

ADAPTABILITAS KARIR, MOTIVASI DAN PELATIHAN SERTA PROFESIONALISME SEBAGAI FAKTOR YANG BERPENGARUH TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN DI MASA PANDEMI COVID-19 (STUDI LITERATUR)

Hanto Widyastomo, Achmad Fauzi , Handitya Kusuma Wibowo, Rospika Tamba, Ulia Swasti, Anggara Rahmat

Universitas Terbuka, Banten, Indonesia

Email: hanto.widyastomo@gmail.com, didit.wibowo@gmail.com, rospikatamba25@gmail.com, ulia.swasti@gmail.com, anggara.rachmat@gmail.com

INFO ARTIKEL ABSTRAK

Diterima
23 Maret 2022
Direvisi
17 Mei 2022
Disetujui
23 Mei 2022

Kata Kunci:

Pandemi Covid-19,
Pengembangan
karir, karyawan,
pelatihan, motivasi,
adaptabilitas karir,
profesionalisme

Penyebaran corona virus disease 2019 (Covid-19) di Indonesia ditetapkan sebagai bencana nasional nonalam melalui Keputusan Presiden (Kepres) Nomor 12 Tahun 2020 tanggal 13 April 2020. Covid-19 menjadi pandemi virus yang menyebar hampir ke seluruh negara di dunia dan menyebabkan berbagai dampak ke berbagai sektor termasuk ke sektor ketenagakerjaan. Berdasarkan data Kementerian Tenaga Kerja pada fase awal pandemi covid-19 periode bulan April s.d. Agustus 2020 terdapat sekitar 2 juta pekerja terdampak, baik yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), dirumahkan sementara dan kelompok usaha yang mengalami kebangkrutan usaha. Studi literatur ini bertujuan untuk mengetahui pengembangan karir karyawan di tengah kesulitan pandemi covid-19 yang dialami oleh berbagai institusi dari berbagai sektor. Variabel yang digunakan yaitu faktor adaptabilitas karir, faktor motivasi, faktor pelatihan dan faktor profesionalisme.

ABSTRACT

The spread of the corona virus disease 2019 (Covid-19) in Indonesia was designated as a non-natural national disaster through Presidential Decree (Kepres) No. 12 of 2020 dated April 13, 2020. Covid-19 became a viral pandemic that spread to almost all countries in the world and caused various impacts. to various sectors, including the labor sector. Based on data from the Ministry of Manpower in the early phases of the COVID-19 pandemic, the period from April to d. In August 2020 there were around 2 million workers affected, both those who experienced Termination of Employment (PHK), temporarily laid off and business groups that experienced business bankruptcy. This literature study aims to determine the career development of employees in the midst of the difficulties of the COVID-19 pandemic experienced by various institutions from various sectors. The variables used are career adaptability factors, motivation factors, training factors and professionalism factors.

Keywords:

*Covid-19 pandemic,
Career development,
employees, training,
motivation, career
adaptability,
professionalism*

Pendahuluan

How to cite:

Widyastomo, Hanto, Achmad Fauzi , Handitya Kusuma Wibowo, Rospika Tamba, Ulia Swasti, Anggara Rahmat (2022). Adaptabilitas Karir, Motivasi Dan Pelatihan Serta Profesionalisme Sebagai Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Di Masa Pandemi Covid-19 (Studi Literatur), *Jurnal Syntax Transformation*, 3 (5).
<https://doi.org/10.46799/jst.v3i3.522>

E-ISSN:

2721-2769

Published by:

Ridwan Institute

Adaptabilitas Karir, Motivasi Dan Pelatihan Serta Profesionalisme Sebagai Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Di Masa Pandemi Covid-19 (Studi Literatur)

Untuk mendapatkan peningkatan kinerja perusahaan harus didukung oleh terpenuhinya pelatihan yang didapatkan oleh karyawan untuk mengembangkan keterampilannya. Perusahaan biasa di masa pandemi harus menginvestasikan modal untuk pengadaan program pelatihan (Abdullah, 2014). Program yang menunjang pengembangan karir karyawan saat ini belum menjadi fokus perusahaan sehingga hal ini menimbulkan permasalahan yang akan merugikan perusahaan, dikarenakan kurangnya program pelatihan karyawan maka akan menimbulkan minat untuk mencari perusahaan lain yang mampu menyediakan pelatihan untuk menunjang karir karyawan. Berdasarkan sumber dari Hnote Asia menjelaskan bahwa pengembangan karir adalah serangkaian kegiatan untuk menambah pengetahuan, menggali serta sikap untuk menentukan keputusan dengan tujuan meraih karir oleh seseorang atau karyawan.

