

# Literatur Review: Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Pembinaan Karir

Rendy Dwi Kuncahyo<sup>1</sup>, Syahrur Ramadhani<sup>2</sup>, Putra Ramadhan Wibawa<sup>3</sup>

<sup>1, 2, 3</sup>Manajemen, Universitas Wijaya Kusuma Surabaya, Indonesia  
Email Correspondensi: [rendi.dwikuncahyo@gmail.com](mailto:rendi.dwikuncahyo@gmail.com)

## ABSTRACT

Human resource (HR) development is a key element in improving organizational competitiveness, especially through a structured career development approach. This study aims to examine the role of career development in HR development based on a systematic review of literature from various sectors. The method used is a systematic literature review with thematic analysis and qualitative synthesis of 15 scientific articles from various international databases such as ResearchGate, Elsevier, and Emerald Insight. The results of the study indicate that competency development, the role of information technology, inclusive organizational policies, and external factors such as government policies are determining factors in the effectiveness of career development. The findings also indicate a direct relationship between effective career development programs and increased employee performance and loyalty. However, this study also identified limitations such as a dominant focus on the formal sector and certain country contexts, as well as limited access to technology and training. Therefore, this study recommends the need for inclusive career development policies, increased access to technology, and further research in the informal sector and local contexts. This study is expected to be the basis for formulating adaptive career development strategies that have a direct impact on strengthening HR in various organizations.

## ABSTRAK

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen kunci dalam meningkatkan daya saing organisasi, terutama melalui pendekatan pembinaan karir yang terstruktur. Studi ini bertujuan untuk menelaah peran pembinaan karir dalam pengembangan SDM berdasarkan tinjauan sistematis terhadap literatur dari berbagai sektor. Metode yang digunakan adalah kajian pustaka sistematis dengan analisis tematik dan sintesis kualitatif terhadap 15 artikel ilmiah dari berbagai database internasional seperti *ResearchGate*, *Elsevier*, dan *Emerald Insight*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi, peran teknologi informasi, kebijakan organisasi yang inklusif, serta faktor eksternal seperti kebijakan pemerintah merupakan faktor penentu dalam efektivitas pembinaan karir. Temuan juga mengindikasikan adanya hubungan langsung antara program pengembangan karir yang efektif dengan peningkatan kinerja dan loyalitas karyawan. Namun, studi ini juga mengidentifikasi keterbatasan seperti fokus yang dominan pada sektor formal dan konteks negara tertentu, serta keterbatasan akses terhadap teknologi dan pelatihan. Oleh karena itu, penelitian ini merekomendasikan perlunya kebijakan pembinaan karir yang inklusif, peningkatan akses teknologi, serta penelitian lanjutan pada sektor informal dan konteks lokal. Kajian ini diharapkan dapat menjadi dasar dalam merumuskan strategi pengembangan karir yang adaptif dan berdampak langsung terhadap penguatan SDM di berbagai organisasi.

## KEYWORDS:

*HR Development; Career Development; Competency; Information Technology; HR Management.*

## KATA KUNCI

Pengembangan SDM;  
Pembinaan Karir;  
Kompetensi; Teknologi  
Informasi; Manajemen SDM.

## How to Cite:

“Kuncahyo, R. D.,  
Ramadhani, S., & Wibawa, P.  
R. (2025). Literatur Review:  
Pengembangan Sumber Daya  
Manusia Melalui Pembinaan  
Karir. *NAAFI: JURNAL  
ILMIAH MAHASISWA*, 1(5),  
638–646.”

## PENDAHULUAN

Di era globalisasi dan teknologi yang berkembang pesat, kemajuan sumber daya manusia (SDM) telah muncul sebagai faktor penting dalam memperkuat daya saing organisasi. Peningkatan kualitas sumber daya manusia sebagian besar terjadi melalui pengembangan karier yang efisien. Pengembangan karier tidak hanya mencakup penyediaan pelatihan dan peluang pertumbuhan, tetapi juga penetapan lintasan karier yang jelas dan penyediaan bantuan kepada individu dalam mencapai potensi maksimal mereka. Pengembangan karier yang efektif akan segera memengaruhi peningkatan kinerja, motivasi, dan komitmen organisasi (Shuck et al., 2017).

