

Analisa Pengaruh Pendidikan dan Motivasi Kerja Terhadap Perencanaan Karier Berbasis *Forecasting dan Scenario Planning*

Dinar Novandia Sunjayani¹; Tira Maulidya Saputri²; Jansend Matalin³; Hadi Supratikta⁴

¹⁻⁴ Universitas Pamulang, E-mail: dinarnovandia@gmail.com

ARTICLES INFORMATION

ABSTRACT



JURNAL ILMIAH MANAJEMEN FORKAMMA

Vol.8, No.2, Maret 2025
 Halaman : 125 - 134

ISSN (online) : 2599-171X
 ISSN (print) : 2598-9545

Keyword : Perencanaan Karier, Pendidikan, Motivasi Kerja, Peramalan, Perencanaan Skenario

JEL classification : M31

Permalink
 DOI: 10.32493/frkm.v8i2.45268

Article info :
 Received : November 2024
 Revised : Januari 2025
 Accepted : Maret 2025

Licenses :



<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Contact Author :
 © LPPM & PRODI MM UNPAM
 Jl.Surya Kencana No.1 Pamulang Tangerang Selatan – Banten
 Telp. (021) 7412566, Fax (021) 7412491
 e-mail : forkamma@unpam.ac.id

Abstrak. Penelitian ini membahas pengaruh pendidikan dan motivasi kerja terhadap perencanaan karier berbasis *forecasting dan scenario planning* dalam konteks manajemen sumber daya manusia. Dengan menggunakan metode penelitian studi kepustakaan, kajian literatur ini menganalisis interaksi antara pendidikan, motivasi, dan perencanaan karier. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan berperan signifikan dalam meningkatkan perencanaan karier melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan, sementara motivasi mendorong individu untuk mencapai tujuan karier secara efektif. Selain itu, *forecasting dan scenario planning* diidentifikasi sebagai alat yang berharga dalam merancang strategi karier adaptif yang selaras dengan kebutuhan organisasi dan ketidakpastian masa depan. Penelitian ini menekankan pentingnya integrasi pendidikan, motivasi, dan pendekatan prediktif dalam mendukung manajemen sumber daya manusia yang efektif.

Abstract. This study explores the influence of education and work motivation on career planning based on *forecasting and scenario planning* in the context of human resource management. Utilizing a library research method, this literature review draws on various academic sources to evaluate the interplay of education, motivation, and career planning. The findings indicate that education significantly enhances career planning by improving knowledge and skills, while motivation drives individuals to achieve career goals effectively. Additionally, *forecasting and scenario planning* are identified as valuable tools for designing adaptive career strategies, aligning with organizational needs and future uncertainties. The study underscores the importance of integrating education, motivation, and predictive approaches in fostering effective human resource management.

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah salah satu elemen utama keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi. Potensi yang dimiliki sumber daya manusia berupa kemampuan berpikir dan bertindak harus terus dikembangkan, diasah, dan didukung dengan keterampilan yang memadai agar dapat menghasilkan kualitas unggul serta daya saing yang tinggi.

Upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia perlu dilengkapi dengan perencanaan karier yang efektif. Dalam dunia kerja, perencanaan karier memiliki peranan yang sangat penting. Perencanaan karier yang terencana dengan baik dapat membantu individu menentukan langkah-langkah untuk mencapai target yang diinginkan, sekaligus mendorong pengembangan potensi atau kemampuan yang telah dimiliki.

Manajemen sumber daya manusia sangat penting untuk keberhasilan dan pertumbuhan organisasi. Karyawan yang kompeten, bersemangat, dan berkinerja tinggi dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi organisasi. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan pengelolaan sumber daya manusia dan menerapkan kebijakan dan praktik terbaik dalam pengelolaan sumber daya manusia. (Radius, 2022)

Karier merujuk pada jabatan atau pekerjaan yang dijalani seseorang di bidang tertentu dalam jangka waktu tertentu. Setiap individu, baik yang bekerja di organisasi, perusahaan swasta, BUMN, BUMD, maupun yang berwirausaha, memiliki keinginan untuk mencapai karier yang baik. Jenjang karier seseorang berhubungan dengan peluang untuk mencapai kesejahteraan yang lebih baik.

Karier dipengaruhi oleh beberapa faktor, internal maupun eksternal. Bagi karyawan yang bekerja pada orang lain, faktor eksternal dari perusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja sangat berpengaruh. Sementara itu, bagi individu yang mandiri, seperti wirausahawan atau profesional tertentu, faktor internal, seperti motivasi dan kemampuan pribadi, lebih dominan dalam menentukan arah karier mereka. Secara umum, perencanaan karier adalah prosedur penting yang membantu orang untuk mencapai tujuan profesional mereka secara mandiri dan dalam lingkungan organisasi. Hal ini mencakup pengembangan keterampilan, penetapan tujuan, dan pemahaman tentang peluang yang tersedia dalam dunia kerja.

Perencanaan karier adalah proses sistematis yang membantu individu dalam menentukan arah pengembangan individu merancang jalur karier yang sesuai dengan minat, kompetensi, dan tujuan pribadi maupun profesional. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia (SDM), perencanaan karier memegang peranan penting, baik untuk karyawan maupun untuk perusahaan. Bagi karyawan, perencanaan karier memberikan panduan yang jelas untuk mencapai posisi yang diinginkan melalui pengembangan keterampilan dan pendidikan yang relevan. Sementara itu, bagi perusahaan, perencanaan karier dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan, mengurangi tingkat turnover, dan mendorong peningkatan produktivitas melalui loyalitas yang lebih tinggi.

Perencanaan karier tentunya tidak bisa terlepas dari peran teknologi informasi sekarang ini. Pada perkembangan karyawan dan perkembangan penduduk yang selalu berubah, perencanaan karier pada setiap karyawan adalah salah satu tantangan yang besar pada unit human resource development (HRD) di masa digital dan meningkatnya pemakaian teknologi pada saat ini. Era yang dikenal sebagai "era digital", yang erat kaitannya dengan kemajuan teknologi, adalah era ketika informasi dengan mudah dan cepat diperoleh dan disebarkan melalui penggunaan teknologi digital. Sejalan dengan kemajuan dan perkembangan teknologi, maka didalam divisi human resource development (HRD) tetap terus melakukan penyesuaian khususnya dalam hal perencanaan karier karyawannya.

Pendidikan berfungsi sebagai dasar untuk membangun kompetensi yang relevan, sementara motivasi kerja mendorong individu untuk mencapai tujuan karier yang optimal. Pendekatan berbasis *forecasting* dan *scenario planning* memungkinkan organisasi untuk merancang perencanaan karier yang lebih adaptif dengan menggunakan data historis dan antisipasi terhadap berbagai skenario masa depan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah pendidikan memiliki pengaruh terhadap perencanaan karier?
2. Apakah motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap perencanaan karier?

3. Bagaimana pendekatan berbasis *forecasting* dan *scenario planning* dalam perencanaan karier?

Tujuan

Tujuan penelitian mengenai perencanaan karier sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh pendidikan terhadap perencanaan karier.

2. Mengeksplorasi hubungan antara motivasi kerja dan perencanaan karier.

3. Mengevaluasi penerapan *forecasting* dan *scenario planning* dalam mendukung strategi karier.

B. KAJIAN LITERATUR

Pendidikan

Pendidikan didefinisikan sebagai sebuah proses yang menanamkan dan memperoleh informasi dan pengetahuan umum; meningkatkan kekuatan logika dan pengambilan keputusan serta mempersiapkan individu secara intelektual dengan mendewasakan mereka dan membuat mereka siap untuk menjalani kehidupan (pendidikan, n.d.).

Secara harfiah, istilah "*pendidikan*" berasal dari bahasa Latin yang berasal dari kata "*Educare, Education of Educare.*" *Educatwrn*" dan *Educare*" yang berarti melatih, membawa dan memelihara, sedangkan *educare* berarti memimpin keluar, sehingga dapat dikatakan bahwa pendidikan adalah membawa keluar, mengembangkan dan membentuk bakat individu dan potensi-potensi yang ada di dalam dirinya (Farooq, 2012). Seperti yang terlihat, arti asli dari kata itu sendiri mengacu pada proses pelatihan, pemanggilan, dan pemberian makan. Mengomentari hal ini dari perspektif modern, dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah proses pendidikan secara fisik atau intelektual; memanggil informasi atau membawa pengetahuan ke permukaan atau membuatnya terlihat dan terakhir, informasi atau pengetahuan yang terungkap ini.

Namun, Smith (2015) menangani istilah ini dari perspektif filosofis dengan menyebutkan bahwa ini adalah sebuah proses mencari kebenaran dan probabilitas serta memberikan kesempatan kepada mereka untuk muncul dan mengungkapkannya.

Selain itu, Illeris (2002) menangani pendidikan dari perspektif pendidikan dengan mengevaluasinya sebagai sebuah tindakan kultivasi. Menurut Illeris, kultivasi pembelajaran adalah kombinasi dari 'aktivitas kognitif dan emosional serta sosial'.

Pendidikan adalah elemen penting dalam pengembangan karier karyawan karena menyediakan dasar pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk mencapai performa kerja yang optimal. Dalam konteks perencanaan karier, pendidikan berperan dalam memperkuat kompetensi dan meningkatkan kapasitas individu untuk menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan serta perubahan di tempat kerja. Pendidikan juga berfungsi sebagai salah satu alat utama yang dapat digunakan organisasi untuk mendorong produktivitas, loyalitas, dan motivasi kerja (Gaol, 2014).

Indikator pendidikan tidak hanya mencakup hasil akademik, tetapi juga mencakup aspek praktis seperti keterampilan teknis, partisipasi dalam pelatihan, dan relevansi pendidikan terhadap pekerjaan. Dengan menggunakan indikator ini, perusahaan dan individu dapat mengevaluasi manfaat pendidikan dalam mendukung pengembangan karier, meningkatkan produktivitas, dan menciptakan tenaga kerja yang kompeten dan siap menghadapi tantangan dunia kerja.

Pendidikan telah banyak diteliti oleh peneliti sebelumnya, antara lain: Sinambela (2020), Yusman et al. (2021), Kapahang et al. (2014), Onibala et al. (2017), Hartati et al. (2021), Wirawan et al. (2016), Basyit et al. (2020), Pakpahan et al. (2020), Yuniarti & Suprianto (2014), Nurfitriani Yasin et al. (2021).

Motivasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2017) motivasi adalah energi yang mendorong individu untuk bertindak dan diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi. Motivasi ini berasal dari dua sumber, yaitu dorongan internal (*internal motivation*) yang muncul dari dalam diri individu, dan dorongan eksternal (*external motivation*) yang berasal dari lingkungan atau pihak lain. Tingkatan motivasi seseorang dapat dibagi menjadi rendah, sedang, dan tinggi, yang mana

perbedaan tingkatan tersebut sangat memengaruhi hasil kerja serta kinerja individu dalam suatu organisasi.

Motivasi dapat didefinisikan sebagai dorongan internal yang mendorong individu untuk mencapai tujuan atau hasil tertentu. Dalam manajemen sumber daya manusia, motivasi kerja dianggap sebagai elemen yang berperan signifikan dalam menentukan seberapa baik karyawan melakukan pekerjaannya, seberapa lama mereka akan bertahan dalam organisasi, serta seberapa besar komitmen mereka terhadap perusahaan (Burnell, 2021).

Menurut Maslow dalam (Edi, 2009) bahwa ada lima tingkatan hirarki kebutuhan, dan ini dijadikan sebagai Indikator motivasi yaitu: pertama, Kebutuhan fisiologis (*physiological*) yaitu Kebutuhan dasar untuk mempertahankan kehidupan, seperti makan, minum, tempat tinggal, pakaian, istirahat, dan kebutuhan lainnya yang mendukung keberlangsungan hidup. Kedua, kebutuhan Rasa aman (*safety*) yaitu Kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, konflik, dan lingkungan yang tidak mendukung. Ketiga, Kebutuhan hubungan sosial (*affiliation*) yaitu Kebutuhan untuk menjalin hubungan dengan orang lain, seperti memiliki teman, keluarga, atau kelompok sosial. Keempat, kebutuhan pengakuan (*esteem*) yaitu Kebutuhan untuk dihormati, dihargai, dan mendapatkan pengakuan dari orang lain atas kemampuan atau prestasi yang dimiliki. Kelima Kebutuhan aktualisasi diri (*Self actualization*) yaitu Kebutuhan untuk mencapai potensi diri secara maksimal, memanfaatkan kemampuan, keterampilan, dan bakat yang dimiliki. Dengan mengukur indikator-indikator ini, perusahaan dapat memahami tingkat motivasi karyawan, mengidentifikasi hambatan yang mengurangi motivasi, serta merancang strategi untuk meningkatkan semangat kerja. Motivasi kerja yang tinggi berkontribusi pada peningkatan kinerja individu dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Motivasi kerja telah banyak diteliti oleh peneliti sebelumnya, antara lain: Suryawan & Salsabilla (2022), Razak & Alam (2023), Anggraini et al. (2021), Hustia (2020), Hartati & Putra (2022), Agustina Dewi et al. (2020), Wau (2022), Lianasari & Ahmadi (2022), Evianah & Hartanti (2020), Zaeni (2020).

Perencanaan Karier

Perencanaan karier adalah proses yang membantu individu untuk menentukan arah dan tujuan profesional mereka, serta langkah-langkah yang perlu diambil untuk mencapainya. Dalam manajemen sumber daya manusia (SDM), perencanaan karier memainkan peran penting karena memengaruhi perkembangan keterampilan, motivasi kerja, dan produktivitas karyawan. Melalui perencanaan karier, perusahaan dapat membantu karyawan mengidentifikasi peluang karier yang tersedia, memfasilitasi pengembangan kompetensi, dan meningkatkan motivasi kerja, yang pada akhirnya mendukung pencapaian tujuan strategis organisasi (Gaol, 2014).

Perencanaan karier mencakup serangkaian langkah yang melibatkan evaluasi diri, penetapan tujuan, eksplorasi pilihan karier, serta pengembangan keterampilan dan kompetensi yang diperlukan. Langkah-langkah ini meliputi penentuan visi karier, evaluasi diri terhadap kekuatan dan kelemahan pribadi, pemetaan jalur karier, serta pembaruan keterampilan melalui pelatihan dan pendidikan. Proses perencanaan karier membantu karyawan untuk lebih siap dalam menghadapi tantangan pekerjaan dan menyesuaikan diri dengan kebutuhan perusahaan, terutama dalam menghadapi dinamika perubahan yang cepat di dunia kerja saat ini (Sastra, Okta&Wijaya, T. , 2023).

Perencanaan karier juga dapat meningkatkan kepercayaan diri karyawan karena mereka memiliki panduan yang jelas mengenai langkah-langkah yang harus ditempuh untuk mencapai tujuan karier mereka. Dengan adanya jalur karier yang terstruktur, karyawan dapat melihat prospek pengembangan diri yang lebih jelas, sehingga lebih termotivasi untuk mencapai kinerja yang optimal. Dimensi atau indikator dalam perencanaan karier meliputi keterampilan dan pelatihan. Perencanaan karier memiliki hubungan yang kuat dengan rasa percaya diri dalam membuat keputusan karier, menetapkan ekspektasi, serta menentukan tujuan karier.

Metode *forecasting* dalam perencanaan karier menggunakan data historis untuk memprediksi kebutuhan kompetensi di masa depan, seperti *time series analysis* dan *regression analysis*. Pendekatan ini mendukung pengelolaan SDM yang berbasis data. *Scenario planning* membantu organisasi mengantisipasi berbagai kemungkinan skenario masa depan, seperti

perubahan pasar kerja dan teknologi. Teori *Strategic Planning* menekankan pentingnya fleksibilitas dalam pengambilan keputusan jangka panjang.

Perencanaan karier telah banyak diteliti oleh peneliti sebelumnya, antara lain: Febriansah (2019), Kurniawati & Darliani (2024), Rahayu et al. (2020), Wasesa (2019).

Tabel 1 Penelitian Terdahulu yang Relevan

No	Author (Tahun)	Judul Penelitian	Persamaan dengan artikel ini	Perbedaan dengan artikel ini
1	I. Fahmi & Ali (2022)	<i>Determination of Career Planning and Decision Making: Analysis of Communication Skills, Motivation, and Experience</i>	Membahas perencanaan karier dan motivasi	Terdapat perbedaan pada variabel pendidikan
2	Serbes & Albay (2017)	<i>Importance of Career Planning and Development in Education</i>	Membahas perencanaan karier dan pendidikan	Terdapat perbedaan pada variabel pengembangan dan tidak membahas variabel motivasi
3	Wasesa (2019)	Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Komitmen Profesi terhadap Perencanaan Karier Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera II	Membahas motivasi dan perencanaan karier	Terdapat perbedaan pada variabel komitmen profesi dan kinerja, tidak membahas variabel pendidikan
4	Septiana (2015)	Pengaruh faktor masa kerja, kompensasi dan pendidikan terhadap motivasi kerja pegawai dinas bina marga provinsi Jawa Tengah dengan produktivitas kerja sebagai variabel intervening	Membahas Pendidikan dan motivasi kerja	Terdapat perbedaan variabel masa kerja, kompensasi, tidak membahas perencanaan karier

C. METODOLOGI PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam artikel ini adalah penelitian kepustakaan, yaitu metode pengumpulan data melalui pemahaman dan pengkajian teori dari berbagai literatur yang relevan dengan topik penelitian. Penelitian kepustakaan ini dilakukan melalui empat tahapan utama, yaitu: menyiapkan peralatan yang dibutuhkan, menyediakan referensi yang relevan, mengatur jadwal penelitian, serta membaca dan mencatat materi yang berkaitan dengan penelitian. (Miza Nina Adlini et al., 2022). Penulisan artikel tinjauan pustaka dilakukan dengan metode penelitian kepustakaan, menggunakan sumber-sumber dari media online seperti Google Scholar, Mendeley, dan platform akademik lainnya. Dalam penelitian ini, kajian pustaka harus diterapkan secara konsisten sesuai dengan asumsi metodologis yang digunakan. Oleh

karena itu, penerapan kajian pustaka diharapkan dapat dilakukan secara komprehensif sehingga tidak memunculkan pertanyaan tambahan yang mungkin diajukan kepada peneliti. Penelitian ini mengadopsi metode kuantitatif karena bersifat eksploratif (Ali & Limakrisna, 2013).

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kerangka Berpikir

Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah, kajian pustaka, serta analisis dari tabel penelitian terdahulu, pembahasan dalam penelitian ini mencakup hal-hal berikut:

1. Pengaruh Pendidikan terhadap Perencanaan Karier.

Pembelajaran sebagai bagian dari pendidikan telah beralih dari proses sementara menjadi kegiatan berkelanjutan yang merupakan "proses pembelajaran berkelanjutan yang berusaha untuk menggabungkan pelajaran yang dipelajari (dari hasil dari perubahan yang telah diimplementasikan) ke dalam program peningkatan berkelanjutan [yang diminta oleh organisasi untuk pengembangan karier karyawan". Pendidikan berperan sebagai landasan utama dalam menciptakan kompetensi yang relevan. Kurikulum yang disesuaikan dengan kebutuhan pasar kerja meningkatkan peluang individu untuk merancang strategi karier yang efektif. Institusi pendidikan seperti halnya organisasi lain di pasar seharusnya mempertimbangkan target jangka pendek dan jangka panjang dengan membuat perencanaan karier dan memberikan arti penting bagi pengembangan karier staf dan siswa.

Hubungan antara pendidikan dan perencanaan dan pengembangan karier sangat signifikan, terutama mengingat kebutuhan era saat ini di mana teknologi telah mengubah - hampir- semua makna dari semua konsep secara terbalik. Seiring dengan meningkatnya perkembangan teknologi, tuntutan di pasar dan ekspektasi masyarakat serta organisasi juga berubah. Secara potensial, semua perubahan ini telah meningkatkan pentingnya pembelajaran dan pengajaran; secara khusus, peran pelaksana pendidikan menjadi jauh lebih penting dari sebelumnya.

Pendidikan formal dan nonformal yang dimiliki karyawan berperan penting dalam menentukan peluang karier. Pendidikan yang baik dapat membuka akses ke posisi yang lebih tinggi. Pendidikan tidak hanya berkaitan dengan peningkatan pengetahuan dan keterampilan, tetapi juga berkontribusi pada kemampuan individu dalam merencanakan langkah-langkah karier mereka secara efektif. Pendidikan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perencanaan karier. Dengan pendidikan yang tepat, individu lebih mampu menentukan tujuan karier mereka, merancang strategi untuk mencapainya, dan menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di tempat kerja. Oleh karena itu, baik individu maupun perusahaan perlu memperhatikan pentingnya investasi dalam pendidikan untuk mendukung perencanaan karier yang efektif.

Perencanaan karier berpengaruh terhadap pendidikan, ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh: Supeni & Sujana (2021), Pangestuti (2019), Candra & Ardana (2016), Doprata et al. (2023), Priyono & Perkasa (2024).

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Perencanaan Karier.

Motivasi kerja adalah faktor penting dalam mendorong karyawan untuk merencanakan, mengejar, dan mencapai tujuan karier mereka. Dalam manajemen sumber daya manusia (SDM), motivasi kerja dianggap sebagai elemen kunci yang memengaruhi seberapa proaktif individu dalam menetapkan jalur karier dan mengambil langkah-langkah untuk mencapainya. Karyawan yang termotivasi cenderung memiliki pandangan yang lebih jelas tentang karier mereka dan lebih berkomitmen dalam mengelola perkembangannya.

Motivasi kerja meningkatkan kesadaran individu terhadap pentingnya perencanaan karier. Individu yang termotivasi cenderung lebih proaktif dalam mengikuti pelatihan dan pendidikan lanjutan. Motivasi kerja berperan signifikan dalam mendorong karyawan untuk merencanakan karier mereka dengan lebih baik. Motivasi tidak hanya membantu karyawan menetapkan tujuan karier yang jelas, tetapi juga mendorong mereka untuk mengambil tindakan nyata dalam mengembangkan keterampilan dan mengejar peluang karier. Oleh karena itu, perusahaan yang mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan juga secara tidak langsung mendukung keberhasilan perencanaan karier mereka.

Perencanaan karier berpengaruh terhadap motivasi, ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh: Lahagu et al. (2023), Natalia & Netra (2020), Amaral et al. (2023), Lisdiani & Ngatno (2017).

3. Pengaruh Pendidikan terhadap Motivasi Kerja.

Pendidikan memainkan peran kunci dalam membangun fondasi keterampilan, pengetahuan, dan kepercayaan diri individu, yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi kerja. Pendidikan, baik formal maupun nonformal, tidak hanya memberikan kompetensi teknis tetapi juga memperkuat rasa penghargaan diri dan peluang untuk mencapai tujuan kerja yang lebih tinggi.

Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, pendidikan dianggap sebagai salah satu elemen penting yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat, berkontribusi lebih baik, dan meningkatkan produktivitas secara keseluruhan.

Pendidikan memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, baik melalui peningkatan kompetensi teknis, rasa penghargaan diri, maupun peluang karier yang lebih baik. Dengan memberikan akses pendidikan yang relevan dan berkualitas, organisasi dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada produktivitas, loyalitas, dan kepuasan kerja.

Pendidikan berpengaruh terhadap motivasi kerja, ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh: Septiana (2015), Putri & Purwanto (2020), F. Fahmi (2001).

4. Peran *Forecasting* dan *Scenario Planning* dalam Perencanaan Karier

Forecasting atau peramalan adalah proses memprediksi kebutuhan dan tren masa depan berdasarkan data historis, pola saat ini, dan ekspektasi perkembangan. Metode *forecasting* memungkinkan organisasi untuk:

- Memetakan kebutuhan kompetensi di masa depan.
- Memprediksi potensi kekurangan SDM.
- Mengidentifikasi area pengembangan yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan strategis organisasi.

Scenario planning adalah teknik yang digunakan untuk mengantisipasi berbagai skenario masa depan yang mungkin terjadi dengan mempertimbangkan ketidakpastian. Metode ini membantu organisasi dan individu merencanakan karier dengan pendekatan adaptif. *Scenario planning* membantu organisasi mengantisipasi risiko dan peluang dari berbagai skenario masa depan. Pendekatan ini meningkatkan fleksibilitas dalam merancang strategi pengembangan SDM yang adaptif terhadap perubahan lingkungan.

Implikasi Praktis

1. Individu: Mendorong pengembangan keterampilan berbasis tren pasar kerja.
2. Organisasi: Menggunakan kombinasi *forecasting* dan *scenario planning* untuk meningkatkan efektivitas strategi SDM.
3. Pemerintah: Meningkatkan sinergi antara kebijakan pendidikan dan kebutuhan industri.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Sumber daya manusia adalah faktor utama yang menentukan keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi. Upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia yang dilakukan oleh karyawan perlu disertai dengan perencanaan karier yang terarah. Perencanaan karier yang baik dapat membantu individu menentukan langkah strategis untuk mencapai target, sekaligus mendorong pengembangan potensi atau kemampuan yang telah dimiliki secara berkelanjutan.

Perencanaan karier merupakan faktor penting dalam pengembangan SDM yang tidak hanya membantu individu mencapai tujuan profesional, tetapi juga bermanfaat bagi perusahaan dalam mengelola talenta karyawan. Dengan perencanaan karier yang baik, karyawan lebih termotivasi dan siap untuk mengembangkan pendidikan yang relevan dengan kebutuhan karier mereka. Hal ini mendukung pencapaian tujuan strategis perusahaan serta meningkatkan loyalitas karyawan terhadap organisasi.

Pendekatan berbasis *forecasting* dan *scenario planning* memungkinkan organisasi untuk merancang perencanaan karier yang lebih adaptif dengan menggunakan data historis dan

antisipasi terhadap berbagai skenario masa depan. Berdasarkan kajian pustaka, rumusan masalah, dan pembahasan yang telah diuraikan, diperoleh kesimpulan penelitian sebagai berikut:

Pendidikan memiliki pengaruh signifikan terhadap perencanaan karier, di mana pendidikan yang baik membantu individu dalam merancang dan mengelola jalur karier secara efektif.

Motivasi kerja berperan penting dalam memengaruhi perencanaan karier, mendorong individu untuk menetapkan dan mencapai tujuan karier mereka.

Pendidikan juga berpengaruh terhadap motivasi kerja, dengan pendidikan yang memadai meningkatkan dorongan individu untuk bekerja secara lebih produktif dan berorientasi pada tujuan.

Pendidikan dan motivasi kerja berkontribusi signifikan dalam mendukung perencanaan karier yang efektif. Pendekatan berbasis *forecasting* dan *scenario planning* memberikan kerangka kerja yang fleksibel dan adaptif untuk mengelola SDM di tengah ketidakpastian lingkungan kerja. Penelitian ini menekankan pentingnya integrasi antara pendidikan, motivasi kerja, dan metode prediktif dalam menciptakan strategi karier yang berkelanjutan.

Saran:

Organisasi: Mengintegrasikan metode *forecasting* dan *scenario planning* dalam strategi pengelolaan SDM.

Individu: Meningkatkan keterampilan adaptif melalui pelatihan dan pendidikan berbasis kebutuhan masa depan.

Penelitian Lanjutan: Mengeksplorasi kombinasi pendekatan kuantitatif dan kualitatif dalam metode prediktif untuk perencanaan karier.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina Dewi, S., Trihudiyatmanto Prodi Manajemen, M., Ekonomi, F., Sains Al-Qur, U., & Wonosobo, An. (2020). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Perangkat Desa Di Kecamatan Punggulan Kabupaten Banjarnegara). *Journal Of Economic, Business And Engineering (Jebe)*, 2(1).
- Ali, H., & Limakrisna, N. (2013). Metodologi Penelitian (Petunjuk Praktis Untuk Pemecahan Masalah Bisnis. *Penyusunan Skripsi (Doctoral Dissertation, Tesis, Dan Disertasi. In In Deepublish: Yogyakarta.*
- Amaral, F. D., Foeh, J. E. H. J., Man, S., & Ayu, D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Terhadap Pengembangan Karier (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(4), 663–674.
- Andriani, D., Nurfadhlini, N., & Supratikta, H. (2024). Perencanaan Sumber Daya Manusia (Sdm) Dalam Menghadapi Peluang Dan Tantangan Di Era Industri 4.0. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 2(4), 320-327.
- Anggraini, R., Yusuf, M., & Supriyatno, R. I. (2021). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan, Motivasi, Disiplin, Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt.Radiatex Pekalongan. *Neraca*, 17(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.48144/Neraca.v17i1.596>
- Arpan, H., Witriyani, W., & Supratikta, H. (2024). Studi Literatur: Hubungan Diaspora Indonesia Dan Perencanaan Sdm Untuk Kepentingan Organisasi Atau Korporasi. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 2(4), 478-489.
- Basyit, A., Sutikno, B., & Dwiharto, J. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ema - Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 5.
- Candra, N., & Ardana, I. (2016). Pengaruh Pengalaman Kerja, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karier Di Pt. Pln (Persero) Distribusi Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(9), 254–863.
- Diprata, A. W., Awal, R., Syukri, A., & Us, K. A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Pendidikan, Mutasi Terhadap Pengembangan Karier Guru. *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan Nusantara*, 1(2), 34–40.

- Evianah, & Hartanti, M. A. (2020). Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Produksi Pt. Indosari Mandiri Sidoarjo. *Pragmatis*, 1(1), 15–22. <https://doi.org/10.30742/Pragmatis.v1i1.1053>
- Fahmi, F. (2001). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Serta Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Di Pertamina Apep Kamojang. *Proceeding Of The 5th Inaga Annual Scientific Conference & Exhibitions*, 7–10.
- Fahmi, I., & Ali, H. (2022). Determination Of Career Planning And Decision Making: Analysis Of Communication Skills, Motivation And Experience (Literature Review Human Resource Management). *Dinasti International Journal Of Management Science*, 3(5), 823–835.
- Febriansah, R. E. (2019). Pengaruh Perencanaan Karier Terhadap Komitmen Karier Dan Kepuasan Karier Melalui Pengembangan Karier Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Perbankan*, 5(1).
- Hartati, & Putra, P. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Parepare. *Yume: Journal Of Management*, 5(3), 512–524. <https://doi.org/10.37531/Yume.Vxix.446>
- Hartati, S., Beni Saputra, A., & Andriani, S. (2021). Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Melayani Masyarakat. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(1), 298–307. <https://doi.org/10.31004/Edukatif.v4i1.1741>
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Wfo Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/Jimn.v10i1.2929>
- Kapahang, J. O., Kojo, C., & Uhing, Y. (2014). Pendidikan, Pengalaman Kerja Dan Kompetensi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo. *Jurnal Emba*, 2(4).
- Kurniawati, R., & Darliani. (2024). Pengaruh Perencanaan Karier Dan Manajemen Karier Terhadap Komitmen Organisasi: Literatur Review. *Co-Value Jurnal Ekonomi, Koperasi & Kewirausahaan*, 15(1). <https://journal.lkopin.ac.id>
- Lahagu, P., Ndraha, A. B., & Halawa, O. (2023). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Perencanaan Karier Pegawai Dengan Motivasi Karier Sebagai Variabel Mediasi Pada Kantor Camat Medang Deras Kabupaten Batu Bara. *Jurnal Ilmiah Metadata*, 5(3), 1–18.
- Lianasari, M., & Ahmadi, S. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Fokus Bisnis Media Pengkajian Manajemen Dan Akuntansi*, 21(1), 43–59. <https://doi.org/10.32639/Fokbis.v21i1.106>
- Lisdiani, V., & Ngatno, N. (2017). Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Hotel Grasia Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 6(4), 105–112.
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Pt. Remaja Rosdakarya.
- Miza Nina Adlini, Anisya Hanifa Dinda, Sarah Yulinda, Octavia Chotimah, & Sauda Julia Merliyana. (2022). Metode Penelitian Kualitatif Studi Pustaka. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 6(1). <https://doi.org/10.33487/Edumaspul.v6i1.3394>
- Natalia, N., & Netra, I. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(4), 1507.
- Nurfitriani Yasin, S., Gunawan, Nur Fattah, M., & Parenden, A. (2021). The Effect Of Work, Education And Training Experience (Training) And Level Of Education On Employee Performance At The Soppeng District Education Office. *Bata Ilyas Educational Management Review*, 1(1).
- Onibala, N. R., Tawal, B., & Sendow, G. M. (2017). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Manado. *Jurnal Emba*, 5(2).
- Pakpahan, E. S., Siswidiyanto, & Sukanto. (2020). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang). *Jurnal Administrasi Publik (Jap)*, 2(1), 116–121. <http://sinarharapan>.

- Pangestuti, D. C. (2019). Analisis Pengalaman Kerja, Kompetensi, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karier Dengan Intervening Prestasi Kerja. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (Jrmb) Fakultas Ekonomi Uniat*, 4(1), 57–68.
- Priyono, M. I., & Perkasa, D. H. (2024). Determinan Faktor Pengembangan Karier Karyawan: Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan Dan Karakteristik Individu. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(2), Irfan-Priyono.
- Putri, M. E. D., & Purwanto, T. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Situasional, Pengalaman Kerja, Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dinas Perhubungan Kota Surabaya. *Journal Of Sustainability Bussiness Research (Jsbr)*, 1(1), 376–383.
- Rahayu, S. F., Nuringwahyu, S., & Krisdianto, D. (2020). Pengaruh Perencanaan Karier Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pt. Fifgroup Cabang Batu. *Jiagabi*, 9(2).
- Razak, M., & Alam, S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Personil Polres Mamuju. *Jurnal Pelopor Manajemen Indonesia (Jpmi)*, 2(1), 22–34.
- Septiana, V. A. (2015). Pengaruh Faktor Masa Kerja, Kompensasi Dan Pendidikan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah Dengan Produktivitas Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Journal Of Management*, 1(1).
- Serbes, M., & Albay, M. (2017). Importance Of Career Planning And Development In Education. *International Journal Of Social Sciences & Educational Studies*, 4(2). <https://doi.org/10.23918/ijsses.v4i2sip149>
- Sinambela, E. A. (2020). Pengaruh Pendidikan, Kompetensi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Baruna Horizon*, 3(2).
- Supeni, P. D., & Sujana, I. N. (2021). Pengaruh Pendidikan Pelatihan, Pengalaman Kerja, Dan Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karier Karyawan Pada Pdam Kabupaten Buleleng. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 13(2), 352–356.
- Supratikta, H., Ss, M. A., Rachmawati, I. R., & Hanrio, T. H. (2024). Analisis Demografi Dalam Meningkatkan Kompetensi Dan Produktivitas Industri Perdagangan Berbasis Kknidalam Perencanaan Sdm. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4(1), 50-67.
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137. <https://doi.org/10.37905/Aksara.8.1.137-146.2022>
- Wasesa, S. (2019). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Komitmen Profesi Terhadap Perencanaan Karier Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera Ii. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (Jrmb)*, 4(1).
- Wau, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Efektivitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Kualitas Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 37–47. <https://doi.org/10.56248/Jamane.v1i1.11>
- Wirawan, K. E., Bagia, W., Agus, G. P., Susila, J., & Manajemen, J. (2016). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. In *Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen (Vol. 4)*.
- Yuniarti, D., & Suprianto, E. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Direktoreat Operasi/Produksi Pt. X. *Indept*, 4(1).
- Yusman, E., Rivaldo, Y., & Supardi. (2021). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Pengalaman Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Pengamanan Bp Batam. *Jurnal As-Said*, 1(2), 97–107.
- Zaeni, N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Mirai Management*, 5(1).