Imbas Pandemi Covid-19 yang ditetapkan Pemerintah Indonesia sejak awal 2020 telah mengubah pola hidup masyarakat. Sektor UMKM yang modal operasionalnya day-to-day terpuruk sangat dalam. Pekerja kantoran yang dipaksa bekerja dari rumah, ditambah harus mendampingi anaknya yang juga belajar dari rumah. Kegiatan-kegiatan tatap muka dan melibatkan mobilisasi banyak orang pun terpaksa dihentikan sebagai upaya untuk menahan laju penularan COVID-19. Sektor-sektor terkait, antara lain: ekonomi, transportasi, pendidikan, pariwisata, dsb terdampak negatif.

Press release subjek ketenagakerjaan yang dikeluarkan BPS berdasarkan data per Agustus 2021 menyatakan setidaknya terdapat sekitar 21,3 juta pekerja atau karyawan serta calon angkatan kerja yang terdampak oleh pandemic Covid-19. Mulai dari terkena PHK hingga kesulitan mendapatkan pekerjaan efek dari banyak perusahaan yang melakukan efisiensi.

Berdasarkan data di lapangan, momok terburuk dari efek pandemi ini adalah pemutusan hubungan kerja. masih cukup dikatakan beruntung jika hanya di-WFH-kan dengan konsekuensi pengurangan jam kerja dan gaji. jika bisa bertahan pada tempat kerja saja sudah cukup berat, maka meningkatkan jenjang karir merupakan tantangan luar yang entah kapan berakhir ini.

Dari data dan penjelasan di atas menunjukkan bahwa efek pandemi telah membuat karir seseorang bergejolak tak menentu. Maka dibutuhkan extra effort untuk pengembangan karir melalui berbagai cara peningkatan bahkan peningkatan skill dimana selama WFH terdapat waktu luang yang dapat dimanfaatkan. Artikel ini membahas pengaruh pelatihan yang dilakukan untuk pengembangan kapasitas, faktor motivasi diri, faktor adaptabilitas pekerja atas karir yang ditekuninya, dan faktor sikap profesionalisme terhadap pengembangan karir, suatu studi literatur manajemen sumber daya manusia.

Metode Penelitian

Dalam penyusunan artikel ini, menggunakan metode literatur review dan penilaian secara kualitatif atas berbagai sumber data dari berbagai artikel ilmiah hasil penelitian terdahulu (Cahyono et al., 2019).

Hasil dan Pembahasan

Sampai saat ini belum banyak diperoleh referensi yang cukup yang mengaitkan antara pelatihan, motivasi, adaptabilitas karir dan profesionalisme terhadap pengembangan karir. Hal ini menjadikan judul literatur *review* ini sebagai sebuah *novelty*, yaitu penelitian baru yang belum pernah diteliti orang peneliti sebelumnya. Namun dapat dipaparkan beberapa penelitian sebelumnya yang cukup relevan diantaranya:

A. Hubungan dan pengaruh adaptabilitas karir terhadap pengembangan karir karyawan

Menurut (Ramadani, D., Fachrurrazi, M., & Hidayat, 2020) , adaptasi dalam karir yang dimiliki karyawan akan dapat membantu dalam menyelesaikan permasalahan, mengembangkan karir, perubahan pekerjaan hingga mengatasi adanya trauma kerja.

