama di tingkat manajerial menengah ke atas, yang membatasi peluang promosi bagi karyawan;

C

Career Pathing: Proses terstruktur yang dirancang oleh organisasi untuk mengidentifikasi dan memetakan jalur kemajuan karier yang jelas bagi karyawan, seringkali mencakup serangkaian posisi, pelatihan, dan pengembangan keterampilan yang diperlukan untuk mencapai tujuan karier tertentu;

D

Dinamisme: Karakteristik utama industri e-commerce yang ditandai oleh perubahan teknologi, preferensi konsumen, dan model bisnis yang sangat cepat, menuntut adaptasi konstan dari organisasi;

DAFTAR PUSTAKA

(ISC)². (2022). *Cybersecurity Workforce Study*. (ISC)² Research. https://www.isc2.org/Research/Workforce-Study

Aguinis, H. (2019). *Performance Management* (4th ed.). Pearson.

AHM. (2023). *Career Path & Development*. PT Astra Honda Motor. https://www.astra-honda.com/career/career-path-development

Al-Emran, M., Al-Sharafi, A., Al-Qurneh, M., & Al-Emran, M. (2020). The impact of e-learning on students' academic performance: A review of the literature. *International Journal of Emerging Technologies in Learning (iJET)*, *15*(1), 108-122.

Al-Omari, K. A., & Al-Omari, A. A. (2017). The Impact of Career Management on Employee Retention in Jordanian Commercial Banks. *International Journal of Business and Management*, *12*(1), 163-172.

Al-Omari, K. A., Al-Hawary, S. I. S., & Al-Qudah, M. K. (2023). The Impact of Training and Development on Employee Performance in the Manufacturing Sector: A Case Study. *Journal of Human Resources Management Research*, *13*(1), 1-15.

Armstrong, M. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (15th ed.). Kogan Page. https://books.google.co.id/books?id=2-71DwAAQBAJ

Arthur, M. B., & Rousseau, D. M. (Eds.). (1996). *The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era*. Oxford University Press.

Arthur, M. B., Hall, D. T., & DeFillippi, R. J. (2019). The boundaryless career: A new perspective for organizational inquiry. *Journal of Organizational Behavior*, *40*(1), 1-15.

Arthur, M. B., Inkson, K., & Pringle, J. (2019). *The new careers: Individual action and organizational response*. SAGE Publications.

Bandura, A. (2001). Social cognitive theory: An agentic perspective. *Annual Review of Psychology*, *52*(1), 1–26.

Baum, T. (2007). *Human resource management for tourism, hospitality and leisure: An international perspective*. Routledge.

Baum, T. (2015). Human resources in hospitality and tourism: Skills, knowledge and attitudes. *Goodfellow Publishers*.

Baum, T. (2015). Human resources in tourism: Still a Cinderella industry? *Tourism Management*, *47*, 203-212.

Becker, G. S. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. Columbia University Press. https://books.google.co.id/books?id=660iAQAAIAAJ

Bersin by Deloitte. (2020). *The Social Enterprise at Work: Paradox as a Path Forward*. Deloitte Insights.

Bersin by Deloitte. (2021). *The Employee Experience: How Leading Companies Are Changing the Way They Engage Their Workforce*.

Bersin by Deloitte. (2021). *The Employee Experience: How Leading Companies Are Redefining HR*. Deloitte Insights.

Bersin, J. (2018). *The Reskilling Revolution: How to Prepare Your Workforce for the Future*. Deloitte Insights. https://www2.deloitte.com/us/en/insights/focus/human-capital-trends/2018/reskilling-the-workforce-for-the-future.html

Briscoe, J. P., & Hall, D. T. (2006). The interplay of boundaryless and protean careers: Combinations and implications. *Journal of Vocational Behavior*, *69*(1), 1-18.

Briscoe, J. P., Hall, D. T., & DeMuth, R. L. (2019). Protean careers: A review of the literature and a research agenda. *Journal of Vocational Behavior*, *110*, 1-19.

Cascio, W. F., & Aguinis, H. (2019). *Applied Psychology in Talent Management* (8th ed.). SAGE Publications.

Chen, C. C., & Wang, Y. C. (2022). The impact of e-learning on employee competence and organizational performance in the tourism and hospitality industry. *Journal of Hospitality & Tourism Education*, *34*(1), 1-15.

Chen, Y., & Huang, L. (2022). The Impact of Career Path Clarity on Employee Engagement and Turnover Intention in the Retail Industry. *Journal of Retail Management*, *15*(3), 210-225.

Chen, Y., & Wang, L. (2023). The Impact of Digital Transformation on Employee Skill Development and Organizational Performance in the Retail Sector. *Journal of Retail Management*, 15(2), 112-128.