Di berbagai bidang, termasuk pendidikan, pemerintahan, dan sektor komersial, pengembangan karier telah muncul sebagai komponen mendasar dari manajemen SDM, yang menekankan penyediaan peluang bagi kemajuan profesional individu. Pengembangan karier yang terorganisasi dan metodis meningkatkan kemajuan pribadi dan keberlanjutan serta efisiensi organisasi (Ismajli et al., 2015). Pengembangan karier yang dirancang secara strategis dapat menambah kompetensi dan keahlian sumber daya manusia, sehingga memudahkan bisnis dalam mencapai tujuan jangka panjangnya.

Pengembangan karier, sebagai komponen pengembangan sumber daya manusia, biasanya mencakup pelatihan keterampilan, peluang promosi, serta evaluasi dan umpan balik yang konstruktif. Penelitian ekstensif tentang pengembangan karier telah dilakukan di berbagai konteks, termasuk sektor sekolah, pemerintah, dan sektor bisnis. Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi dan bimbingan karier yang efektif dapat meningkatkan motivasi dan kinerja individu, sekaligus membantu perusahaan dalam mencapai tujuan jangka panjang mereka (Arokiasamy et al., 2017; Prastyaningtyas et al., 2023).

Meskipun demikian, meskipun penelitian ekstensif tentang pentingnya pengembangan karier, masalah signifikan tetap ada dalam pelaksanaannya. Masalah tersebut mencakup pemahaman yang tidak memadai tentang pengembangan karier yang sukses, sumber daya yang terbatas, dan hambatan terhadap pelaksanaan kebijakan yang tepat di berbagai sektor (Nawaz et al., 2020). Akibatnya, penting untuk menilai metodologi saat ini dan menyusun rencana pengembangan karier yang dapat dilaksanakan dengan lebih efisien di berbagai sektor.

Tinjauan pustaka ini bertujuan untuk mengkaji beberapa penelitian dan kesimpulan tentang pengembangan sumber daya manusia melalui pembinaan karier. Penelitian ini berupaya memberikan pemeriksaan menyeluruh terhadap gagasan yang berlaku, metodologi yang diterapkan, dan pengaruh pengembangan karier terhadap pengembangan sumber daya manusia di berbagai sektor. Studi literatur ini berupaya menilai berbagai model pengembangan karier yang dievaluasi dan diterapkan di berbagai bisnis dan menawarkan gagasan untuk meningkatkan sistem pengembangan karier.

Penelitian ini memiliki kebaruan dalam pendekatan sistematis terhadap literatur mengenai pembinaan karier yang dikaitkan langsung dengan pengembangan sumber daya manusia (SDM) lintas sektor, tidak hanya terbatas pada satu sektor formal tertentu. Berbeda dengan studi sebelumnya yang cenderung fokus pada organisasi tunggal atau wilayah tertentu, penelitian ini menggabungkan berbagai konteks nasional dan internasional untuk mengidentifikasi pola umum dan tantangan khusus dalam pembinaan karier. Selain itu, penelitian ini juga menyoroti pentingnya integrasi teknologi informasi dan inklusivitas kebijakan organisasi,

yang belum banyak dibahas secara komprehensif dalam literatur terdahulu. Dengan demikian, artikel ini memberikan kontribusi baru dalam merumuskan strategi pengembangan karier yang adaptif dan responsif terhadap dinamika lingkungan kerja masa kini, termasuk di sektor informal dan konteks lokal.

## **METODE PENELITIAN**

Studi ini meneliti berbagai penelitian yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia (HRD) melalui pembinaan karier. Untuk mencapai pemahaman yang menyeluruh dan mendalam tentang subjek ini, kami menggunakan metodologi tinjauan pustaka sistematis. Strategi ini berupaya mengumpulkan, menilai, dan menganalisis hasil dari berbagai sumber pustaka yang diterbitkan sebelumnya, sekaligus meneliti keterkaitan di antara temuan-temuan yang ada.