Transisi dan krisis global pada masa pandemi Covid-19 menyebabkan kemampuan beradaptasi karir menjadi keterampilan penting dalam dunia kerja karena terjadi perubahan pekerjaan yang tidak terduga, keputusan PHK dan cuti dari pekerjaan (Lee et al., 2021). Maka dari itu dengan adaptabilitas karir membantu individu melihat kemungkinan, memanfaatkan perubahan danantisipasi pada ketidakpastian yang dapat diperkirakan (Rudolph et al., 2017). Pada masa perubahan, proses adaptasi dapat menjadi kesulitan tersendiri yang dialami karyawan dalam melakukan penyesuaian kerja. Untuk itu para karyawan perlu memiliki kemampuan untuk adaptasi dalam situasi dan interaksi kerja serta tuntutan kerja yang baru (Effendy & Widianinganti, 2020).

Pada Masa pandemi Covid-19 ini merupakan situasi yang menyebabkan banyak orang mengalami keterpurukan karir. Hal-hal yang dapat dilakukan dalam menghadapi permasalahan selama masa pandemic yaitu mengembangkan kemampuan adaptasi karir dan resiliensi karir (Ramadani et al., 2020).

B. Hubungan dan pengaruh motivasi terhadap pengembangan karir karyawan

Motivasi mempunyai hubungan dengan pengembangan karir, dimana motivasi merupakan faktor pendorong seseorang yang terpengaruhi oleh orang

lain, lingkungan maupun diri sendiri. Motivasi dalam kerja pada dasarnya dapat menjadi faktor mendorong agar dapat menjalankan pekerjaan dengan lebih baik secara benar untuk mencapai tujuan organisasi (Bahagia & Putri, 2021). Penelitian juga dilakukan oleh (Yarberry & Sims, 2021) mengenai motivasi saat melakukan work from home dari rumah, bahwa bekerja secara Remote dapat meningkatkan Efikasi diri dan pemberdayaan diri terhadap potensi pengembangan karir. Namun juga kurang akan komunikasi dan rasa memiliki.

C. Hubungan dan pengaruh pelatihan terhadap pengembangan karir karyawan

Pelatihan mempunyai pengaruh terhadap pengembangan karir studi kasus pada PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung (Andriyani & Utama, 2017). Hasil penelitian menunjukkan bahwa frekuensi pengadaan pendidikan dan pelatihan berdampak pada pengembangan karir yang lebih baik. Kemudian dari hasil penelitian (Husin et al., 2017) bahwa pelatihan mempunyai pengaruh signifikan terhadap pengembangan karir pada studi kasus tenaga kependidikan pada SD N 148 Kecamatan Limun Kabupaten Sarolangun. Hasil penelitian menunjukkan semakin banyak pelatihan yang diterima, berpengaruh positif terhadap pengembangan karir tenaga kependidikan. Hal ini serupa dengan penelitian (Rezeki et al., 2020) bahwa variabel pengalaman kerja dan pelatihan mempunyai pengaruh positif terhadap pengembangan karir pada studi kasus karyawan di Dinas PPKB Kota Medan Provinsi Sumatera Utara. Kemudian hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Supeni & Sujana, 2021) bahwa pendidikan pelatihan, pengalaman kerja, serta prestasi kerja berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan karyawan studi kasus pada

Adaptabilitas Karir, Motivasi Dan Pelatihan Serta Profesionalisme Sebagai Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Di Masa Pandemi Covid-19 (Studi Literatur)

karyawan PDAM Kabupaten Buleleng. Kemudian riset ini diperkuat dengan riset (Upasuji et al., 2020) bahwa pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir. Hal tersebut mengindikasikan adanya berbagai pelatihan dapat membantu peluang karyawan untuk mengembangkan karir lebih baik. Dari berbagai hasil penelitian ini dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara pelatihan terhadap perkembangan karir. Artinya semakin sering mengikuti pelatihan maka semakin besar peluang untuk mengembangkan karir.