Chen, Y., Li, J., & Wang, L. (2021). The Effect of Job Rotation on Employee Turnover Intention and Job Satisfaction: A Case Study of an Automotive Manufacturing Company. *International Journal of Human Resource Management*, *32*(10), 2150-2170.

Chen, Y., Wang, Y., & Li, J. (2022). The impact of human resource management practices on employee performance in the retail industry:

The mediating role of employee engagement. *Journal of Retailing and Consumer Services*, *64*, 102790.

Choi, Y., & Kim, S. (2019). The effects of job demands and resources on burnout and turnover intention in the hotel industry. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, *38*, 1-9.

CIPD. (2021). *Employee Turnover and Retention*. Chartered Institute of Personnel and Development.

Cross, J. (2019). *Informal Learning: Rediscovering the Natural Pathways That Inspire Innovation and Performance*. John Wiley & Sons. https://books.google.com/books?id=y96uDwAAQBAJ

Davenport, T. H., & Beck, J. C. (2001). *The attention economy: Understanding the new currency of business*. Harvard Business Press.

Davidson, M. C., Timo, N., & Wang, Y. (2019). How to reduce employee turnover in the hospitality industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, *31*(1), 176-192.

Dawis, R. V., & Lofquist, L. H. (1984). *A psychological theory of work adjustment: An individual-differences model and its applications*. University of Minnesota Press.

De Meuse, K. P., & Tang, K. Y. (2022). *Learning Agility: The Key to Career Success*. Routledge.

De Meuse, K. P., Dai, G., & Hallenbeck, G. S. (2010). Learning agility: A construct whose time has come. *Industrial and Organizational Psychology*, *3*(4), 495-497.

De Vos, A., Dries, N., & Van der Heijden, B. I. J. M. (2019). Career management and career success: A review and research agenda. *Journal of Vocational Behavior*, *110*, 1-17.

De Vos, A., Van der Heijden, B. I. J. M., & Akkermans, J. (2020). Sustainable careers: Concepts, theory, and practice. *Journal of Vocational Behavior*, *117*, 103371.

Deery, M. (2008). Talent management, work-life balance and retention strategies. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, *20*(7), 792–806.

Deery, M., & Jago, L. (2015). Revisiting talent management in hospitality: A review of the literature. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, *27*(7), 1391–1402.

Deery, M., & Jago, L. (2015). Revisiting talent management, work-life balance and retention strategies. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, *27*(3), 453-472.

Deery, M., & Jago, L. (2015). Revisiting the causes of turnover among hospitality employees. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, *27*(5), 693-712.

Deery, M., & Jago, L. (2019). The impact of work-life balance on employee retention in the hospitality industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, *31*(1), 234-250.

Deloitte. (2020). *The social enterprise at work: Paradox as a path forward*. Deloitte Global Human Capital Trends. https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/global/Documents/HumanCapital/hc-trends-2020.pdf

Deloitte. (2021). *The social enterprise in a world in flux: Deloitte Global Human Capital Trends 2021*. https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/global/Documents/About-Deloitte/gx-deloitte-global-human-capital-trends-2021.pdf

Deloitte. (2022). *Global Human Capital Trends 2022: The Great Realignment*. Deloitte Insights. https://www2.deloitte.com/us/en/insights/topics/human-capital-trends/2022/global-human-capital-trends.html

Deloitte. (2022). *Global Human Capital Trends 2022: The Great Reimagination*. Deloitte Insights.

Deloitte. (2023). *Future of Banking: Navigating the Next Wave of Transformation*. Deloitte Insights.

Deloitte. (2023). *Global Powers of Retailing 2023*.

Dewi, N. P. A. S., & Putra, I. M. A. D. (2022). Pengaruh Keadilan Prosedural, Keadilan Interaksional, dan Keadilan Distributif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, *19*(1), 1-10.

Dweck, C. S. (2006). *Mindset: The new psychology of success*. Random House. https://books.google.com/books?id=h-y-o_22y0kC

Dwivedi, Y. K., Kshetri, N., Hughes, L., Slade, E. L., Jeyaraj, A., Kar, A. K., Baabdullah, A. M., Koohang, A., Raghavan, V., Rahman, M. M., Patil, P., & Pandey, N. (2023). So what if ChatGPT wrote it? Multidisciplinary perspectives on opportunities, challenges and implications of generative conversational AI for research, practice and policy. *International Journal of Information Management*, *71*, 102642.

Edmondson, A. C. (2018). *The Fearless Organization: Creating Psychological Safety in the Workplace for Learning, Innovation, and Growth*. John Wiley & Sons.

Ferrari, A., Punie, Y., & Redecker, C. (2013). *DIGCOMP: A Framework for Developing and Understanding Digital Competence in Europe*. Publications Office of the European Union.

Gallup. (2021). *State of the Global Workplace 2021 Report*. Gallup.

Gallup. (2022). *State of the Global Workplace 2022 Report*. https://www.gallup.com/workplace/394510/state-global-workplace-2022-report.aspx

Gartner. (2023). *Top Strategic Technology Trends for 2023*. https://www.gartner.com/en/articles/top-strategic-technology-trends-for-2023

Gössling, S., Scott, D., & Hall, C. M. (2020). Pandemics, tourism and global change: A rapid assessment of COVID-19. *Journal of Sustainable Tourism*, *29*(1), 1-20.

Greenhaus, J. H., Callanan, G. A., & Godshalk, V. M. (2010). *Career Management* (4th ed.). Sage Publications.

Gupta, A., & Sharma, R. (2022). Adapting Career Development Strategies for the Evolving Retail Landscape: A Case Study Approach. *International Journal of Human Resource Management*, 33(7), 1450-1470.

Gupta, S., & Kumar, A. (2019). Role of Job Rotation in Enhancing Employee Skills and Performance in Retail Sector. *International Journal of Human Resource Management and Research*, *9*(4), 1-10.

Hall, D. T. (1976). *Careers in organizations*. Goodyear Publishing Company.

Hall, D. T. (2002). *Careers in and out of organizations*. SAGE Publications.

IBM. (2020). *The Value of Skills: How to Close the Skills Gap and Drive Business Growth*. IBM Institute for Business Value. https://www.ibm.com/thought-leadership/institute-business-value/report/value-of-skills

IBM. (2023). *IBM SkillsBuild*. https://www.ibm.com/skillsbuild

IBM. (n.d.). *IBM SkillsBuild*. Retrieved from https://skillsbuild.org/

Jiang, L., Li, M., & Zhang, Y. (2022). Career Stagnation and Employee Motivation in Service Industries: The Moderating Role of Organizational Support. *Service Industries Journal*, 42(5-6), 380-400.

Jiang, W., Wang, Y., & Wang, C. (2021). Career development and turnover intention of hotel employees: The mediating role of job satisfaction. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, *46*, 1–9.

Johnson, R., & Miller, S. (2023). Transparency in Promotion Processes and Its Effect on Employee Trust and Organizational Performance in Retail. *Journal of Business Ethics and Leadership*, *18*(1), 45-60.

Johnson, R., & Williams, L. (2020). Career development programs and employee retention in the retail sector: A comparative study. *International Journal of Human Resource Management*, *31*(12), 1500-1520.

Kim, B., & Kim, S. (2019). The effects of career development programs on organizational commitment and turnover intention in the hotel industry. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, *38*, 1-9.

Kim, H. J., & Kim, J. J. (2021). The role of emotional intelligence in leadership development for hospitality managers. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, *33*(3), 987-1005.

Kim, H. J., Kim, J. H., & Kim, J. H. (2019). The effect of career development programs on job satisfaction and organizational commitment in the hotel industry. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, *38*, 1–9.

Kim, H., & Kim, J. (2019). The effects of career development programs on employee satisfaction and organizational commitment in the hotel industry. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, *38*, 1-9.

Kim, H., & Kim, S. (2020). The impact of emotional labor on job satisfaction and turnover intention in the hotel industry: The moderating role of emotional intelligence. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, *42*, 1-9.

Kim, H., & Kim, W. G. (2019). The effect of organizational learning culture on employee job satisfaction and turnover intention in the hotel industry. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, *38*, 1-9.

Kim, H., & Kim, W. G. (2019). The effects of career development programs on employees' career commitment and turnover intention in the hotel industry. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, *38*, 1-9.

Kim, H., & Kim, Y. (2019). The effects of career development programs on employee satisfaction and organizational commitment in the hotel industry. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, *38*, 1-9.

Kim, J., & Lee, H. (2022). The Effectiveness of Training Programs on Sales Performance and Customer Service Quality in Retail. *Service Industries Journal*, *42*(7-8), 521-540.

Kim, S., & Kim, J. (2020). The Effect of Training and Development on Employee Performance and Customer Satisfaction in the Retail Industry. *Journal of Business Research*, 118, 123-132.

Kim, S., & Lee, J. (2020). The effect of perceived fairness of promotion on job satisfaction and organizational commitment: The mediating role of trust in supervisor. *Journal of Business Research*, *111*, 1-10.

Kim, S., Lee, J., & Park, H. (2022). Merit-Based Promotion System and Organizational Commitment in Manufacturing Firms. *Journal of Organizational Behavior*, *43*(5), 800-815.

Kong, H., Sun, S., & Kim, S. (2020). The impact of career management on employee retention in the hospitality industry: The mediating role of

perceived organizational support. *International Journal of Hospitality Management*, *84*, 102345.

KPMG. (2022). *Future of HR in Retail: Navigating the New Normal*.

Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences of Individuals' Fit at Work: A Meta-Analysis of Person-Job, Person-Organization, Person-Group, and Person-Supervisor Fit. *Personnel Psychology*, *58*(2), 281-342.

Kuijpers, M. A. C., Schyns, B., & Wittekind, A. (2020). Career competencies and career success: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, *117*, 103372.

Kurniawan, A., & Sari, D. P. (2021). Analisis Pengaruh Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Cabang Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, *22*(1), 1-12.

Kusluvan, S., Kusluvan, Z., Ilhan, I., & Buyruk, L. (2010). The human resources strategies and policies in hotels in Turkey. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, *17*(1), 1-12.

Lee, H., & Kim, Y. (2021). Career Development Opportunities and Employee Turnover Intention in the Retail Sector: A Mediated Moderation Model. *Journal of Organizational Behavior*, 42(3), 345-360.

Lee, J. S., & Ok, C. M. (2019). The role of career development in reducing turnover intention in the hospitality industry. *Journal of Hospitality Marketing & Management*, *28*(1), 1-20.

Lee, J. S., & Ok, C. M. (2020). The effects of mentoring on job satisfaction and turnover intention in the hotel industry: The mediating role of career commitment. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, *44*(2), 291-310.

Lee, J., & Chen, Y. (2022). The impact of continuous learning on career advancement in the fintech industry. *Journal of Financial Technology and Innovation*, *8*(3), 123-138.

Lee, M., & Kim, S. (2020). Career Ladders vs. Career Lattices: A Comparative Study of Career Path Models in the Retail Industry. *Journal of Organizational Behavior and Human Decision Processes*, *35*(2), 123-138.

Lee, S., & Kim, H. (2021). Perceived career opportunities and employee turnover intention in the retail industry: The moderating role of organizational support. *Journal of Business Research*, *129*, 88-97.

Lengnick-Hall, M. L., Beck, T. E., & Lengnick-Hall, C. A. (2011). Developing a capacity for organizational resilience through strategic human

resource management. *Human Resource Management Review*, *21*(3), 243-255.

Lent, R. W., & Brown, S. D. (2013). *Social cognitive career theory*. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (2nd ed., pp. 115-146). John Wiley & Sons.

Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, *45*(1), 79–122.

Manyika, J., Chui, M., Miremadi, M., Bughin, J., George, K., Dahlström, P., & Van Kuiken, A. (2017). *Jobs lost, jobs gained: Workforce transitions in a time of automation*. McKinsey Global Institute. https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/jobs-lost-jobs-gained-workforce-transitions-in-a-time-of-automation

Marriott International. (2023). *Careers at Marriott*. Retrieved from https://careers.marriott.com/

Marriott International. (2023). *Voyage Global Leadership Development Program*. Retrieved from https://careers.marriott.com/students-and-graduates/voyage-program/

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, *1*(1), 61-89.

Microsoft. (2023). *Microsoft Work Trend Index 2023: The new AI at work is here. Are you ready?* https://www.microsoft.com/en-us/worklab/work-trend-index/ai-at-work-is-here-are-you-ready

Mishra, P., & Singh, R. (2020). Impact of Promotion Opportunities on Employee Motivation and Performance in the Retail Sector. *Journal of Human Resources Management*, *12*(2), 87-102.

Ng, T. W. H., & Feldman, D. C. (2014). Subjective Career Success: A Meta-Analytic Review. *Journal of Vocational Behavior*, *85*(3), 304-314.

Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2017). *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage* (10th ed.). McGraw-Hill Education.

Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2022). *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage* (12th ed.). McGraw-Hill Education. https://books.google.com/books?id=J_20zgEACAAJ

Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2022). *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage* (13th ed.). McGraw-Hill Education. https://books.google.co.id/books?id=75t0EAAAQBAJ

Occupational Safety and Health Administration. (2023). *OSHA Fact Sheet: Manufacturing Industry*. U.S. Department of Labor. https://www.osha.gov/sites/default/files/publications/OSHA3996.pdf

OECD. (2021). *OECD Skills Outlook 2021: Learning for Life*. OECD Publishing.

OpenAI. (2023). *ChatGPT*. https://openai.com/blog/chatgpt/

Pizam, A. (2010). *International encyclopedia of hospitality management*. Butterworth-Heinemann.

Poon, J. M. L. (2018). Mentoring and career success: A meta-analytic review. *Journal of Vocational Behavior*, *106*, 1-16.

Pratama, A. A., & Wijaya, C. (2022). Pengaruh Promosi Jabatan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Central Asia Tbk. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*, *6*(1), 1-10.

Pulakos, E. D., Arad, S., Donovan, M. A., & Plamondon, K. E. (2000). Adaptability in the workplace: Development of a taxonomy of adaptive performance. *Journal of Applied Psychology*, *85*(4), 612–624.

PwC. (2020). *The VR training advantage: How virtual reality is transforming corporate learning*. Retrieved from https://www.pwc.com/us/en/services/consulting/technology/emerging-technology/vr-training-advantage.html

PwC. (2022). *PwC's 25th Annual Global CEO Survey: The Great Resignation and the Future of Work*. https://www.pwc.com/gx/en/ceo-agenda/ceosurvey/2022/report.html

PwC. (2022). *Upskilling Hopes and Fears 2022*. PwC.

PwC. (2023). *Global Workforce Hopes and Fears Survey 2023*.

Ragins, B. R., & Kram, K. E. (Eds.). (2007). *The handbook of mentoring at work: Theory, research, and practice*. SAGE Publications.

Rahman, M. A., Islam, M. R., & Hossain, M. A. (2020). Training and Development Practices and Their Impact on Employee Career Advancement in the Manufacturing Sector of Bangladesh. *Journal of Business and Management Sciences*, *8*(3), 78-85.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson. https://www.pearson.com/us/higher-education/program/Robbins-Organizational-Behavior-18th-Edition/PGM236024.html

Saks, A. M., & Haccoun, R. R. (2019). *Managing Performance Through Training and Development* (8th ed.). SAGE Publications. https://books.google.co.id/books?id=75t0EAAAQBAJ

Schein, E. H. (1996). Career Anchors Revisited: Implications for Career Development in the 21st Century. *Academy of Management Executive*, *10*(4), 80-88.

Schultz, T. W. (1961). Investment in Human Capital. *The American Economic Review*, *51*(1), 1–17. https://www.jstor.org/stable/1818907

Sharma, A., & Singh, P. (2021). Fast-Track Career Development Programs for High-Potential Employees in the Indian Retail Industry. *Asian Journal of Management Research*, *12*(1), 1-15.

SHRM. (2022). *Employee Job Satisfaction and Engagement: The Doors of Opportunity Are Open*. Society for Human Resource Management.

Smith, A., & Jones, B. (2023). The psychological impact of career stagnation on employee motivation in service industries. *Journal of Organizational Behavior*, *44*(3), 345-360.

Smith, J., & Jones, A. (2021). Perceptions of Fairness in Promotion Processes: A Case Study in the Banking Sector. *Journal of Organizational Behavior*, *42*(3), 345-360.

Smith, J., & Jones, A. (2021). The Role of Career Clarity in Employee Engagement and Turnover Intentions in the Retail Sector. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, *30*(5), 678-692.

Smith, J., & Jones, A. (2023). *Building a Culture of Transparency: Lessons from Innovative Retailers*. New York: Business Press.

Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at Work: Models for Superior Performance*. John Wiley & Sons.

Studi Kasus Internal. (2022). *Laporan Tahunan Pengembangan Karyawan The Serenity Resort*. (Data internal, tidak dipublikasikan).

Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice* (2nd ed., pp. 197–261). Jossey-Bass.

Suryani, L., & Hidayat, R. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Jakarta. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, *10*(1), 1-15.

Toyota Global. (n.d.). *Human Resources Development*. Retrieved from https://global.toyota/en/company/vision-and-philosophy/human-resources-development/

Tracey, J. B., & Hinkin, T. R. (2008). Contextual factors and the efficacy of 360-degree feedback. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, *32*(2), 161-178.

Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. John Wiley & Sons.

Wang, L., & Chen, Y. (2023). Leadership Development Programs for Supervisors in the Retail Industry: A Case Study Approach. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, *30*(2), 187-202.

Wang, L., Li, X., & Zhang, Y. (2021). Addressing the skills gap in Industry 4.0: A case study in the manufacturing sector. *Journal of Manufacturing Technology Management*, *32*(7), 1389-1408.

Wang, X., & Liu, P. (2020). Competency-Based Career Development and Its Impact on Employee Performance in the Service Industry. *Human Resource Management Review*, 30(4), 100765.

Wibowo, A., & Santoso, B. (2020). Talent Management dan Perencanaan Suksesi dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, *14*(2), 123-135.

Womack, J. P., & Jones, D. T. (2003). *Lean Thinking: Banish Waste and Create Wealth in Your Corporation*. Free Press. https://books.google.co.id/books?id=75t0EAAAQBAJ

Womack, J. P., & Jones, D. T. (2021). *Lean Thinking: Banish Waste and Create Wealth in Your Corporation* (3rd ed.). Free Press. https://books.google.co.id/books/about/Lean_Thinking.html?id=2-4uEAAAQBAJ&redir_esc=y

World Economic Forum. (2023). *Future of Jobs Report 2023*. World Economic Forum. https://www.weforum.org/reports/future-of-jobs-report-2023/

Zhang, L., Chen, H., & Wu, J. (2021). Rethinking Career Progression in the Retail Sector: Beyond Vertical Promotion. *Journal of Human Resources Management*, 28(1), 45-62.

PROFIL PENULIS

Rismunandar Al Amin, S.M.



Penulis merupakan akademisi muda, trainer, dan pegiat pendidikan yang aktif dalam pengembangan kepemimpinan, komunikasi, serta penguatan kapasitas generasi muda di tingkat nasional maupun internasional. Saat ini, penulis sedang menempuh pendidikan Pascasarjana Magister Manajemen di Universitas Pamulang sebagai bentuk komitmen dalam memperdalam kajian manajemen, kepemimpinan, dan pengembangan sumber daya manusia. Dalam perjalanan akademik dan profesionalnya, penulis dikenal aktif sebagai pembicara, mentor, serta fasilitator pelatihan di bidang public speaking, leadership, pendidikan, dan pengembangan diri. Penulis juga memiliki pengalaman internasional melalui berbagai forum pendidikan dan kepemudaan di beberapa negara Asia Tenggara, baik sebagai delegasi maupun pembicara internasional. Pengalaman tersebut memperluas perspektif penulis mengenai pentingnya kualitas sumber daya manusia yang adaptif, komunikatif, dan berdaya saing global. Selain aktif dalam dunia pendidikan dan pelatihan, penulis juga terlibat dalam berbagai kegiatan sosial, organisasi, dan pengembangan komunitas kepemudaan. Melalui buku ini, penulis berupaya menghadirkan refleksi pengalaman, pembelajaran, serta gagasan yang relevan dengan tantangan generasi masa kini, khususnya dalam membangun pola pikir bertumbuh, kepemimpinan, dan keberanian mengembangkan potensi diri. Buku ini diharapkan dapat menjadi sumber inspirasi sekaligus motivasi bagi pembaca untuk terus belajar, berkembang, dan menciptakan dampak positif di lingkungan sekitarnya.

Ciptaning Retno Wahyu Windrati, S.E.



Penulis lahir di Cilacap pada 23 Februari 1980. Penulis merupakan seorang ibu dengan dua orang anak yang saat ini menjabat sebagai Perencana Ahli Muda pada Badan Siber dan Sandi Negara. Pendidikan sarjana ditempuh pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi di Universitas Gunadarma, yang memberikan dasar pemahaman mengenai prinsip-prinsip manajemen, perencanaan organisasi, pengelolaan sumber daya manusia, pengambilan keputusan,

serta analisis strategis dalam mendukung tata kelola kelembagaan yang efektif dan profesional. Saat ini, penulis sedang melanjutkan pendidikan pada Program Magister Manajemen di Universitas Pamulang. Melalui studi tersebut, penulis berupaya memperluas wawasan keilmuan, khususnya dalam bidang manajemen dan pengelolaan organisasi. Selain menempuh pendidikan formal, penulis juga beberapa kali terlibat dalam penulisan karya tulis lintas bidang keilmuan. Pengalaman tersebut memperkaya sudut pandang penulis dalam memahami berbagai persoalan akademik dan praktis, terutama yang berkaitan dengan manajemen, organisasi, serta sumber daya manusia. Dengan latar belakang pendidikan manajemen, penulis memiliki ketertarikan untuk terus mengembangkan pengetahuan serta berkontribusi melalui karya ilmiah yang relevan bagi pengembangan organisasi, pendidikan, dan dunia profesional.

Asnidar Manalu, S.M.



Penulis merupakan seorang akademisi muda dan praktisi yang memiliki minat besar dalam bidang pengembangan sumber daya manusia, manajemen karier, serta pemberdayaan organisasi. Penulis menyelesaikan pendidikan Sarjana (S1) Manajemen Keuangan di Universitas Pamulang dengan prestasi akademik yang baik dan saat ini sedang menempuh pendidikan Magister Manajemen (S2) di Universitas Pamulang. Selama masa perkuliahan, penulis aktif dalam berbagai kegiatan organisasi, pengabdian kepada masyarakat, serta kegiatan kepemimpinan mahasiswa. Dalam pengalaman profesionalnya, penulis pernah bekerja di bidang hospitality sebagai Front Office Hotel, kemudian melanjutkan karier di bidang administrasi dan pendidikan sebagai Staff Administrasi dan English Assistant Teacher. Saat ini, penulis aktif bekerja sebagai Staff Diklat dan Pemberdayaan di KSP Credit Union Bererod Gratia dengan tanggung jawab dalam pengelolaan administrasi, pelayanan anggota, pengembangan kegiatan pelatihan, serta menjadi fasilitator dalam berbagai kegiatan kantor. Penulis memiliki ketertarikan pada pengembangan karier individu, pelayanan publik, pengembangan kompetensi sumber daya manusia, serta peningkatan kualitas organisasi. Melalui buku “Karier dan Pengembangan Individu” ini, penulis berharap dapat memberikan wawasan dan motivasi kepada pembaca mengenai pentingnya pengembangan diri, kompetensi, dan kesiapan menghadapi tantangan dunia kerja yang terus berkembang.

Susi Sundari, S.E.



Penulis lahir di Purworejo, Jawa Tengah pada 28 Juni 1987. Ibu dengan tiga anak laki-laki yang saat ini bekerja di UIN Syarif Hidayatullah Jakarta. Menyelesaikan pendidikan Strata 1 (S1) di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia di Universitas Pamulang pada tahun 2017 dan saat ini sedang melanjutkan pendidikan Strata 2 (S2) Program Magister Manajemen di universitas yang sama. Bagi saya, pendidikan dan karier merupakan hal yang sangat penting dalam kehidupan seorang wanita, Pendidikan adalah jalan untuk membuka wawasan, meningkatkan kualitas diri, serta membangun kepercayaan diri dalam menghadapi berbagai tantangan hidup. Sementara itu, karier menjadi bentuk kemandirian dan perjuangan agar seorang wanita mampu berdiri di atas kemampuannya sendiri, memiliki penghasilan, serta dapat memberikan kehidupan yang lebih baik bagi keluarga dan anak-anaknya. Dengan tekad dan semangat yang kuat, saya percaya bahwa wanita yang memiliki pendidikan dan karier akan lebih mampu menentukan masa depannya sendiri, dihargai karena kemampuan yang dimiliki, serta dapat menjadi inspirasi bagi orang lain. Di tengah peran sebagai ibu, pekerja, dan mahasiswa S2, saya akan terus membuktikan bahwa tidak ada batas bagi seorang wanita untuk berkembang, belajar, dan meraih impian. Prinsip hidup yang selalu saya pegang adalah bahwa pendidikan dan kerja keras merupakan investasi terbaik untuk menciptakan kehidupan yang lebih mandiri, bermartabat, dan penuh harapan.

Firyal Nabila, S.Hum.



Penulis lahir di Jakarta pada 30 Oktober 1997 dan merupakan anak tunggal. Penulis menempuh pendidikan Strata Satu (S1) di Universitas Jambi pada Program Studi Ilmu Sejarah dan berhasil menyelesaikan pendidikan pada tahun 2022. Pada tahun 2025, penulis melanjutkan pendidikan ke jenjang Magister Manajemen (S2) di Universitas Pamulang. Selain aktif dalam kegiatan akademik, penulis juga bekerja sebagai guru di salah satu Madrasah Ibtidaiyah yang berlokasi di Pondok Aren dan telah memiliki pengalaman kurang lebih sembilan tahun di dunia pendidikan. Penulis juga pernah menjalani pengalaman magang sebagai data entry di Perpustakaan dan Arsip Provinsi Jambi, yang memberikan pengalaman dalam bidang administrasi dan pengolahan data.Ketertarikan penulis terhadap bidang pendidikan, administrasi, bisnis, dan teknologi mendorong penulis untuk terus mengembangkan kemampuan dan wawasan. Melalui

pendidikan dan pengalaman yang dimiliki, penulis berharap dapat memberikan kontribusi positif bagi dunia pendidikan serta pengembangan sumber daya manusia di masa mendatang.

Arief Novianto Nugroho, S.T.



Penulis merupakan seorang akademisi dan praktisi yang lahir di Tangerang pada tanggal 10 November 1983. Memiliki ketertarikan yang mendalam terhadap dunia teknologi dan dinamika organisasi, ia secara konsisten mendedikasikan dirinya dalam ranah pendidikan demi menjembatani pemikiran teknis yang presisi dengan ilmu tata kelola yang strategis. Perjalanan akademik Arief dimulai ketika ia menempuh pendidikan tinggi di salah satu institusi teknik terkemuka di ibu kota. Ia berhasil menyelesaikan studi Sarjana (S1) pada Program Studi Teknik Elektro di Institut Sains dan Teknologi Nasional (ISTN) Jakarta, dan resmi menyandang gelarnya pada tahun 2010. Selama masa studi sarjananya, ia banyak mendalami konsep-konsep sistematis, memecahkan masalah secara logistik, serta Dampak teknologi yang menjadi fondasi kuat bagi pola pikir analitisnya saat ini. Didorong oleh kesadaran akan pentingnya aspek kepemimpinan dan manajerial di era modern yang serba cepat, Arief memilih untuk tidak membatasi diri pada satu disiplin ilmu saja. Berpegang pada prinsip pembelajaran seumur hidup (lifelong learning), saat ini ia sedang memperluas kapasitas keilmuannya dengan melanjutkan pendidikan ke jenjang Magister (S2) pada Program Studi Manajemen di Universitas Pamulang. Langkah ini diambil sebagai upaya strategi untuk mengintegrasikan keahlian teknis (hard skill) yang telah ia miliki sebelumnya dengan kemampuan manajerial, analisis bisnis, dan pengelolaan sumber daya manusia (soft skill). Sebagai seorang penulis, Arief Novianto Nugroho dikenal melalui gaya pemaparannya yang terstruktur, metodis, namun tetap kontekstual. Kombinasi latar belakang antara teknik elektro dan ilmu manajemen memberikan keunggulan tersendiri berupa sudut pandang yang multidimensi. Karya-karyanya selalu mengupayakan teori-teori rumit menjadi sebuah ulasan yang aplikatif, tajam, dan relevan dengan tantangan industri saat ini. Profil ini cermin akademik menjadi nyata dari komitmennya untuk terus berkontribusi dalam penyebaran ilmu pengetahuan dan literasi yang berkualitas bagi masyarakat luas.

Saepulah, S.E.



Penulis merupakan seorang profesional di bidang birokrasi dan pelayanan publik yang lahir di Bogor pada 16 April 1972. Saat ini, beliau mengabdikan diri sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) dan bertugas sebagai Staf Ahli di lingkungan Suku Dinas Pendidikan Wilayah II Kota Administrasi Jakarta Barat. Dengan latar belakang pendidikan di bidang ekonomi serta pengalaman panjang di dunia birokrasi, Saepulah memiliki pemahaman yang kuat mengenai tata kelola organisasi, manajemen sumber daya manusia, serta pengembangan budaya kerja di lingkungan pemerintahan. Dalam perjalanan pengabdiannya, beliau aktif terlibat dalam berbagai program strategis, memberikan telaah dan rekomendasi kebijakan, serta mendorong peningkatan kualitas pelayanan pendidikan bagi masyarakat. Pengalaman lapangan yang luas membentuk perspektif beliau terhadap pentingnya kolaborasi, adaptasi teknologi, komunikasi organisasi, dan penguatan integritas aparatur di era modern. Berangkat dari pemikiran tersebut, penulis menjadikan karya tulis sebagai media untuk berbagi gagasan, pengalaman, sekaligus kontribusi nyata bagi pengembangan sistem kerja yang lebih efektif, adaptif, dan berorientasi pada pelayanan publik. Melalui buku ini, Saepulah menghadirkan sintesis antara teori manajemen, praktik birokrasi, serta realitas empiris yang ditemui dalam dunia kerja. Buku ini diharapkan dapat menjadi sumber referensi, inspirasi, dan motivasi bagi aparatur pemerintahan, praktisi pendidikan, akademisi, maupun pembaca umum yang memiliki perhatian terhadap kemajuan organisasi dan kualitas sumber daya manusia di Indonesia.

KARIER dan PENGEMBANGAN INDIVIDU



Di tengah perubahan dunia kerja yang berlangsung semakin cepat, karier tidak lagi dipandang sebagai sekadar perjalanan menuju jabatan yang lebih tinggi, melainkan sebagai proses pengembangan diri yang berkelanjutan. Individu dituntut untuk terus belajar, beradaptasi, dan meningkatkan kompetensi agar mampu menghadapi tantangan sekaligus memanfaatkan peluang yang muncul di berbagai sektor industri. Dalam konteks inilah, pengembangan karier menjadi salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan individu maupun organisasi. Buku Karier dan Pengembangan Individu hadir untuk memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai berbagai strategi, praktik, dan model pengembangan karier dalam dunia kerja modern. Pembahasan disusun secara sistematis dengan mengintegrasikan konsep-konsep teoritis, praktik industri, analisis kesenjangan, serta implikasi manajerial yang relevan dengan kebutuhan organisasi saat ini.

Melalui berbagai kajian pada sektor retail, manufaktur, teknologi, perbankan, hospitality, e-commerce, hingga sektor publik, buku ini menggambarkan bagaimana setiap industri memiliki karakteristik, tantangan, dan pendekatan yang berbeda dalam mengelola serta mengembangkan potensi sumber daya manusia. Pembaca diajak memahami pentingnya perencanaan karier, pengembangan kompetensi, pengelolaan talenta, kepemimpinan, hingga peran organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan individu secara berkelanjutan. Dengan pendekatan yang aplikatif dan berorientasi pada kebutuhan dunia kerja, buku ini tidak hanya memperluas wawasan mengenai pengembangan karier, tetapi juga memberikan inspirasi bagi pembaca untuk merancang perjalanan profesionalnya secara lebih terarah. Pada saat yang sama, buku ini menawarkan perspektif yang dapat membantu organisasi membangun strategi pengembangan sumber daya manusia yang adaptif, inovatif, dan berkelanjutan guna menghadapi dinamika dunia kerja masa kini dan masa depan.

www.penerbitwidina.com
@penerbitwidina
penerbit widina
penerbitwidina@gmail.com
widina store
widina bookstore

Layanan Pemesan & Penerbitan Buku
0815-7000-699

SCANME

Manajemen & Marketing

ISBN 978-634-317-057-0

9 786343 170570