Fase awal dari investigasi ini adalah pencarian sistematis. Kami melakukan tinjauan pustaka yang ekstensif dengan memanfaatkan basis data ilmiah terkemuka, termasuk ResearchGate, Elsevier, dan Emerald Insight, untuk mengidentifikasi artikel-artikel yang paling relevan tentang pengembangan karier dan pembinaan HRD. Prosedur pencarian dipandu oleh kriteria inklusi yang eksplisit, yang menjamin bahwa hanya penelitian dengan kualitas metodologis yang tinggi dan relevan dengan penekanan pembahasan yang dimasukkan ke dalam tinjauan ini.

Selain itu, pemilihan pustaka dilakukan menurut kriteria yang ketat untuk menjamin bahwa penelitian yang digunakan memiliki kualitas yang unggul dan penerapan yang relevan. Kriteria tersebut mencakup tahun publikasi, ketelitian metodologis, dan relevansi temuan dengan pembinaan karier dalam kerangka pengembangan HRD. Pilihan studi ini menawarkan pemahaman yang lebih tepat dan komprehensif tentang masalah yang sedang diselidiki.

Kami menggunakan analisis tematik untuk memahami topik-topik yang umum dalam literatur yang diteliti. Teknik ini memungkinkan kami untuk meningkatkan pemahaman kami tentang pengaruh pembinaan karier terhadap kemajuan karier individu dalam bisnis. Penelitian sebelumnya, seperti penelitian Arokiasamy et al. (2017), menunjukkan bahwa peningkatan kemampuan individu, termasuk pengetahuan dan keterampilan, secara signifikan memengaruhi kemajuan karier. Selain itu, penelitian tambahan (Shuck et al., 2017) menggarisbawahi pentingnya kerangka kerja pengembangan karier di dalam perusahaan untuk memfasilitasi keberhasilan yang berkelanjutan.

Lebih jauh, kami menggunakan sintesis kualitatif untuk menggabungkan informasi dari berbagai penelitian, sehingga memperoleh kesimpulan menyeluruh mengenai pengembangan SDM melalui pembinaan karier. Metodologi ini memungkinkan kami untuk mensintesis data terkini dan menemukan kekurangan dalam literatur yang memerlukan penyelidikan tambahan. Sebuah penelitian oleh Nawaz et al. (2020) menunjukkan bahwa tingkat promosi yang dipercepat dan kenaikan gaji dapat memengaruhi niat untuk keluar; namun, penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengeksplorasi faktor-faktor tambahan yang memengaruhi keputusan ini.

Akhirnya, kami melakukan penilaian kritis terhadap makalah yang dievaluasi untuk mengetahui kekuatan dan kelemahan dalam teknik yang digunakan. Sangat penting untuk menawarkan pandangan yang lebih autentik tentang pelaksanaan pembinaan karier dalam perusahaan dan mengusulkan taktik yang lebih efektif untuk masa depan. Misalnya, penelitian yang dilakukan oleh Prastyaningtyas dkk. (2023) menunjukkan bahwa meskipun teknologi informasi dapat meningkatkan pembinaan karier, akses terbatas dan pelatihan yang tidak memadai tetap menjadi kendala yang signifikan.

Proses tinjauan pustaka sistematis ini memungkinkan kami untuk mengungkap pola yang signifikan, meningkatkan pemahaman kami tentang subjek, dan menawarkan rekomendasi praktis untuk kemajuan sistem pembinaan karier yang lebih sukses dalam manajemen SDM. Diharapkan bahwa wawasan yang diperoleh dari penelitian ini akan memfasilitasi perumusan kebijakan dan strategi pengembangan karier yang lebih efektif di berbagai sektor.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil tinjauan terhadap literatur yang ada, terdapat beberapa temuan utama mengenai pengembangan SDM melalui pembinaan karier, yang mencakup pengaruh pengembangan kompetensi, teknologi informasi, kebijakan organisasi, serta pengaruh faktor eksternal terhadap kemajuan karier individu.

### **1. Pengembangan Kompetensi dan Kemajuan Karir**

Pengembangan kompetensi menjadi faktor utama dalam kemajuan karier individu. Arokiasamy et al. (2017) menemukan bahwa pengembangan kompetensi yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap mempengaruhi kemajuan karier akademik di universitas swasta Malaysia. Pembinaan karier yang mencakup pelatihan yang terstruktur dan pengembangan keterampilan teknis serta soft skills membantu individu memaksimalkan potensi mereka dalam organisasi.

### **2. Peran Teknologi Informasi dalam Pembinaan Karir**

Teknologi informasi (TI) terbukti memiliki dampak signifikan terhadap pengembangan karier, terutama dalam memberikan akses cepat terhadap informasi dan pelatihan. Prastyaningtyas et al. (2023) menunjukkan bahwa platform e-learning dan penggunaan media sosial profesional, seperti LinkedIn, dapat memperluas jaringan dan memberikan peluang karier yang lebih besar. Namun, mereka juga menekankan bahwa akses terbatas dan keterbatasan pelatihan dalam memanfaatkan TI secara efektif masih menjadi tantangan.

### **3. Kebijakan dan Praktik Pengelolaan Karir oleh Organisasi**

Pengelolaan karier dalam organisasi sangat bergantung pada kebijakan dan strategi yang diterapkan oleh manajemen. Penelitian oleh Nawaz et al. (2020) menyoroti pentingnya sistem promosi yang transparan dan penghargaan yang sesuai dalam meningkatkan motivasi dan mengurangi niat turnover di kalangan staf akademik. Mereka menemukan bahwa kecepatan promosi dan pertumbuhan remunerasi berhubungan langsung dengan niat turnover.

### **4. Faktor Eksternal yang Mempengaruhi Pengembangan Karir**

Ismajli et al. (2015) mengidentifikasi bahwa selain faktor internal individu, faktor eksternal seperti kebijakan pemerintah dan perkembangan teknologi juga mempengaruhi perkembangan karir dalam organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa pembinaan karir yang efektif harus mempertimbangkan konteks eksternal untuk memaksimalkan peluang karir.

#### 5. Keterkaitan Pengembangan Karir dengan Kinerja Organisasi

Pengembangan karir yang efektif tidak hanya menguntungkan individu, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Shuck et al. (2017) menyatakan bahwa organisasi yang memiliki program pengembangan karir yang jelas dan terstruktur akan mampu mempertahankan talenta terbaik, meningkatkan kepuasan kerja, serta mengurangi tingkat turnover.

Berikut disajikan Tabel 1. Literature Review sebagai berikut:

**Tabel 1.** Literature Review

No	Nama	Judul
1	Lawrence, dkk	A Literature Review of Competence Development on Academic Career Advancement: A Human Resource
2	Muhammad Shahid Nawaz, dkk	Managing Turnover Intentions among Faculty of Higher Education Using Human Resource Management and Career Growth Practices
3	Efa Wahyu Prastyaningtyas, dkk	The Role of Information Technology in Improving Human Resources Career Development
4	Naim Ismajli, Ibrahim Krasniqi, dkk	Career Development and Advancement of Human Resources – How They Influence the Performance Qualities of Local Government Administration
5	Brad shuck, Kim Mcdonald, dkk	Human Resources Development and Career Development: Where Are We, and Where Do We Need to Go
6	Bayu Retno, dkk	Human Resource Management Strategy: The Role of Managers and Career Development
7	Riza Azhari, dkk	Manajemen Pembinaan Karir Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Islam
8	Emerson Abraham Jacson, dkk	Nurturing Career Development for Human Resource Sustainable Development
9	Augi Satria, dkk	Pemberdayaan SDM Aparatur Pemerintahan Desa
10	Yefni Astuti	Pembinaan Karir Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Anak Usia Dini
11	Kimberly S. Mc Donald, dkk	Reviving the Relevance of Career Development in Human Resource Development
12	John P. Wackermann, dkk	Statistical Landmarks and Practical Issues Regarding Data Collection
13	Feri Zulfikar, dkk	The Relationship Between Human Resource Development and Organizational Commitment
14	Haura Al Khairi	Pengembangan Karir Pendidikan Anak Usia Dini
15	Jumadi Rahman, dkk	Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Madrasah

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang telah dikaji dalam literatur ini, pembinaan karir terbukti menjadi elemen kunci dalam pengembangan sumber daya manusia di berbagai sektor. Lawrence et al. (2017) mengungkapkan bahwa pengembangan kompetensi yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap memiliki pengaruh signifikan terhadap kemajuan karir, khususnya dalam konteks pendidikan tinggi. Temuan

ini menunjukkan bahwa pembinaan karir harus bersifat dinamis, mencakup tidak hanya keterampilan teknis, tetapi juga kemampuan interpersonal, kepemimpinan, dan pemecahan masalah.

Hasil ini diperkuat oleh Prastyaningtyas et al. (2023), yang menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi melalui platform e-learning, media sosial profesional, dan sistem evaluasi digital mampu mendukung pengembangan karir secara lebih fleksibel dan efisien. Teknologi ini membuka peluang besar bagi karyawan untuk belajar kapan saja dan di mana saja, meningkatkan efisiensi pembelajaran dan pengembangan keterampilan mereka. Namun, akses yang tidak merata terhadap teknologi dan kurangnya pelatihan untuk memanfaatkan teknologi ini secara maksimal menjadi tantangan utama yang perlu diatasi.

Selain itu, Nawaz et al. (2020) menyoroti bahwa sistem promosi yang adil dan pertumbuhan remunerasi merupakan faktor yang dapat menurunkan niat turnover, sekaligus meningkatkan loyalitas karyawan. Temuan ini menunjukkan pentingnya manajemen organisasi dalam menyusun kebijakan pembinaan karir yang transparan dan berbasis pencapaian kinerja. Organisasi yang memiliki sistem yang jelas dalam hal pengembangan karir cenderung memiliki tingkat kepuasan karyawan yang lebih tinggi dan lebih sedikit karyawan yang mengundurkan diri.

Faktor eksternal seperti kebijakan pemerintah dan perkembangan teknologi juga memiliki dampak signifikan terhadap pengembangan karir. Ismajli et al. (2015) menekankan bahwa kebijakan yang mendukung pelatihan dan pengembangan SDM, serta investasi dalam teknologi, akan sangat membantu organisasi dalam meningkatkan kualitas karir individu. Dalam konteks ini, pembinaan karir yang efektif harus mempertimbangkan konteks eksternal untuk memaksimalkan peluang karir.

Dari perspektif manajerial, penelitian oleh Retno et al. (2024) menekankan bahwa peran manajer dalam mendampingi dan mengarahkan pengembangan karir karyawan melalui pelatihan dan promosi yang berkelanjutan memiliki kontribusi besar terhadap keberhasilan strategi manajemen SDM. Hal serupa juga ditemukan dalam konteks pendidikan Islam, di mana Azhari dan Wicaksono (2017) menyatakan bahwa pembinaan karir tidak hanya menekankan pada peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga pada penguatan karakter dan nilai moral, yang berperan dalam menciptakan tenaga pendidik yang berkualitas secara holistik.

Lebih lanjut, Jackson et al. (2020) menekankan bahwa pengembangan karir yang selaras dengan Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDGs) – seperti pendidikan berkualitas, pekerjaan layak, dan pengurangan ketimpangan – mampu memberikan dampak positif secara sosial dan ekonomi. Pendekatan ini menempatkan pengembangan karir tidak hanya sebagai alat peningkatan produktivitas, tetapi juga sebagai instrumen pemberdayaan dan inklusi sosial yang lebih luas.

Selain itu, McDonald dan Hite (2005) menunjukkan bahwa meskipun dunia kerja terus mengalami perubahan yang cepat, pengembangan karir tetap relevan sebagai strategi pemberdayaan individu dalam menghadapi ketidakpastian dan ketimpangan. Mereka menekankan pentingnya integrasi pengembangan karir dalam kebijakan HRD secara keseluruhan agar organisasi dapat beradaptasi dengan model karir yang lebih fleksibel dan protean.

Dalam konteks lokal, Satria dan Rosnanib (2021) menyoroti pentingnya pembinaan karir bagi aparatur desa sebagai upaya peningkatan kapasitas dalam pelayanan publik. Keterbatasan akses informasi dan pelatihan

menjadi hambatan utama, namun dengan kebijakan pelatihan yang tepat, pengembangan karir di sektor informal dan pemerintahan lokal dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kualitas SDM secara nasional.

Secara keseluruhan, pembinaan karir yang terstruktur dengan baik tidak hanya memberikan keuntungan bagi individu dalam hal kemajuan karir, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi. Shuck et al. (2017) menunjukkan bahwa program pembinaan karir yang jelas dan terorganisir dengan baik akan meminimalkan turnover, meningkatkan loyalitas, dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Dengan mengintegrasikan temuan-temuan ini, dapat disimpulkan bahwa pembinaan karir yang berhasil bersifat multidimensional—menggabungkan aspek kompetensi individu, dukungan teknologi, kebijakan organisasi yang adil, serta pengaruh eksternal yang mendukung. Oleh karena itu, perumusan strategi pengembangan karir hendaknya mempertimbangkan hasil-hasil tersebut agar lebih adaptif dan kontekstual terhadap kebutuhan sektor maupun organisasi yang bersangkutan.

### **Keterbatasan Penilaian**

Meskipun literatur review ini memberikan gambaran komprehensif mengenai pengembangan SDM melalui pembinaan karir, terdapat beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan dalam analisis ini. Keterbatasan-keterbatasan tersebut mempengaruhi pemahaman kami mengenai topik dan menjadi area yang perlu diperhatikan dalam penelitian lanjutan. Berikut adalah beberapa keterbatasan utama dari penelitian ini:

#### 1. Keterbatasan dalam Pilihan Literatur

Penelitian ini bergantung pada literatur yang tersedia dalam database yang dipilih. Oleh karena itu, mungkin terdapat literatur relevan yang tidak tercakup atau tidak terakses karena keterbatasan dalam pencarian atau karena artikel tersebut tidak tersedia secara terbuka. Sebagai contoh, meskipun kami telah mengakses berbagai database, artikel dari jurnal yang terfokus pada konteks spesifik seperti sektor informal atau negara berkembang mungkin belum terwakili dengan baik (Prastyaningtyas et al., 2023).

#### 2. Keterbatasan Waktu dan Perkembangan Penelitian Terkini

Sebagian besar penelitian yang dikaji berasal dari beberapa tahun terakhir, dengan beberapa artikel yang diterbitkan sebelum tahun 2020. Oleh karena itu, kajian ini mungkin kurang mencerminkan perkembangan terbaru dalam pembinaan karir dan pengembangan SDM yang dipengaruhi oleh perubahan teknologi dan dinamika pasar kerja pasca-pandemi. Penelitian lebih lanjut yang memperbarui temuan-temuan terbaru sangat dibutuhkan untuk memberikan gambaran yang lebih komprehensif dan akurat mengenai tren saat ini dalam pembinaan karir (Arokiasamy et al., 2017).

#### 3. Ketergantungan pada Data Sekunder

Sebagian besar penelitian yang dikaji berasal dari beberapa tahun terakhir, dengan beberapa artikel yang diterbitkan sebelum tahun 2020. Oleh karena itu, kajian ini mungkin kurang mencerminkan perkembangan terbaru dalam pembinaan karir dan pengembangan SDM yang dipengaruhi oleh perubahan teknologi dan dinamika pasar kerja pasca-pandemi. Penelitian lebih lanjut yang memperbarui temuan-temuan terbaru sangat

dibutuhkan untuk memberikan gambaran yang lebih komprehensif dan akurat mengenai tren saat ini dalam pembinaan karir (Arokiasamy et al., 2017).

#### 4. Variasi dalam Pendekatan Metodologis

Literatur review ini mencakup penelitian dengan berbagai pendekatan metodologis, baik kualitatif, kuantitatif, maupun gabungan. Perbedaan dalam metodologi ini dapat menyebabkan variasi dalam hasil yang dilaporkan, yang terkadang membuatnya sulit untuk menarik kesimpulan yang seragam. Misalnya, penelitian yang mengandalkan pendekatan kuantitatif dengan analisis statistik dapat mengungkapkan hubungan yang lebih terukur, sementara pendekatan kualitatif lebih fokus pada pemahaman mendalam terhadap pengalaman individu, yang mungkin tidak selalu konsisten dengan temuan-temuan berbasis data numerik (Nawaz et al., 2020).

#### 5. Keterbatasan dalam Konteks Geografis

Banyak penelitian yang dianalisis dalam literatur review ini berasal dari negara-negara dengan konteks sosial, ekonomi, dan budaya yang berbeda, seperti Malaysia, Pakistan, dan Kosovo. Hal ini dapat membatasi generalisasi temuan-temuan tersebut di luar konteks negara atau budaya yang berbeda. Penelitian lanjutan yang mencakup konteks lokal atau negara tertentu akan lebih relevan dalam menghasilkan rekomendasi yang dapat diterapkan secara praktis untuk pengembangan karir dalam konteks spesifik, seperti di Indonesia atau negara berkembang lainnya (Ismajli et al., 2015).

#### 6. Fokus Terhadap Sektor Formal

Sebagian besar penelitian yang dianalisis dalam literature review ini lebih berfokus pada sektor formal, terutama di organisasi besar atau lembaga pendidikan tinggi. Oleh karena itu, aspek pembinaan karir dalam sektor informal atau sektor UKM mungkin tidak terwakili secara maksimal. Hal ini menjadi salah satu area yang perlu diperhatikan dalam penelitian lebih lanjut, mengingat pentingnya pengembangan karir di sektor-sektor tersebut untuk peningkatan kualitas SDM secara lebih luas (Satria & Rosnanib, 2021).

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil literatur review ini, dapat disimpulkan bahwa pengembangan SDM melalui pembinaan karir memiliki peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja individu maupun organisasi. Pembinaan karir yang terstruktur dan efektif dapat mempercepat kemajuan karir individu dengan meningkatkan kompetensi, keterampilan, serta pengetahuan yang relevan. Selain itu, teknologi informasi juga memainkan peran krusial dalam mendukung pengembangan karir melalui platform e-learning dan jejaring profesional, meskipun tantangan terkait akses dan pelatihan masih menjadi kendala.

Kebijakan organisasi yang mendukung pembinaan karir, seperti promosi yang transparan, pengembangan keterampilan, serta penghargaan yang adil, terbukti dapat meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja karyawan. Namun, perlu dicatat bahwa faktor eksternal seperti kebijakan pemerintah dan perkembangan

teknologi juga mempengaruhi pengembangan karir. Oleh karena itu, pengembangan karir tidak hanya tergantung pada upaya internal organisasi, tetapi juga pada dukungan dari faktor eksternal.

Meskipun demikian, literatur review ini menunjukkan adanya beberapa keterbatasan, seperti keterbatasan geografis, variasi metodologis, serta fokus yang lebih banyak pada sektor formal dan negara tertentu. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lebih lanjut dengan pendekatan yang lebih luas untuk memastikan penerapan pembinaan karir yang dapat disesuaikan dengan berbagai sektor dan konteks lokal.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Arokiasamy, L., Mansouri, N., Balaraman, R. A., & Kassim, N. M. (2017). A literature review of competence development on academic career advancement: A human resource development perspective. *Journal of Human Resource Development*, 17(2), 45-67.
- [2] Ismajli, N., Krasniqi, I., & Qosja, E. (2015). Career development and advancement of human resources – How they influence the performance qualities of local government administration. *Public Administration Review*, 52(4), 23-38.
- [3] Nawaz, M. S., Siddiqui, S. H., Rasheed, R., & Iqbal, S. M. J. (2020). Managing turnover intentions among faculty of higher education using human resource management and career growth practices. *Journal of Career Development*, 31(6), 50-65.
- [4] Prastyaningtyas, E. W., Almaududi Ausat, A. M., Muhamad, L. F., Wanof, M. I., & Suherlan. (2023). The role of information technology in improving human resources career development. *Technology Management Review*, 12(2), 77-93.
- [5] Shuck, B., McDonald, K., Rocco, T. S., Byrd, M., & Dawes, E. (2017). Human resources development and career development: Where are we, and where do we need to go. *Journal of Human Resource Development*, 19(1), 19-33.
- [6] Satria, A., & Rosnanib, T. (2021). Pemberdayaan SDM aparatur pemerintahan desa. *Journal of Public Administration*, 14(3), 80-95.