D. Hubungan dan pengaruh profesionalisme terhadap pengembangan karir karyawan

Menurut (Priyanga & Franksiska, 2019) berdasar penelitian yang dilakukan terhadap karyawan di Kota Salatiga memberikan kesimpulan hasil bahwa profesionalisme berpengaruh secara positif terhadap pengembangan karir. Hal tersebut menunjukkan bahwa orang-orang yang mengedepankan sikap profesionalisme yang ditandai dengan kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan

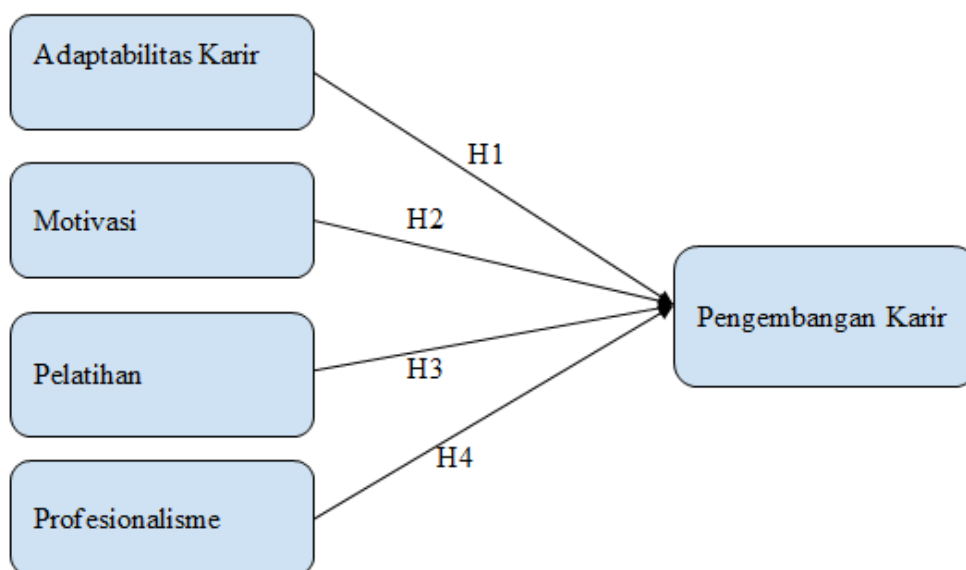
berkualitas akan dapat lebih mudah dalam menyesuaikan dirinya untuk meningkatkan karirnya dalam bekerja.

Sedangkan menurut (Diao et al., 2021), berdasar penelitian yang dilakukan terhadap tenaga medis selama menangani kasus pandemi *covid-19* memberikan kesimpulan bahwa adanya sikap profesionalisme memberikan motivasi bagi para tenaga medis untuk tetap memberikan pelayanan terbaik bagi para pasien serta memberikan pertimbangan untuk tetap bertahan dalam mengembangkan karir mereka sebagai tenaga medis.

Dari kedua hasil penelitian tersebut memberikan menunjukkan sikap profesionalisme memberikan pengaruh positif dalam pengembangan karir. Artinya dengan sifat profesionalisme peluang untuk mengembangkan karir akan lebih terbuka.

E. Kerangka Konseptual

Sesuai rumusan masalah pada awal artikel serta berbagai studi literatur dari artikel terdahulu yang relevan, maka dapat disusun kerangka konseptual pembahasan artikel sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Dari hasil studi literatur dan hasil ulasan berbagai artikel terdahulu yang relevan serta bagan kerangka konseptual di atas, menunjukkan bahwa adaptabilitas karir, motivasi dan pelatihan serta profesionalisme mempunyai berpengaruh yang positif terhadap perkembangan karir. Selain faktor yang telah dibahas tersebut, tidak menutup kemungkinan masih terdapat hal lain yang juga dapat mempengaruhi pengembangan karir misalnya faktor leadership dari pimpinan perusahaan. Namun, dalam pembahasan ini dibatasi hanya pada empat faktor yang telah diuraikan tersebut

Kesimpulan

Berdasarkan rumusan artikel dan pembahasan maka dapat dirumuskan hipotesis untuk riset selanjutnya: Pelatihan memiliki hubungan dan berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan, Motivasi memiliki hubungan dan berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan, Adaptabilitas karir memiliki hubungan dan berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan, Profesionalisme memiliki hubungan dan berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan di masa pandemi Covid-19

