

PENGEMBANGAN PROGRAM INDIVIDUAL DEVELOPMENT PLAN (IDP) UNTUK MENINGKATKAN CAREER DEVELOPMENT PEGAWAI DI PERUSAHAAN X

Fadhlan Aziz¹ & Ernawati²

^{1,2} Program Pendidikan Psikologi, Universitas Negeri Jakarta

Email: ernawati.psi@unj.ac.id

ABSTRACT

Career Development is important, both for employees and for the company. Based on a survey conducted by company X, 30% of employees who resigned were employees who were classified as having high performance. From this data, some employees stated that the lack of facilitation of Career Development was the reason they submitted their resignation at company X. To overcome this, the company previously had an Individual Development Plan (IDP) program. However, this program has not been structured and socialized properly so that many employees do not know and maximize the benefits of the program. Therefore, the author, together with a mentor at company X, tried to develop the IDP program to make it more structured and effective. This program includes making outreach plans through posters, videos, and giving gifts to employees who have participated in the program. As a result, the current IDP program has an integrated system in the application on the internal website of company X and the employee participation rate for IDP in company X has increased by 40%. Furthermore, this IDP program can be continued with improvements to socialization involving relevant stakeholders, conducting individual communications, as well as developing wikipedia and company news on the company's internal website so that information can be accessed by employees without time limits.

Keywords: *Career development, hierarchy of needs, individual development plan*

ABSTRAK

Career Development merupakan hal yang penting, baik bagi pegawai maupun bagi perusahaan. Berdasarkan survei yang dilakukan oleh perusahaan X, 30 % pegawai yang mengundurkan diri merupakan pegawai yang tergolong memiliki performa yang tinggi. Dari data tersebut, sebagian pegawai mengemukakan bahwa kurang terfasilitasinya *Career Development* menjadi alasan mereka mengajukan pengunduran diri di perusahaan X. Untuk mengatasi hal ini, sebelumnya perusahaan telah memiliki program *Individual Development Plan* (IDP). Tetapi, program ini belum terstruktur dan tersosialisasi dengan baik sehingga banyak pegawai yang belum mengetahui dan memaksimalkan manfaat program tersebut. Oleh karena itu, penulis bersama dengan mentor pada perusahaan X, mencoba mengembangkan program IDP agar dapat lebih terstruktur dan efektif. Program ini meliputi pembuatan rancangan sosialisasi melalui media poster, video, serta pemberian hadiah pada pegawai yang telah berpartisipasi pada program. Hasilnya program IDP saat ini telah memiliki sistem yang telah terintegrasi pada aplikasi di *website* internal perusahaan X serta angka partisipasi pegawai terhadap IDP di perusahaan X meningkat 40%. Selanjutnya, program IDP ini dapat terus dilanjutkan dengan penyempurnaan pada sosialisasi yang melibatkan pemangku kepentingan terkait, melakukan komunikasi individual, serta mengembangkan Wikipedia dan berita kabar perusahaan pada *website* internal perusahaan supaya informasi dapat diakses oleh pegawai tanpa batas waktu.

Kata Kunci: *Career development, hierarchy of needs, individual development plan*

1. PENDAHULUAN

Career Development merupakan suatu hal penting bagi organisasi maupun perusahaan untuk mempertahankan talenta terbaiknya. Hal ini didukung oleh hasil survei yang dilakukan oleh McKinsey dimana sebanyak 35% responden mengaku meninggalkan pekerjaan mereka karena kurangnya kesempatan mengembangkan diri.

Hasil penelitian di atas sejalan dengan pendapat Gyansah dan Guantai (2018) yang menyatakan bahwa organisasi yang memperhatikan perencanaan *Career Development* memiliki peluang tinggi untuk menuai produktivitas dari tenaga kerja yang terlatih, terampil, dan berbakat.

Salah satu teori psikologi yang juga mendasari akan pentingnya *Career Development* ini adalah teori yang dikemukakan oleh Abraham Maslow (Gyansah & Guantai, 2018). Teori tersebut menyatakan bahwa hasrat manusia beranjak dari sebuah hierarki yang disebut *Hierarchy of Needs*, yaitu suatu jenjang hierarki yang menunjukkan bahwa masing-masing dari kita dimotivasi oleh suatu kebutuhan yang terdiri dari beberapa tingkatan. Ketika kebutuhan tingkat bawah yang berupa kesejahteraan fisik dan emosional terpenuhi, kita kemudian dapat memperhatikan kebutuhan tingkat tinggi yang terkait dengan pengembangan pribadi.

Menimbang hal tersebut, perusahaan X berupaya untuk melakukan inisiasi *Career Development* dengan lebih baik lagi. Hal ini juga didorong oleh hasil survei internal pada pegawai yang dilakukan oleh perusahaan X di tahun 2021. Hasil survei itu menunjukkan bahwa sejumlah 30% pegawai tetap yang memiliki klasifikasi penilaian performa tinggi mengajukan pengunduran diri. Alasan utama mereka mengundurkan diri yaitu karena kurangnya kejelasan dalam *Career Development* di perusahaan.

Salah satu usaha yang dilakukan perusahaan X untuk mengatasi hal ini adalah mengadakan program yang disebut *Individual Development Plan (IDP)*. IDP pertama kali diperkenalkan oleh federasi masyarakat Amerika untuk biologi eksperimental AS pada tahun 2002 yang dirancang untuk membantu peserta pelatihan penelitian menetapkan tujuan akademik, mengembangkan keterampilan profesional, mengeksplorasi peluang karir dan melakukan perencanaan karir jangka panjang. IDP juga merupakan alat nasihat yang sangat dihargai oleh mentor untuk memfasilitasi komunikasi dan mengidentifikasi area yang masih perlu diperbaiki (Hobin et al., 2014).

Penelitian lain yang mengkaji tentang IDP juga dilakukan oleh Vanderford et al (2018). Penelitian ini melibatkan 663 mahasiswa tingkat *post-doctoral* pada 93 Universitas berbeda di Amerika Serikat. Menurut hasil penelitian ini, tingkat penyelesaian IDP secara keseluruhan adalah 54% dan 38% pengguna IDP melaporkan bahwa alat ini membantu bagi *Career Development* mereka.

Berdasarkan pengamatan penulis, program IDP telah ada di perusahaan X. Akan tetapi, program ini belum berjalan optimal. Hal tersebut terjadi lantaran tidak adanya proses yang sinambung sehingga progres pengembangan pegawai tidak dapat dimonitor dengan baik. Selain itu, alat IDP belum dapat dijadikan sebagai acuan dalam pengadaan program pelatihan bagi para pegawai sebab tidak ada proses seperti *One on One Coaching* antara manajer selaku atasan kepada pegawai yang berstatus bawahan mengenai *Career Development* mereka. Selain itu, penulis juga menemukan bahwa masih banyak pegawai yang tidak mengetahui program IDP akibat belum optimalnya proses sosialisasi.

Berdasarkan permasalahan tersebut, penulis bersama dengan mentor berusaha merancang suatu proses IDP yang berjenjang dan terintegrasi antara satu sama lain, dengan memaksimalkan fasilitas web internal perusahaan, serta menyiapkan program sosialisasi agar program dapat dikenali dan dijangkau oleh setiap pegawai tetap yang ada di perusahaan X.

Career Development

Career Development mengacu pada proses seumur hidup dalam mengelola pembelajaran, pekerjaan, dan transisi untuk bergerak menuju masa depan pilihan yang ditentukan secara pribadi dan berkembang. Beberapa orang secara alami mengembangkan kemampuan untuk mengelola karir mereka dengan cara yang berarti, tetapi yang lain membutuhkan bantuan, terutama karena tingkat perubahan ekonomi, pekerjaan, dan sosial meningkat. Agar bantuan yang tepat tersedia, pembuat kebijakan dan penyedia layanan memerlukan pengetahuan, keterampilan, dan sikap dasar yang melekat dalam membantu orang

mengembangkan rencana pembelajaran seumur hidup yang bermakna yang berinteraksi dengan jalur karir mereka.

Komponen Career Development

Career Development yang baik, meliputi 4 komponen utama seperti Edukasi, Kemampuan, Jaringan, dan Pengalaman (Owyang, 2012). Edukasi, termasuk diantaranya ialah pelatihan (gelar, sertifikat dan kelas) serta pelatihan mandiri seperti membaca, kelas berkelanjutan, buku dan blog membaca dan selalu *up-to-date* untuk hal-hal baru. penelitian di bidang yang relevan. Karier yang sukses dimulai dengan pendidikan, mendapatkan pendidikan untuk memahami konsep luas dan gambaran umum industri relatif sangat penting. Kemampuan, keterampilan mentah yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan Anda. Ini dapat mencakup data, mengembangkan strategi, manajemen proyek, manajemen perangkat lunak, pemrograman, atau berbagai pekerjaan pengetahuan. Sebagian besar pengusaha setuju bahwa memiliki keterampilan strategis dan taktis diperlukan. Jaringan, adalah individu-individu dalam karir Anda yang dapat Anda andalkan yang akan membantu Anda ketika Anda bertanya, atau akan secara sukarela membantu Anda tanpa meminta. Seperti semua hubungan, jaringan bisnis Anda melibatkan perhatian dan pembinaan yang konstan. Jangan jadi orang yang datang begitu saja saat kamu membutuhkan sesuatu, tapi ada untuk membantu orang lain, dan menjunjung tinggi hubungan yang berkelanjutan. Pengalaman, bagi mereka yang melanjutkan karir mereka, ini merupakan tantangan, karena sebagian besar posisi *entry level* mencari yang berpengalaman. Fokus pada kegiatan sukarela, magang, dan menghadiri acara lokal untuk mendapatkan jaringan. Pada akhirnya, baris ini menjadi penting karena merupakan mayoritas *resume* seseorang.

Proses Career Development

Career Development meliputi 4 proses utama diantaranya yakni identifikasi kebutuhan karir, membangun kesempatan karir, integrasi kebutuhan pegawai dengan kesempatan karir, dan pengamatan secara reguler mengenai progres pengembangan yang dilakukan (Risha, n.d.). Identifikasi kebutuhan, diperlukan sebagai untuk membantu pegawai untuk membuat keputusan mengenai tujuan karir dan langkah-langkah yang harus diambil untuk melakukan upaya untuk mencapai tujuan tersebut. Manajer SDM juga berperan penting dalam memberikan informasi dan bantuan dalam mengambil keputusan tentang kebutuhan karir pegawai. Membangun kesempatan karir, diidentifikasi melalui analisis pekerjaan. Manajer harus mengidentifikasi jalur karir bagi pegawai dalam organisasi. Dia harus mendiskusikan dengan pegawai pekerjaan apa yang tersedia dalam hierarki organisasi dan pada saat yang sama menemukan di mana pegawai ingin naik dalam organisasi di masa depan.

Integrasi kebutuhan, diperlukan untuk menyelaraskan kebutuhan dan ambisi pegawai dengan peluang karir untuk memastikan orang yang tepat akan tersedia untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja organisasi. Oleh karena itu, penekanan ditempatkan pada pelatihan, di dalam dan di luar pekerjaan, konseling dan pembinaan oleh supervisor, dan rotasi yang direncanakan pada posisi fungsi yang berfluktuasi dan di lokasi yang berbeda. Proses ini dilanjutkan lebih lanjut dengan bantuan penilaian kinerja berkala. Pelatihan dan konseling akan menjadi latihan yang sia-sia jika pegawai tidak membuat kemajuan di sepanjang jalur karirnya. Pengamatan reguler, diperlukan untuk secara teratur memantau kemajuan pegawai terhadap rencana *Career Development*-nya dan melihat bahwa ketentuan disediakan untuk mengembangkan rencana karir tersebut. Jika ada ketidaksesuaian, langkah-langkah harus diambil untuk menyusun kembali pekerjaan yang diperlukan untuk memastikan bahwa rencana *Career Development* terpenuhi. Dalam situasi di mana peluang karir tidak tersedia karena pengaruh teknologi dan faktor ekonomi, organisasi harus mendesain ulang pekerjaan atau membuat perubahan karir.

Individual Development Plan

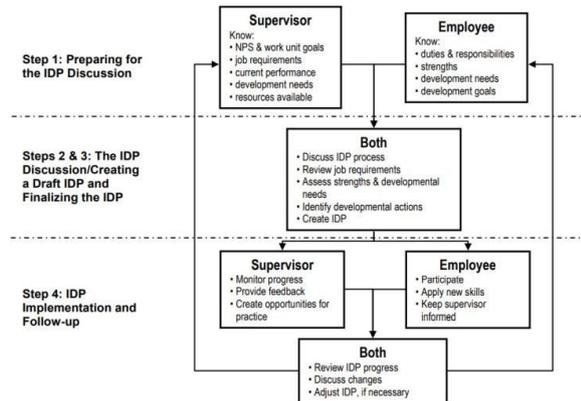
Individual Development Plan (IDP) adalah sistem yang dirancang untuk mengatur dan memantau pelatihan dan *Career Development* staf di organisasi. Tujuan IDP dalam *Talent Management* adalah untuk memberikan pendekatan terstruktur bagi staf untuk mencapai tujuan karir jangka pendek dan jangka panjang dan memperkuat kinerja mereka saat ini melalui proses pelatihan yang disengaja.

Proses *Individual Development Plan*

Proses *Individual Development Plan*, melalui 4 tahap yaitu diantaranya menyiapkan sesi diskusi mengenai IDP antara atasan dan bawahan, membuat IDP, melakukan finalisasi IDP, serta implementasi dan tindak lanjut dari IDP yang telah dibuat (National Park Service, 2019). Pada gambar berikut, dapat dilihat lebih lanjut mengenai alur dan detail setiap prosesnya.

Gambar 2

Alur Proses Individual Development Plan



Pada tahap pertama, supervisor perlu mempertimbangkan hal-hal seperti Persyaratan (pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan) dari posisi saat ini, kebutuhan pengembangan berdasarkan kinerja saat ini, potensi pertumbuhan berdasarkan kemampuan dan minat pegawai dan sumber daya yang tersedia. Sedangkan pegawai perlu untuk mempertimbangkan persyaratan (pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan) dari posisi saat ini kekuatan dan kebutuhan perkembangan, tujuan pengembangan pribadi seperti tujuan karir jangka pendek dan jangka panjang. Tahap kedua, supervisor dan pegawai meninjau semua informasi yang tersedia mengenai status pengembangan pegawai. Diskusi awal harus merupakan tinjauan kebutuhan pengembangan dalam lingkungan pegawai posisi saat ini. Setelah itu terjadi, proses dapat diulang untuk mengidentifikasi tujuan untuk tugas masa depan.

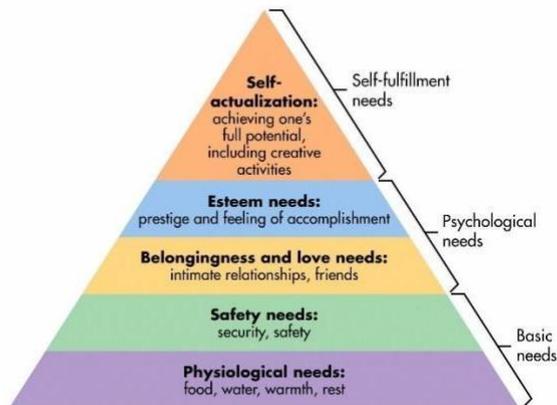
Tahap ketiga, bersama-sama, supervisor dan pegawai menyusun rencana dengan mengidentifikasi pengembangan kegiatan yang diperlukan untuk mencapai tujuan IDP serta menuliskannya sesuai dengan pedoman yang diberikan oleh perusahaan. Tahap keempat, pegawai mulai mengerjakan tugas perkembangan. Pegawai mendaftarkan program (sesuai dengan yang telah dipilih dan didiskusikan sebelumnya) akan pengetahuan dan keterampilan yang hendak dipelajari.

Career Development dalam Perpektif Maslow

Manusia memiliki aspek biologis, psikologis dan sosial sehingga memiliki berbagai kebutuhan. Kebutuhan ini, yang dapat bervariasi pada setiap orang, mengikuti urutan hierarkis yang berkembang dari kebutuhan fisiologis dasar menuju kebutuhan sosial dan psikologis pada tingkat yang lebih tinggi. Maslow menyebut dalam teorinya sebagai "*hierarchy of needs*". Maslow (1954), membagi tingkat kebutuhan manusia tersebut menjadi sebagai berikut:

Gambar 3

Hierarchy of Needs



(a) kebutuhan fisiologis: kebutuhan mendasar manusia, seperti lapar, haus, tempat tinggal, seks, tidur, oksigen, dan kebutuhan fisik lainnya; (b) kebutuhan akan rasa aman: perasaan aman terhadap kerugian fisik dan emosional; (c) kebutuhan sosial: meliputi kebutuhan untuk memiliki, kasih sayang, penerimaan, dan persahabatan; (d) kebutuhan akan penghargaan: mencakup faktor penghargaan internal seperti harga diri, otonomi, dan prestasi; atau faktor eksternal seperti status, pengakuan, dan perhatian; (e) kebutuhan aktualisasi diri meliputi keinginan untuk menjadi lebih sepenuhnya kemampuan diri, menjadi apapun sesuai terhadap kemampuannya.

2. METODE PENELITIAN

Partisipan yang terlibat dalam pengisian *Individual Development Plan* ini adalah seluruh pegawai yang berstatus sebagai pegawai tetap atau *Full Time Employee* di PT X yang berjumlah sebanyak 623 orang. Instrumen yang digunakan *Individual Development Plan* yang diunggah pada web internal perusahaan, dengan 3 jenis yakni “*My IDP*” sebagai perencanaan tahap awal, “*My Progress IDP*” yakni formulir yang berfungsi sebagai laporan pegawai mengenai pengembangan yang dilakukan, dan “*My Final IDP*” yang bertujuan untuk melaporkan hasil akhir dari pengembangan yang dilakukan selama 1 tahun. Adapun detail mengenai hal tersebut dapat dilihat pada *timeline* dan alur proses sebagaimana berikut:

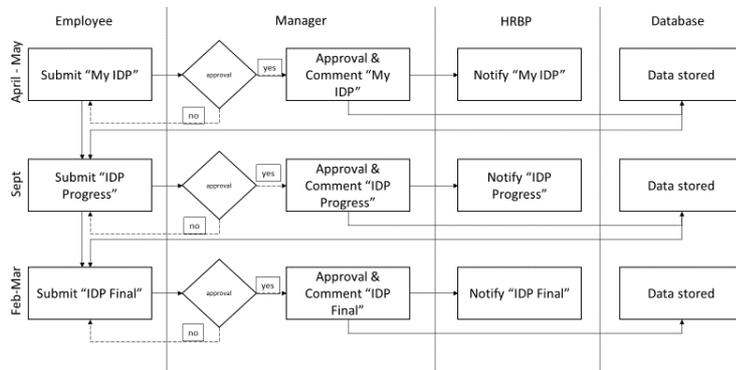
Tabel 1
Timeline Program Individual Development Plan di PT X

Feb - Mar	April – Mei	Juni – Agustus	Sept – Nov	Des – Jan	Feb – Mar’23
Perancangan program <i>Individual Development</i> dan penyusunan rencana sosialisasi	Diskusi dengan pimpinan untuk rencana pengembangan setahun ke depan dan mengisi formulir <i>Individual</i>	Diskusi Bulanan secara perorangan	Melakukan <i>update</i> progress mengenai pengembangan diri yang dilakukan pada formulir “ <i>My IDP Progress</i> ”	Diskusi Bulanan secara perorangan	Memperbaharui hasil dari pengembangan diri yang dilakukan selama setahun pada formulir “ <i>My Final IDP</i> ”

*Development
Plan*

Gambar 4

Alur Proses Pengisian Individual Development Plan



Gambar diatas merupakan diagram alur dari keseluruhan proses pengisian *Individual Development Plan*. Dimana pada langkah awal pegawai mengisi formulir *online Individual Development Plan* atau “My IDP”, lalu kemudian menunggu persetujuan dari atasan yang bersangkutan dan kemudian proses tersebut masuk kedalam notifikasi divisi HRBP hingga kemudian data tersimpan kedalam database PT X, selanjutnya setelah 6 bulan kemudian pegawai mengisi kembali formulir “My IDP Progress” yang bertujuan untuk melacak seberapa jauh pegawai telah menjalankan rencana pengembangan diri yang telah ditetapkan sebelumnya. Kemudian akhir periode atau setahun setelahnya, pegawai mengisi formulir “IDP Final” guna memberikan progres akhir dari rencana pengembangan diri pegawai.

Untuk mensosialisasikan program *Individual Development Plan* di PT X, divisi *Organization & Talent Management* di merancang sebuah rencana komunikasi untuk memastikan informasi mengenai program yang telah dicanangkan dapat sampai dan dilaksanakan oleh target dari pelaksanaan program ini. Seperti diantaranya adalah kampanye yang disampaikan melalui poster, video, maupun pemberian hadiah es krim kepada pegawai. Rincian dari rencana komunikasi tersebut dapat terlihat pada tabel 2 berikut:

Tabel 2

Timeline Program Individual Development Plan di PT X

Format	P.I.C	Frekuensi	Tempat	Metode	Deskripsi
--------	-------	-----------	--------	--------	-----------

Video Edukasi	Vendor	1 Kali	Aplikasi <i>Chat Internal</i>	Animasi		Lebih interaktif dan menarik
<i>Reinforcement</i>	OD & TM	2 Kali	Kantor	Memberikan Es Krim kepada setiap pegawai yang telah mengisi formulir <i>My IDP</i>		Menarik atensi dan minat pegawai terhadap program pemberian hadiah berupa Es Krim
Infografis	OD & TM	Bulana	Aplikasi <i>Chat Internal</i>	Poster		Interaktif dan menarik

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel Berdasarkan kajian pada artikel dan jurnal akademis, serta studi perbandingan mengenai implementasi program IDP pada perusahaan X dengan perusahaan lainnya. Kami memutuskan untuk menambahkan beberapa proses tambahan seperti “*My IDP Progress*” dan “*My Final IDP*”, serta juga melakukan penambahan proses notifikasi kepada *manager* selaku atasan pegawai yang bersangkutan, serta dilakukan proses tambahan berupa *monitoring* dan *follow up* lebih lanjut dengan menjadikan IDP sebagai acuan dalam menyajikan kebutuhan *training* (lihat *Gambar 4*). Berikut adalah sejumlah perbandingan antara IDP lama dan yang baru.

Tabel 3

Perbandingan Individual Development Plan Lama dan yang Baru di PT X

Keterangan	IDP Sebelumnya	IDP Terbaru
Proses	<i>My IDP</i>	Karyawan mengisi formulir mengenai rencana pengembangan karir
	<i>Development Journal</i>	Karyawan membuat jurnal mengenai upaya pengembangan yang telah dilakukan
		<i>My IDP Progress</i>
		Karyawan melakukan <i>update progress</i> hasil pengembangan pada formulir
		<i>My Final IDP</i>
		Karyawan melakukan <i>update</i> hasil akhir pengembangan pada formulir

<i>Mentoring</i>	-	Tidak	- Ya
Tindak Lanjut	-	No	- Ya (Kebutuhan <i>training</i> akan disesuaikan berdasarkan hasil formulir yang telah disubmit oleh Karyawan)

Selain itu, untuk memastikan manfaat program IDP dapat dirasakan oleh pegawai. Pelaksanaan sosialisasi dilakukan dengan mengacu pada rancangan komunikasi yang telah dibuat bersama tim. Dimana peran penulis ialah membuat usulan rencana komunikasi, mengeksekusi desain poster, bernegosiasi dengan vendor pembuat video animasi dan vendor penyedia es krim, membuat pesan pengumuman yang disampaikan melalui aplikasi *chat internal* perusahaan, dan menyiapkan segala keperluan dalam pembagian es krim kepada pegawai yang telah mengisi formulir. Dimana sebelum program berlangsung, penulis juga membantu dalam perancangan formulir dan pengaturan sistematika pengisian formulir pada Website internal perusahaan.

Berikut adalah sejumlah dokumentasi dari pelaksanaan program tersebut:

Gambar 5

Poster Individual Development Plan



Gambar diatas merupakan poster yang dibagikan pada saluran komunikasi internal perusahaan PT X, poster tersebut dimaksudkan sebagai langkah awal guna meningkatkan kesadaran diri pegawai untuk terus melakukan pengembangan diri, dengan memberikan fakta menarik dari tokoh-tokoh populer tentang kebiasaan belajar atau pengembangan diri yang *diposting* pada 8 April 2022 dan 10 Maret 2022.

Gambar 6

Video Penjelasan Individual Development Plan



Pada gambar 6, merupakan video yang berisi mengenai penjelasan singkat mengenai IDP, proses dan prosedur pengisian IDP. Video tersebut juga dibagikan melalui saluran komunikasi internal perusahaan PT X pada tanggal 29 April 2022.

Gambar 7

Pembagian Es Krim pada Pegawai yang Telah Mengisi IDP Form



Gambar 7, Dokumentasi pembagian es krim bagi para pegawai tetap yang telah mengisi formulir “My IDP”.

Sejumlah testimoni penulis dapatkan dari pegawai yang berpartisipasi pada program IDP, hal ini untuk mengetahui dampak dari yang sudah dirasakan terhadap proses awal implementasi program IDP tersebut. Adapun testimoni tersebut ialah sebagai berikut:

“Dengan adanya IDP ini membantu saya dalam melakukan perencanaan pengembangan karir dengan lebih jelas kedepannya, mulai dari waktu pelaksanaan sampai dengan metodenya”

- tungkas A

“IDP ini membantu sekali untuk saya. Karena saya dapat lebih menyesuaikan pengembangan karir saya terhadap pencapaian yang ingin saya dapatkan kedepannya di perusahaan ini, terlebih sebelumnya juga saya mengikuti arahan dari HR untuk diskusi dengan atasan, dan puji syukur juga beliau (atasan saya) sangat mendukung dan menanyakan support apa yang dapat diberikan olehnya. Hal ini membuat saya semakin termotivasi” ujar M.

Selain itu untuk mengevaluasi keberhasilan proses evaluasi, penulis juga melakukan komparasi tingkat partisipasi pegawai dengan IDP sebelumnya, dimana dari komparasi tersebut diketahui bahwa terdapat peningkatan sekitar 40% atau sejumlah 251 pegawai telah mengisi formulir dari 623 pegawai yang diwajibkan untuk mengisi IDP.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Sejumlah perubahan pada rancangan *Individual Development Plan*, seperti penambahan dua alur baru yakni “*My IDP Progress*” dan “*My Final IDP*”, memungkinkan *Human Resources* untuk dapat memonitor setiap rencana pengembangan *Career Development* pegawai dengan lebih baik di setiap proses. Selain itu pada implementasinya, sejumlah inisiasi kampanye yang dilakukan untuk mensosialisasikan program IDP kepada para pegawai tetap di PT X menunjukkan hasil peningkatan partisipasi sampai dengan 40%. Dengan kata lain, sebanyak 251 dari 623 pegawai tetap di PT X telah melakukan submisi awal di My IDP (data s.d Mei 2022).

Kelebihan IDP berjalan dengan yang telah dilakukan sebelumnya adalah proses yang berkesinambungan antara satu yang lainnya, penyesuaian program pelatihan dengan IDP, dan *monitoring* dari atasan dan departemen terkait. Selain itu pada proses sosialisasi, terdapat rancangan komunikasi yang bertahap pada setiap periode waktunya. Variasi saluran komunikasi yang digunakan juga telah beragam seperti menggunakan media poster, video, maupun kegiatan acara yang dilaksanakan secara luring.

Selain itu, penilaian positif mengenai IDP juga didapatkan dari testimoni dua pegawai perusahaan X yang berpartisipasi pada awal pelaksanaan program disosialisasikan. Mereka mengatakan bahwa melalui IDP, mereka dapat melakukan perencanaan karir dengan lebih baik lagi, memiliki metode pembelajaran yang terarah dan periode waktu pelaksanaan yang terukur. Namun, program ini juga masih memiliki keterbatasan, yaitu: (a) proses komunikasi dalam sosialisasi program hanya dilakukan satu arah. Hal ini menyebabkan efektivitas dan dampak yang dihasilkan dari kampanye kepada pegawai tidak dapat diukur selain melalui angka partisipasi yang dilakukan; (b) saluran komunikasi hanya disampaikan melalui grup besar pada aplikasi internal perusahaan. Hal ini membuat pesan yang disampaikan berbenturan dengan pesan pengumuman lain sehingga atensi pegawai akan menjadi kabur dan tidak optimal.

Berdasarkan sejumlah kelebihan dan keterbatasan tersebut, saran dari penulis mengenai yang dapat dilakukan bagi perusahaan untuk dapat memaksimalkan kampanye pengisian yang IDP, diantaranya adalah (a) komunikasi perorangan, selain dengan komunikasi yang dilakukan secara masal melalui grup besar pada aplikasi internal perusahaan. Informasi juga dapat disampaikan secara langsung melalui akun pribadi pegawai maupun email perorangan sehingga pesan dapat dipastikan langsung tersampaikan kepada pegawai yang bersangkutan; (b) melakukan komunikasi dari atas hingga ke bawah, informasi disampaikan tidak hanya melalui kampanye. Akan tetapi melibatkan jajaran manajemen terkait, untuk menjelaskan pentingnya terhadap tim atau bawahan mengenai program *Individual Development Plan* (c) memaksimalkan portal *web internal* perusahaan, pembuatan laman dan fitur baru seperti pembuatan *company newsletter* maupun Wikipedia mengenai program yang penting bagi perusahaan dapat juga dimaksimalkan, sehingga pegawai dapat secara proaktif menggali mengenai informasi yang penting bagi dirinya sendiri, dan menjalankannya secara mandiri.

Ucapan Terima Kasih (*Acknowledgement*)

Terima kasih kepada pihak-pihak yang terlibat dalam proses pembuatan artikel.

REFERENSI

- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. (1st ed.). Harper.
- Gyansah, S. T., & Guantai, H. K. (2018). Career development in organizations: Placing the organization and the employee on the same pedestal to enhance maximum

- productivity. *European Journal of Business and Management* 1, 10(14).
https://www.researchgate.net/publication/327220798_Career_Development_in_Organizations_Placing_the_Organization_and_Employee_on_the_same_pedestal_to_enhance_maximum_productivity.
- Hobin, J. A., Clifford, P. S., Dunn, B. M., Rich, S., & Justement, L. B. (2014). Putting PhDs to work: Career Planning for today's scientist. *CBE—Life Sciences Education*, 13(1), 49–53.
<https://doi.org/10.1187/cbe-13-04-0085>.
- National Park Service, US Department of Interior. (2019). *Individual Development Plan (Idp) Resource Guide*.
- Owyang, J. (2012, November 17). *The four elements of career management in business*. Jeremiah Owyang. Retrieved November 16, 2022, from <http://web-strategist.com/blog/2012/11/17/the-four-elements-of-career-management-in-business/>.
- Risha, R. (n.d.). Career Development in HRM. Retrieved October 22, 2019, <https://www.economicdiscussion.net/human-resource-management/career-development-in-hrm/31801>.
- Suyono, J., & Mudjanarko, S. W. (2017). Motivation Engineering to employee by employees Abraham Maslow theory. *JETL (Journal Of Education, Teaching and Learning)*, 2(1), 86.
<https://doi.org/10.26737/jetl.v2i1.141>.
- Vanderford, N. L., Evans, T. M., Weiss, L. T., Bira, L., & Beltran-Gastelum, J. (2018). Use and effectiveness of the individual development plan among postdoctoral researchers: Findings from a cross-sectional study. *F1000Research*, 7, 1132.
<https://doi.org/10.12688/f1000research.15610.2>.