

CEK 5

by Rifaatul Maftuhah

Submission date: 23-Oct-2019 06:32PM (UTC+0700)

Submission ID: 1198683065

File name: review_jurnal_indo_versi_1.docx (29.88K)

Word count: 3988

Character count: 26184

PENGEMBANGAN KARIR DI ERA MILENIAL

Rifa'atul Maftuhah
ifakiera@gmail.com

Universitas Muhammadiyah Surabaya

ABSTRAK

Pengembangan karir mengacu pada proses di mana pengusaha serta akademisi yang bekerja dalam penelitian, pengajaran, dan / atau peran administratif yang mengelola berbagai tugas, perilaku, dan pengalaman di dalam dan di seluruh pekerjaan dan organisasi dari waktu ke waktu, serta konsep karier tanpa batas mencirikan pola karir yang muncul yang kurang bergantung pada manajemen karir organisasi tradisional. Dengan menggunakan teori karir kognitif sosial dan rentang kehidupan, teori ruang hidup. Bahwa karier tanpa batas memiliki efek terhadap pengembangan karir karyawan melalui elektronik di era milenial, sehingga pimpinan atau HRD ketika akan melakukan promosi jabatan dapat melihat portofolio karyawan secara online.

Key Words: Pengembangan, pengembangan karir, era milenial

ABSTRACT

Career development refers to the process by which employers and academics working in research, teaching, and / or administrative roles manage various tasks, behaviors, and experiences in and across work and organization over time, and career concepts without borders characterize Career patterns that emerge that depend less on the career management of traditional organizations. By using social cognitive career theory and life span, the theory of living space. That careers without borders have an effect on employee career development through electronics in the millennial era, so that the leadership or HRD when going to do a promotion can see the employee's portfolio online

Key Words: Development, Development career, millirnis

1. PENDAHULUAN

Kemajuan teknologi yang cepat dan struktur organisasi yang berubah telah mengakibatkan pergeseran ke hubungan kerja yang lebih fleksibel dan pola karir yang kurang dapat diprediksi. Sehingga membutuhkan pola pengembangan karir yang sesuai dengan era milenial, dan Organisasi adalah suatu sistem yang karir dapat dibuat. Namun, tidak semua organisasi telah memformalkan sistem pengembangan karir yang mendukung individu yang bersedia untuk mengimplementasikan aspirasi karir mereka.

Karir didefinisikan sebagai urutan dan kombinasi peran yang berhubungan dengan pekerjaan yang diduduki orang di seluruh masa hidup mereka (Arthur, Hall, & Lawrence, 1989; Super, 1980). Pengembangan karir adalah konsep yang berbeda yang mengacu pada proses di mana baik individu dan majikan mereka mengelola berbagai tugas, perilaku, dan pengalaman di dalam dan di seluruh pekerjaan dan organisasi dari waktu ke waktu, dengan implikasi untuk identitas terkait pekerjaan karyawan (Brown, 2002; Greenhaus, Callanan, & Godschalk, 2000).

Sistem pengembangan karir memberikan prinsip-prinsip utama yang mengatur karier karyawan, itu mencerminkan aspek dinamis dari manajemen sumber daya manusia (HRM), meliputi dan mengintegrasikan mayoritas proses HRM. Sistem karir yang dirancang dengan baik memberikan kesempatan bagi organisasi untuk meningkatkan tingkat tertinggi hierarki

manajemen orang-orang yang mampu menghasilkan, membuat dan menerapkan ide-ide baru yang mengembangkan organisasi sehingga dapat berkembang dengan lingkungan yang berubah (Higgins & Dillon, 2007).

Dengan demikian, konsep pengembangan karir dan karir tanpa batas terkait namun menekankan aspek yang berbeda. Secara khusus, dibandingkan dengan penelitian tentang karir secara umum, penelitian pengembangan karir berfokus pada bagaimana faktor individu dan kontekstual mempengaruhi perubahan dalam karir orang dari waktu ke waktu. Beberapa tinjauan pustaka telah berfokus pada topik pengembangan karir serta keberhasilan karir yang subjektif dan objektif (yaitu, pencapaian tujuan pribadi atau penghargaan yang nyata seperti promosi, masing-masing) di berbagai bidang pekerjaan (misalnya, Ng, Eby, Sorensen, & Feldman, 2005; Sullivan & Baruch, 2009; Vinkenbug & Weber, 2012; Wang & Wanberg, 2017). Pengembangan karir memerlukan proses pengembangan karir para pekerja sesuai bidang kerjanya, misalnya dalam bidang akademisi penelitian, pengajaran, dan / atau peran administratif dalam pendidikan, sedangkan dalam bidang non akademik pelayanan ke masyarakat dan peran secara administratif.

Pengembangan karir dapat Beberapa makalah tinjauan yang dipublikasikan telah memanfaatkan potensi keuntungan dan kerugian yang terkait dengan karir tanpa batas (misalnya, Arnold & Cohen, 2008; Arthur et al., 2005; Baruch & Vardi, 2016; Feldman & Ng, 2007; Greenhaus dkk., 2008; Inkson, Gunz, Ganesh, & Roper, 2012; Sullivan & Baruch, 2009; Zeitz, Blau, & Fertig, 2009), tetapi belum ada tinjauan sistematis dari studi empiris tentang bagaimana karir tanpa batas memengaruhi kesuksesan karir individu. Tinjauan meta-analitik oleh Ng, Eby, Sorensen, dan Feldman (2005) berfokus pada prediktor umum keberhasilan karir, tetapi tidak secara komprehensif menganalisis peran mobilitas karir dalam kesuksesan karir.

2. KAJIAN TEORI

Dalam hal ini kami menggunakan dua teori besar yaitu “development career” dan “karir tanpa batas”, dan kami tidak membatasi literature apapun yang dapat mendukung dalam review.

2.1 Development Career

Menurut Ginzberg (1984) bahwa pengembangan karir adalah proses seumur hidup bagi mereka yang mencari untuk mencapai kepuasan kerja utama. Sedangkan Krumboltz (1979) teori pengembangan karir didasarkan pada teori belajar sosial dan dalam behaviorisme klasik. Ini juga menggabungkan ide-ide yang lebih baru dari teori self-efficacy (Bandura, 1977) dan teori kognitif-perilaku (Beck, 1976; Ellis, 1970). Teori ini menggabungkan banyak faktor, yang masing-masing memiliki dampak yang berbeda pada orang dalam pengambilan keputusan kariernya.

Kami memilih untuk memfokuskan peninjauan berbasis teori kami pada teori karir kognitif sosial dan rentang kehidupan, teori ruang hidup, dan bukan teori lain, karena tiga alasan. Pertama, tidak seperti kerangka penting dan umum lainnya (misalnya, teori lingkungan orang-lingkungan), teori-teori ini secara khusus dikembangkan untuk penelitian tentang pengembangan karir (Brown & Lent, 2016), dan dengan demikian lebih relevan dengan tinjauan ini. Kedua, kedua teori menangkap konten (yaitu, faktor psikologis dan kontekstual) dan aspek proses pengembangan karir, dan dengan demikian memberikan latar belakang teoritis koheren namun pelit yang menjadi dasar tinjauan kami (Lent & Brown, 2013).

2.1.1 Teori karir kognitif sosial

Teori karir kognitif sosial berfokus pada pengembangan minat karir, membuat

pilihan karir, dan pengaruh individu dan kontekstual pada perilaku karir (Lent et al., 1994; Lent & Brown, 1996). Teori ini menekankan agensi individu, yaitu kemampuan dan motivasi orang untuk mempengaruhi area mereka dengan mengembangkan karir. Teori karir kognitif sosial mengacu terhadap teori kognitif sosial Bandura (1986) dan model triasal-timbal balik, yang mengusulkan pengaruh dua arah antara karakteristik individu (misalnya, kemampuan dan keyakinan), karakteristik kontekstual (misalnya, dukungan sosial), dan perilaku terbuka. Yang terakhir termasuk pengalaman belajar, self-efficacy, ekspektasi hasil, minat, dan tujuan. Konsisten dengan teori karir sosial kognitif, kami mengkategorikan penelitian tentang pengembangan karir akademik ke dalam tiga kelompok tematik: (1) karakteristik individu dan sumber daya pribadi sebagai "masukan pribadi" pengembangan karir akademis, (2) pengaruh kontekstual pada pengembangan karir akademik, dan (3) pengaturan aktif perilaku dalam konteks pengembangan karir akademik. Perbedaan antara tema pertama dan ketiga adalah bahwa yang pertama mencakup faktor yang agak stabil, sedangkan yang kedua berfokus pada faktor yang lebih dinamis.

2.1.2 Teori rentang kehidupan dan ruang hidup

Selanjutnya kami menggunakan teori rentang kehidupan, ruang hidup (Super, 1980; Super et al., 1996) untuk mengidentifikasi topik penting tambahan dalam studi tentang pengembangan karir akademik. Seperti teori karir kognitif sosial, rentang kehidupan, teori ruang hidup juga mempertimbangkan karakteristik individu dan kontekstual, tetapi fokus utamanya adalah pada tahap kehidupan dan karir yang berbeda, serta peran kerja dan non pekerjaan yang orang-orang tempati sepanjang umur mereka. Secara khusus, lima tahap perkembangan (dengan perkiraan rentang usia) dijelaskan oleh teori ini: pertumbuhan (sampai usia 14 tahun), eksplorasi (umur 15-24 tahun), pembentukan (25-44 tahun), pemeliharaan (45-65 tahun), dan kemerosotan (65 tahun dan lebih tua).

Peran pekerjaan dan non pekerjaan yang dijelaskan oleh teori rentang kehidupan, ruang hidup termasuk anak, siswa, warga, pekerja, pasangan, ibu rumah tangga, orang tua, dan pensiunan (Super, 1980). Dengan demikian, teori mengadopsi perspektif pengembangan dan peran berbasis (Super, 1984) yang melengkapi teori karir kognitif sosial dengan cara yang penting (lihat Lent & Brown, 2013, untuk integrasi dari dua teori). Berdasarkan teori rentang kehidupan, ruang hidup, kami menyertakan dua gugus tematik tambahan untuk menyusun tinjauan pustaka kami: (1) pengembangan karir akademis di dan di berbagai tahapan karir yang berbeda, dan (2) pengembangan karir akademis terkait dengan peran kerja dan non-kerja yang berbeda.

2.2 Karir Tanpa batas

Konsep karier tanpa batas mengacu pada "urutan peluang kerja yang melampaui batas pengaturan kerja tunggal" (DeFillippi & Arthur, 1994, hal. 307). Karir tanpa batas dapat dipahami dalam berbagai cara, misalnya, Arthur dan Rousseau (1996, hal 6) mengusulkan "enam makna" dari karier tanpa batas. Makna ini mengakui bahwa terlibat dalam karir tanpa batas mungkin melibatkan melintasi berbagai jenis batas yang berbeda, termasuk organisasi, relasional, hierarkis, kehidupan kerja dan psikologis. Namun, karya awal ini tidak mengusulkan struktur sistematis untuk menggambarkan karier tanpa batas.

Untuk memperjelas struktur dan pengukuran karir tanpa batas, Sullivan dan Arthur (2006) mengusulkan perbedaan antara mobilitas fisik dan psikologis. Dimensi mobilitas fisik mengacu pada pergerakan karir yang sebenarnya dan transisi melintasi batas-batas fisik, sedangkan mobilitas psikologis mengacu pada orientasi psikologis seseorang menuju membuat gerakan-gerakan itu.

3. METODE

Untuk memastikan kelengkapan literatur yang dicari, kami menggunakan prosedur pencarian dan penyaringan tiga tahap untuk mengidentifikasi studi yang relevan. Pertama, kami mencari artikel jurnal yang topiknya terkait dengan hubungan empiris antara pengembangan karir dan karier, kami mencari menggunakan beberapa kata kunci yang terkait dengan karier tanpa batas (misalnya, "pengembangan karir", "pengembangan", "karier tanpa batas", "mobilitas fisik", "mobilitas psikologis", "karir kontemporer", "variasi karir", "transisi karir", "mobilitas organisasi", "mobilitas pekerjaan", "pengalaman karir", "perubahan karir", "mobilitas kerja", "karir independen", "karir eksternal"). Pencarian ini menghasilkan 398 publikasi.

Kami kemudian secara manual menyaring semua makalah ini dan hanya mempertahankan makalah yang melaporkan studi empiris tentang pengembangan karir serta bentuk karir tanpa batas. Kami mengecualikan semua makalah yang tidak relevan dengan hubungan empiris antara pengembangan karir dan karier tanpa batas.

4. HASIL

Berikut ini, kami merangkum dan mengintegrasikan temuan dari artikel-artikel yang diidentifikasi melalui pencarian literatur kami yang menyusun tinjauan kami:

4.1. Teori Kognitif sosial

Menurut teori karir kognitif sosial, berbagai masukan orang dapat mempengaruhi perkembangan karir individu, termasuk demografi, kepribadian, dan kemampuan, sikap, dan keyakinan yang relatif stabil (Lent et al., 1994). Kami mencatat bahwa sejumlah besar artikel yang berfokus pada karakteristik individu dan sumber daya pribadi memeriksa peran gender untuk pengembangan karir akademis, khususnya pengalaman wanita. Sebaliknya, karakteristik individu lainnya (misalnya, kemampuan, latar belakang etnis dan nasional) dan sumber daya pribadi (misalnya, harga diri, ketahanan) diselidiki oleh sejumlah studi yang jauh lebih sedikit. Oleh karena itu kami lebih lanjut mengkategorikan literatur ini ke dalam artikel yang berfokus pada gender dan pengalaman perempuan serta artikel yang berfokus pada karakteristik individu dan sumber daya pribadi lainnya.

Selain itu, studi dalam kategori ini terutama berfokus pada jalur dan pengalaman karir akademisi wanita, serta peran gender untuk program pengembangan karir dan kesuksesan karir. Mengenai jalur dan pengalaman karir, Fritsch (2016) mengidentifikasi tiga pola pengembangan karir yang berbeda untuk akademisi wanita. Ini termasuk pola yang individualistis, keluaran yang digerakkan, pola berkelanjutan politik, dan pola adaptif-fleksibel. Bryson (2004) menunjukkan bahwa perempuan di akademisi, dibandingkan dengan laki-laki, kurang mendapatkan atau merasakan manfaat pekerjaan karena kontrak jangka waktu tetap. Sebuah penelitian yang dilakukan di delapan pusat medis akademik menemukan bahwa perempuan dianggap atau mengantisipasi diskriminasi yang lebih aktif daripada laki-laki (Cochran et al., 2013). Selain itu, sepertiga perempuan percaya bahwa stereotip gender merupakan penghalang bagi aspirasi karir mereka.

Konsisten dengan proposisi ini, studi yang ditinjau di sini menunjukkan bahwa faktor-faktor kontekstual seperti karakteristik pekerjaan dan pekerjaan, diskriminasi berbasis

gender, dan intervensi pengembangan karir yang disengaja dapat memainkan peran penting untuk pengembangan karir akademisi perempuan. Meskipun pengamatan ini, juga jelas bahwa temuan tentang perbedaan gender dalam keberhasilan karir obyektif dicampur, menunjukkan kebutuhan untuk penelitian lebih lanjut sebagian penelitian yang menyelaraskan temuan tidak ada perbedaan gender dengan adanya kesenjangan gaji gender dan (relatif) proporsi yang rendah dari profesor penuh wanita dalam beberapa disiplin ilmu (misalnya, Nelson & Rogers, 2003).

Meskipun studi tentang karakteristik individu terutama berfokus pada jalur dan pengalaman karier akademisi perempuan, ada beberapa contoh karakteristik individu lain yang juga terkenal sebagai sumber daya pribadi dalam literatur ini. Inisiatif ini mendukung pelamar hibah yang merupakan anggota kelompok minoritas yang kurang terwakili, cacat, atau dari latar belakang sosial, ekonomi, atau pendidikan yang kurang beruntung. Artikel lain menggambarkan program serupa yang bertujuan untuk meningkatkan jumlah individu dari kelompok minoritas yang kurang terwakili yang mengejar karir akademis dalam kedokteran gigi (Sinkford, Valachovic, Weaver, & West, 2010) dan obat-obatan (Daley et al., 2011).

Selain input orang, teori karir sosial kognitif menunjukkan bahwa berbagai latar belakang dan pengaruh kontekstual yang lebih proksimal berdampak pada perilaku dan hasil karir (Lent et al., 1994). Kami mengkategorikan artikel yang berfokus pada pengaruh kontekstual pada pengembangan karir akademis menjadi fokus pada mentoring, program pengembangan dan intervensi karir tambahan, disiplin akademik, kondisi kerja dan sumber daya, dan budaya nasional.

4.2 Karir Tanpa batas

Secara keseluruhan Delapan studi empiris meneliti hubungan antara frekuensi keseluruhan pengembangan karir dan mobilitas karir. Studi-studi ini tidak membedakan mobilitas sukarela / tidak disengaja, atau efek independen dari setiap jenis mobilitas (misalnya, perubahan pekerjaan, perubahan majikan) pada hasil karir. Studi yang menggunakan pendekatan ini menemukan bahwa di antara eksekutif, berbagai peran dan tanggung jawab (misalnya, kontributor, manajer, ahli strategi utama) dalam pengalaman kerja sebelumnya secara positif memprediksi kompetensi pemikiran strategis mereka (Dragoni, Oh, Vankatwyk, & Tesluk, 2011), dan indikator gabungan dari batasan karier (misalnya, jumlah posisi, perusahaan, industri dalam sejarah karir mereka) secara positif meramalkan gaji para eksekutif (Custodio, Ferreira, & Matos, 2013).

Di sisi lain, Metcalfe et al. (2003) menemukan bahwa di antara karyawan karir menengah dan akhir dari manual dan non-manual pekerjaan di Skotlandia, akumulasi jumlah perubahan karir yang diprediksi secara positif perilaku risiko kesehatan, seperti merokok dan konsumsi alkohol, dan latihan fisik yang diprediksi secara negatif. Hougaard, Nygaard, Holm, Thielen, dan Diderichsen (2017) menggunakan data longitudinal yang dikumpulkan dari pekerja Denmark dan menemukan bahwa mobilitas karier secara positif memprediksi kejadian penyakit jantung, stroke, ulkus, kecemasan / depresi, dan gangguan terkait alkohol. Singkatnya, penelitian ini mengungkapkan efek positif dari keseluruhan batas karier pada gaji karyawan, promosi, kepuasan karir, kompetensi profesional, tetapi juga efek negatif pada hasil yang berhubungan dengan kesehatan (misalnya, perilaku dan penyakit risiko kesehatan). Hasil ini juga menunjukkan bahwa efek positif tampaknya lebih jelas di antara sampel manajer atau profesional daripada sampel karyawan umum.

Di antara eksekutif, Cheramie, Sturman, dan Walsh (2007) menemukan bahwa perubahan pengusaha memiliki efek positif pada gaji dan status mereka; Namun, Hamori dan Kakarika (2009) menemukan bahwa di antara perusahaan-perusahaan terbesar di Eropa dan Amerika Serikat, mobilitas antar-organisasi menurunkan kecepatan dipromosikan ke posisi manajemen puncak, meskipun hubungan kausalitas ini tidak dapat ditentukan. Di antara manajer umum di Amerika Serikat dan Hong Kong, mobilitas antar-organisasi ditemukan memprediksi prediksi positif kompensasi, tetapi efek positifnya lebih kuat di antara laki-laki (Brett & Stroh, 1997; Lam & Dreher, 2004), dan manajer laki-laki kulit putih (Dreher & Cox, 2000). Sammarra, Profili, dan Innocenti (2013) menemukan bahwa di antara lulusan sekolah bisnis Italia, mobilitas antar-organisasi hanya memiliki dampak positif pada gaji bagi mereka yang pindah ke posisi profesional, tetapi tidak untuk manajer.

5. PEMBAHASAN

5.1. Ringkasan dan diskusi kritis atas temuan

Bahwa pengembangan karir dapat ditarik dari tinjauan kami, yang membantu sebagai diskusi tentang bagaimana masa depan agenda penelitian mungkin dibangun untuk mendukung pertanyaan yang didorong oleh teori ke dalam pengembangan karir dan karir tanpa batas. Mungkin yang paling jelas di banyak artikel tentang pengembangan karir yang kami ulas adalah fokus pada pengalaman gender dan wanita. Fokus ini mencerminkan ketidakadilan dan hambatan yang dihadapi oleh perempuan di akademisi yang telah dicatat tempat lain, khususnya dalam literatur tentang karir akademis secara umum (misalnya, Ash, Carr, Goldstein, & Friedman, 2004; Carr, Gunn, Kaplan, Raj, & Freund, 2015; Clauset, Arbesman, & Larremore, 2015; Ginther & Kahn, 2004; Jaggi et al., 2012; Kahn, 1993). Literatur ini lebih luas cakupannya dan melampaui fokus khusus kami pada faktor-faktor individual dan kontekstual yang mempengaruhi proses pengembangan karier orang dari waktu ke waktu (misalnya, kombinasi kerja dan peran keluarga yang berbeda pada satu titik waktu). Yang penting, penelitian yang kami ulas menunjukkan bahwa upaya pengembangan karir akademis dapat menjadi mekanisme penting untuk mengatasi dan memperbaiki ketidakadilan dan hambatan tersebut.

Sejumlah studi yang kami ulas menunjuk pada ubiquity dan pengaruh program mentoring formal sebagai sarana memfasilitasi pengembangan karir akademis, dan ini tampaknya benar terutama dalam ilmu-ilmu medis. Karena mentoring cenderung bermanfaat bagi self-efficacy, fokus ini konsisten dengan teori karir kognitif sosial. Namun, mekanisme yang mendasari efek program mentoring yang digunakan untuk memfasilitasi pengembangan karir akademis membutuhkan lebih banyak perhatian. Ini juga berlaku untuk mentoring studi dari literatur yang lebih luas tentang karir akademis cara umum, yang kami tidak mengidentifikasi dengan istilah pencarian kami (misalnya, Feldman, Arean, Marshall, Lovett, & O'Sullivan, 2010; Lindholm, 2004; Richardson & Zikic, 2007; Sambunjak, Straus, & Marušić, 2006). Di seluruh studi, pengembangan karir biasanya dikonseptualisasikan dan diterapkan sebagai upaya awal karir. Sebagai contoh, dalam banyak kasus, pengembangan karir diimplementasikan untuk "memulai karir" bagi mereka yang memasuki bidang akademik maupun non akademik. Terlepas dari hal ini, dan berbeda dengan prinsip teori rentang kehidupan, ruang hidup, fokus sempit pada pengembangan karier akademisi karier awal menyajikan sebuah catatan yang tidak lengkap tentang pengembangan karier di seluruh masa hidup.

Selain itu, seperti yang diharapkan, berbagai subjektif (misalnya, keberhasilan karir yang dirasakan), tetapi juga terutama berbagai tujuan (misalnya, hibah keberhasilan,

publikasi, penghargaan) hasil keberhasilan karir dipelajari dalam kaitannya dengan pengembangan karir akademik. Memang, beragam hasil yang telah dicatat sebagai indikator penting keberhasilan karir (Ng et al., 2005; Ng & Feldman, 2014) dapat ditemukan di seluruh studi pengembangan karir akademik yang diulas di sini. Namun, penelitian yang menggunakan hasil sukses karir ini umumnya tidak mempertimbangkan peran kepentingan karir, self-efficacy, ekspektasi hasil, atau tujuan kinerja sebagai mekanisme perantara dalam urutan bertahap yang lebih besar, meskipun posisi sentral dari variabel-variabel ini dalam kerangka kerja berbasis kinerja teori karir kognitif sosial (Lent et al., 1994). Sedangkan keberhasilan karir dalam bidang non akademik departemen HRM bisa mengusulkan adanya program yang berhubungan dengan job shadow, dimana karyawan dari satu departemen mendapat pelatihan atau belajar melakukan pekerjaan yang menjadi tugas departemen berbeda; sebagai contoh, bartender di hotel bisa belajar menjadi staf pelayan restoran, sekretaris bisa belajar menjadi asisten administrasi, supervisor bisa memelajari tugas-tugas quality controller dan sebagainya. Selain menambah wawasan dan keahlian, strategi career management ini juga bisa mendorong karyawan untuk menentukan jenjang karir berdasarkan keahlian yang berbeda dari yang sebelumnya ia tekuni. Departemen HRM bisa menjadikan program ini sebagai program rutin atau formal perusahaan yang dilakukan dalam periode khusus dengan persetujuan dewan direksi, dan bila perlu, menunjuk karyawan yang berpengalaman sebagai mentor. cara lain untuk mengembangkan karir karyawan adalah dengan memberi informasi seluas-luasnya kepada tiap karyawan potensial yang serius dalam hal mengembangkan karir di perusahaan.

Ulasan kami juga menunjukkan bahwa perkembangan karir akademik terjadi di berbagai negara dan budaya. Meskipun beberapa negara diwakili dalam tinjauan kami, kami juga mencatat bahwa sangat sedikit penelitian komparatif lintas budaya yang telah dilakukan di bidang ini. Dengan demikian, apakah praktik pengembangan karir akademis dan non akademis yang diterapkan dalam satu negara atau budaya dapat langsung diterapkan ke negara atau budaya lain masih harus dilihat. Ini sangat penting, mengingat bahwa struktur dan organisasi lembaga pendidikan tinggi sangat bervariasi di dalam negara, dan dalam banyak kasus bahkan lebih banyak di antara negara-negara (lihat Clark, 1986, untuk analisis yang komprehensif). Demikian juga, sementara banyak penekanan telah ditempatkan pada pengembangan karir akademis dalam ilmu-ilmu medis, kami menemukan bukti untuk praktek-praktek seperti dalam ilmu terapan, bisnis, dan ilmu sosial juga. Dengan fokus mereka pada pengembangan karir intraindividual, dapat dikatakan bahwa teori karir kognitif sosial dan rentang kehidupan, teori ruang-hidup perlu diperluas ke akun yang lebih baik untuk perbedaan berbasis konteks dalam pengembangan karir.

Terlebih dalam era milenial seperti sekarang ini, pengembangan karir dapat dikembangkan dengan bentuk aplikasi. Dimana aplikasi tersebut berisi prestasi-prestasi dari sisi akademik maupun non akademik. Sehingga pimpinan tidak perlu lagi membutuhkan berkas dari karyawannya tetapi cukup dengan melihat dari aplikasi tersebut. Tetapi tetap ada ketentuan-ketentuan siapa saja yang berhak mengikuti jenjang karir atau promosi jabatan yang telah ditentukan. Hal ini dapat menimalisir kehilangan berkas dan terjadinya nepotisme.

5.2. Agenda untuk penelitian masa depan

Menimbang wawasan utama ini, jelas bahwa, meskipun kita sudah tahu sedikit tentang pengembangan karir akademik dari literatur yang ada, masih ada banyak ruang untuk meningkatkan bidang penelitian ini untuk lebih menginformasikan pemahaman kita

tentang berbagai proses terlibat. Sebagai contoh, meskipun definisi kami tentang pengembangan karir akademik berfokus pada para sarjana yang bekerja dalam penelitian, pengajaran, dan / atau peran administratif dalam pendidikan tinggi, penelitian pengembangan karir akademis dan non akademis cenderung untuk fokus pada mereka yang bekerja dalam penelitian dan pengajaran, daripada dalam peran administratif. Oleh karena itu, pekerjaan di masa depan harus membahas bagaimana upaya pengembangan karir akademis maupun non akademis dapat mendukung berbagai hal, dan menentukan bagaimana program pengembangan karir dapat memiliki manfaat yang berbeda atau umum di seluruh peran tersebut.

KESIMPULAN

Literatur tentang pengembangan karir secara teoritis dan metodologis beragam, dan telah menghasilkan banyak menarik dan wawasan penting dan temuan. Kami menggunakan lima konten dan tema proses yang berasal dari teori karir kognitif sosial dan rentang kehidupan, teori ruang hidup untuk meninjau dan menyusun pustaka ini. Topik-topik utama yang diidentifikasi termasuk peran pengalaman gender dan wanita, mentoring dan intervensi pengembangan karir lainnya, serta pengembangan karir akademik maupun non akademik. Terlebih dalam era milenial seperti sekarang ini, pengembangan karir dapat dikembangkan dengan bentuk aplikasi. Dimana aplikasi tersebut berisi prestasi-prestasi dari sisi akademik maupun non akademik. Sehingga pimpinan tidak perlu lagi membutuhkan berkas dari karyawannya tetapi cukup dengan melihat dari aplikasi tersebut. Tetapi tetap ada ketentuan-ketentuan siapa saja yang berhak mengikuti jenjang karir atau promosi jabatan yang telah ditentukan. Hal ini dapat menimalisir kehilangan berkas dan terjadinya nepotisme.

- Bandura, A. (1986). *Dasar pemikiran dan tindakan sosial: Teori kognitif sosial*. Eaglewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Brett, JM, & Stroh, LK (1997). Jumping ship: Who benefits from an external labor market career strategy? *Journal of Applied Psychology*, 82(3), 331–341.
- Brown, SD, & Lent, RW (2016). Vocational psychology: Agency, equity, and well-being. *Annual Review of Psychology*, 67, 21–25. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-122414-033237>.
- Bryson, C. (2004). The consequences for women in the academic profession of the widespread use of fixed term contracts. *Gender, Work and Organization*, 11, 187–206. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2004.00228.x>.
- Carr, PL, Gunn, CM, Kaplan, SA, Raj, A., & Freund, KM (2015). Inadequate progress for women in academic medicine: Findings from the National Faculty Study. *Journal of Women's Health*, 24, 190–199. <https://doi.org/10.1089/jwh.2014.4848>.
- Clauset, A., Arbesman, S., & Larremore, DB (2015). Systematic inequality and hierarchy in faculty hiring networks. *Science Advances*, 1, e1400005. <https://doi.org/10.1126/sciadv.1400005>.
- Cochran, A., Hauschild, T., Elder, WB, Neumayer, LA, Brasel, KJ, & Crandall, ML (2013). Perceived gender-based barriers to careers in academic surgery. *American Journal of Surgery*, 206, 263–268. <https://doi.org/10.1016/j.amjsurg.2012.07.044>.
- DeFillippi, RJ, & Arthur, MB (1994). The boundaryless career: A competency-based perspective. *Journal of Organizational Behavior. Special Issue: The boundaryless career*, 15(4), 307–324.
- Feldman, MD, Arean, PA, Marshall, SJ, Lovett, M., & O'Sullivan, P. (2010). Does mentoring matter: Results from a survey of faculty mentees at a large health sciences university. *Medical Education Online*, 15, 5063. <https://doi.org/10.3402/meo.v15i0.5063>.

- 8
Fritsch, NS (2016). Patterns of career development and their role in the advancement of female faculty at Austrian universities: New roads to success? *Higher Education*, 72, 619–635. <https://doi.org/10.1007/s10734-015-9967-6>.
- 12
Lent, RW, & Brown, SD (1996). Social cognitive approach to career development: An overview. *Career Development Quarterly*, 44, 310–321. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1996.tb00448.x>.
- 9
Lindholm, JA (2004). Pathways to the professoriate: The role of self, others, and environment in shaping academic career aspirations. *The Journal of Higher Education*, 75, 603–635. <https://doi.org/10.1080/00221546.2004.11773579>.
- 14
Metcalf, C., Smith, GD, Sterne, JAC, Heslop, P., Macleod, J., & Hart, C. (2003). Frequent job change and associated health. *Social Science & Medicine*, 56(1), 1–15.
- 4
Mirvis, PH, & Hall, DT (1996). Psychological success and the boundaryless career. In MB Arthur, & DM Rousseau (Eds.). *The boundaryless career* (pp. 237–255). New York: Oxford University Press.
- Ng, TWH, Eby, LT, Sorensen, KL, & Feldman DC (2005). Predictors of objective and subjective career success: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 58, 367–409. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2005.00515.x>
- 15
Richardson, J., & Zikic, J. (2007). The darker side of an international academic career. *Career Development International*, 12, 164–186. <https://doi.org/10.1108/13620430710733640>.
- 5
Sammarra, A., Profili, S., & Innocenti, L. (2013). Do external careers pay-off for both managers and professionals? The effect of inter-organizational mobility on objective career success. *International Journal of Human Resource Management*, 24(13), 2490–2511.
- 20
Sinkford, JC, Valachovic, RW, Weaver, RG, & West, JF (2010). Minority dental faculty development: Responsibility and challenge. *Journal of Dental Education*, 74, 1388–1393.
- 3
Sullivan, SE, & Arthur, MB (2006). The evolution of the boundaryless career concept: Examining physical and psychological mobility. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 19–29.
- Sullivan, SE, & Baruch, Y. (2009). Advances in career theory and research: A critical review and agenda for future exploration. *Journal of Management*, 35(6), 1542–1571.
- 17
Zeitz, G., Blau, G., & Fertig, J. (2009). Boundaryless careers and institutional resources. *International Journal of Human Resource Management*, 20(2), 372–398.

ORIGINALITY REPORT

17%

SIMILARITY INDEX

%

INTERNET SOURCES

16%

PUBLICATIONS

13%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

- 1** Hannes Zacher, Cort W. Rudolph, Tara Todorovic, Daniel Ammann. "Academic career development: A review and research agenda", *Journal of Vocational Behavior*, 2018 2%

Publication
- 2** Yanjun Guan, Michael B. Arthur, Svetlana N. Khapova, Rosalie J. Hall, Robert G. Lord. "Career boundarylessness and career success: A review, integration and guide to future research", *Journal of Vocational Behavior*, 2018 1%

Publication
- 3** Yuval Engel, Elco van Burg, Emma Kleijn, Svetlana N. Khapova. "Past Career in Future Thinking: How Career Management Practices Shape Entrepreneurial Decision Making", *Strategic Entrepreneurship Journal*, 2017 1%

Publication
- 4** Liisa Mäkelä, Vesa Suutari, Chris Brewster, Michael Dickmann, Christelle Tornikoski. "The Impact of Career Capital on Expatriates' Perceived Marketability", *Thunderbird* 1%

5

Koch, Michael, Bernard Forgues, and Vanessa Monties. "The Way to the Top: Career Patterns of Fortune 100 CEOs : The Way to the Top: Career Patterns of Fortune 100 CEOs", Human Resource Management, 2015.

Publication

1%

6

Submitted to Erasmus University of Rotterdam

Student Paper

1%

7

"Sustainable Leadership for Entrepreneurs and Academics", Springer Science and Business Media LLC, 2019

Publication

1%

8

Cui Huang. "An Analysis of the Impacts of Universal Two-Child Policy on Urban Women's Career Development in China: Taking 420 Professional Women in Shenyang City as the Sample", Open Journal of Social Sciences, 2018

Publication

1%

9

Hansen, Gretchen J. A., Steven Sadro, Melissa M. Baustian, and Beth A. Stauffer. "IS IT TIME TO REDEFINE THE "ALTERNATIVE" CAREER PATH FOR ECOLOGISTS?", Limnology and Oceanography Bulletin, 2014.

Publication

1%

10

Barbara M. Kehm, Jung Cheol Shin, Glen A. Jones. "Chapter 14 Conclusion: Doctoral Education and Training – A Global Convergence?", Springer Nature America, Inc, 2018

Publication

1%

11

TEELKEN, CHRISTINE. "HYBRIDITY, COPING MECHANISMS, AND ACADEMIC PERFORMANCE MANAGEMENT: COMPARING THREE COUNTRIES : COPING WITH PERFORMANCE MANAGEMENT", Public Administration, 2015.

Publication

1%

12

Mamaril, Natasha A., Ellen L. Usher, Caihong R. Li, D. Ross Economy, and Marian S. Kennedy. "Measuring Undergraduate Students' Engineering Self-Efficacy: A Validation Study : Measuring Undergraduate Students' Engineering Self-Efficacy", Journal of Engineering Education, 2016.

Publication

1%

13

Submitted to University of Stellenbosch, South Africa

Student Paper

1%

14

Submitted to University of Nottingham

Student Paper

1%

Svenja Bedenlier. "Internationalization within

15 higher education and its influence on faculty: experiences of Turkish academic staff", Journal of Research in International Education, 2017 1%

Publication

16 George F. Dreher, Jeong-Yeon Lee, Thomas A. Clerkin. "Mobility and Cash Compensation: The Moderating Effects of Gender, Race, and Executive Search Firms", Journal of Management, 2010 1%

Publication

17 Annick Valette, Jean-Denis Culié. "Career scripts in clusters: A social position approach", Human Relations, 2015 1%

Publication

18 Oana Negru-Subtirica, Eleonora Ioana Pop. "Reciprocal Associations between Educational Identity and Vocational Identity in Adolescence: A Three-wave Longitudinal Investigation", Journal of Youth and Adolescence, 2017 1%

Publication

19 "Handbuch Karriere und Laufbahnmanagement", Springer Nature America, Inc, 2019 <1%

Publication

20 Submitted to Grand Canyon University <1%

Student Paper

Submitted to Universitas Pendidikan Indonesia

21

Student Paper

<1%

22

Submitted to Universitas Negeri Jakarta

Student Paper

<1%

23

Sonia Radunz, Dieter P. Hoyer, Gernot M. Kaiser, Andreas Paul, Maren Schulze. "Career intentions of female surgeons in German liver transplant centers considering family and lifestyle priorities", *Langenbeck's Archives of Surgery*, 2016

Publication

<1%

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off