BIBLIOGRAFI

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan evaluasi kinerja karyawan*. Aswaja Pressindo. [Google Scholar](#)
- Andriyani, N. P. D., & Utama, W. M. (2017). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Serta Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pada Pdam Tirta Mangutama Kabupaten Badung. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(11), 5859–5882. [Google Scholar](#)
- Bahagia, R., & Putri, L. P. (2021). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal AKMAMI (Akuntansi Manajemen Ekonomi)*, 2(1), 182–191. [Google Scholar](#)
- Cahyono, E. A., Sutomo, N., & Hartono, A. (2019). Literatur review; panduan penulisan dan penyusunan. *Jurnal Keperawatan*, 12(2), 12. [Google Scholar](#)
- Diao, J. A., Wang, J. K., Chui, W. F., Mountain, V., Gullapally, S. C., Srinivasan, R., Mitchell, R. N., Glass, B., Hoffman, S., & Rao, S. K. (2021). Human-interpretable image features derived from densely mapped cancer pathology slides predict diverse molecular phenotypes. *Nature Communications*, 12(1), 1–15. [Google Scholar](#)
- Effendy, N., & Widianingranti, L. T. (2020). Peran Meaning dan Personal Growth Initiative (PGI) pada Pandemi Covid-19 (Tatanan Dunia Baru). *Buletin Psikologi*, 28(2), 166–181. [Google Scholar](#)
- Husin, H., Adisalamun, Sy, Y., Asnawi, T. M., & Hasfita, F. (2017). Pt nanoparticle on La_{0.02}Na_{0.98}TaO₃ catalyst for hydrogen evolution from glycerol aqueous solution. *AIP Conference Proceedings*, 1788(1), 30073. [Google Scholar](#)
- Lee, P. C., Xu, S. T., & Yang, W. (2021). Is career adaptability a double-edged sword? The impact of work social support and career adaptability on turnover intentions during the COVID-19 pandemic. *International Journal of Hospitality Management*, 94, 102875. [Google Scholar](#)
- Priyangga, R. D., & Franksiska, R. (2019). Job Hopping sebagai Intervening pada Pengaruh Profesionalisme terhadap Perkembangan Karir. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dan Pembelajaran*, 3(3), 373–383. [Google Scholar](#)
- Ramadani, D., Fachrurrazi, M., & Hidayat, D. R. (2020). Adaptabilitas Karir dalam Perspektif Teori Perkembangan Karir Mark L. Savickas. *Jurnal Ilmiah Bimbingan Konseling Undiksha*, 11(1). [Google Scholar](#)
- Ramadani, D., Fachrurrazi, M., & Hidayat, D. R. (2020). Adaptabilitas Karir dalam Perspektif Teori Perkembangan Karir

Adaptabilitas Karir, Motivasi Dan Pelatihan Serta Profesionalisme Sebagai Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Di Masa Pandemi Covid-19 (Studi Literatur)

- Mark L. Savickas. *Jurnal Ilmiah Bimbingan Konseling Undiksha*, 11(1). [Google Scholar](#)
- Rezeki, A. P., Maulidasari, C. D., & Zhafira, N. H. (2020). Pengalaman Kerja Dan Pelatihan Sebagai Variabel Determinasi Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kota Medan. *Jurnal Bisnis Dan Kajian Strategi Manajemen*, 4(2). [Google Scholar](#)
- Rudolph, C. W., Katz, I. M., Lavigne, K. N., & Zacher, H. (2017). Job crafting: A meta-analysis of relationships with individual differences, job characteristics, and work outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 102, 112–138. [Google Scholar](#)
- Supeni, P. D., & Sujana, I. N. (2021). Pengaruh Pendidikan Pelatihan, Pengalaman Kerja, Dan Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Pada PDAM Kabupaten Buleleng. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 13(2), 352–356. [Google Scholar](#)
- Upasuji, N. K. E., Satrya, I. G. B. H., & Gusti Bagus, H. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja, Pelatihan, Dan Penilaian Kinerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(12). [Google Scholar](#)
- Yarberry, S., & Sims, C. (2021). The impact of Covid-19-prompted virtual/remote work environments on employees' career development: Social learning theory, belongingness, and self-empowerment. *Advances in Developing Human Resources*, 23(3), 237–252. [Google Scholar](#)

Copyright holder :

Endro Triwahjudi Suswardana (2022)

First publication right :

Jurnal Syntax Transformation

This article is licensed under:

