

CAREER PATHING

MENAVIGASI MASA DEPAN
KARIER DI ERA DIGITAL



RUDY C. TARUMINGKENG

*Rudy C Tarumingkeng: **CAREER PATHING – Menavigasi Masa Depan
Karir di Era Digital***

Oleh:

[Prof Ir Rudy C Tarumingkeng, PhD](#)

Guru Besar Manajemen, NUP: 9903252922

Rektor, Universitas Cenderawasih, Papua (1978-1988)

Rektor, Universitas Kristen Krida Wacana, Jakarta (1991-2000)

Ketua Dewan Guru Besar IPB-University, Bogor (2005-2006)

Ketua Senat Akademik IBM-ASMI, Jakarta

© RUDYCT e-PRESS
ruduct75@gmail.com
Bogor, Indonesia
21 Juli 2025

CAREER PATHING – Menavigasi Masa Depan Karir di Era Digital

Berikut ini penjelasan formal dan naratif akademik berdasarkan artikel *GeeksforGeeks* tersebut, disesuaikan untuk keperluan pengajaran manajemen SDM dan pengembangan karier di organisasi modern:

CAREER PATHING: Konsep, Pentingnya, Jenis-Jenis, dan Contoh

Apa Itu Career Pathing?

Career pathing adalah **proses strategis** yang digunakan oleh organisasi untuk membantu karyawan memahami arah perkembangan karier mereka secara sistematis di dalam perusahaan. Ini melibatkan:

- Identifikasi posisi saat ini,
- Tujuan karier jangka pendek dan panjang, serta
- Jalur (path) yang harus ditempuh untuk mencapai posisi yang diinginkan.

Career pathing bukan hanya berkaitan dengan promosi vertikal, tetapi juga **mobilitas horizontal** dan **pengembangan lintas fungsi**, yang sesuai dengan kebutuhan organisasi dan aspirasi karyawan.

Mengapa Career Pathing Penting?

Career pathing **memiliki dampak strategis** terhadap keberhasilan organisasi dan pengembangan individu. Beberapa manfaat utamanya:

1. Meningkatkan Retensi Karyawan

→ Karyawan cenderung bertahan jika melihat prospek pertumbuhan yang jelas.

2. Meningkatkan Motivasi dan Kepuasan Kerja

→ Mengetahui bahwa ada masa depan di organisasi meningkatkan keterlibatan kerja.

3. Pengembangan SDM secara Proaktif

→ Membantu HR mengidentifikasi kebutuhan pelatihan untuk posisi masa depan.

4. Succession Planning

→ Organisasi dapat merencanakan suksesi kepemimpinan secara terstruktur.

5. Mendorong Budaya Pembelajaran Berkelanjutan

→ Karier tidak statis, tetapi dinamis dan perlu pemutakhiran kompetensi.

 Jenis-Jenis Career Pathing

1. Vertical Career Pathing

Jalur promosi tradisional dari satu posisi ke posisi yang lebih tinggi.

Contoh:

→ Staff Marketing → Supervisor → Manager → General Manager

2. Horizontal Career Pathing

Perpindahan ke peran dengan level yang sama tapi bidang berbeda untuk pengembangan kompetensi.

Contoh:

→ HR Officer → Learning & Development Specialist

3. Diagonal Career Pathing

Perpindahan dengan kenaikan level dan juga lintas departemen atau fungsi.

Contoh:

→ Technical Staff → Project Manager (di fungsi berbeda)

4. Dual-Ladder Career Pathing

Jalur karier ganda antara *technical* dan *managerial*.

Contoh:

Seorang insinyur bisa naik ke jalur ahli (*senior engineer* → *principal engineer*) tanpa harus menjadi manajer.

Contoh Kasus Naratif

Kasus: Diana – Seorang Data Analyst di Perusahaan Ritel Digital

Diana memulai karier sebagai *Junior Data Analyst*. Dalam sesi coaching karier, ia mengungkapkan minat pada pengembangan bisnis. Perusahaan membuka opsi horizontal path ke tim *Business Intelligence* dan memberinya pelatihan tambahan. Setelah dua tahun, Diana dipromosikan sebagai *BI Lead*, dan kemudian mengambil jalur vertikal menuju posisi *Head of Strategy*.

Hasil: Diana berkembang dalam lintas fungsi dan tetap loyal karena ia melihat *career vision* yang jelas dari perusahaan.

Integrasi Career Pathing dalam Strategi SDM

- Career pathing harus **berbasis data**, melalui asesmen kompetensi, tes psikometrik, dan feedback 360 derajat.
- HR perlu menyediakan **peta karier digital interaktif** (misalnya dalam HRIS) agar karyawan dapat menavigasi sendiri jalur potensial mereka.

- Keterlibatan *line manager* penting sebagai mentor dan pembimbing dalam eksekusi.

Infografik Visual (Opsional)

Judul: “4 Jenis Jalur Karier dan Strategi Pendampingannya”

[Infografik bisa dibuat berdasarkan elemen vertikal, horizontal, diagonal, dan dual-ladder dengan ilustrasi visual dan contoh jabatan.]

Modul Ajar atau Pelatihan Terkait:

Judul: “Career Pathing dan Talent Development di Era Digital”

- Sesi 1: Konsep dan Teori Career Pathing
- Sesi 2: Simulasi Jalur Karier di Industri Teknologi dan Pendidikan
- Sesi 3: Tools dan Platform untuk Career Planning
- Sesi 4: Diskusi Reflektif: Bagaimana Anda Merancang Peta Karier Anda Sendiri?

Glosarium

Istilah	Definisi Singkat
Career Pathing	Proses sistematis pengembangan jalur karier karyawan
Vertical Path	Promosi ke level lebih tinggi
Horizontal Path	Pindah ke posisi setara di fungsi lain
Dual-Ladder	Jalur ganda: spesialis teknis vs manajerial
Succession Planning	Perencanaan pengganti posisi strategis

Istilah

Definisi Singkat

IDP (Individual Development Plan)

Rencana pengembangan individu

Daftar Pustaka Singkat

- GeeksforGeeks (2023). *Career Pathing – Concept, Importance, Kinds and Example*.
 - Cappelli, P. (2008). *Talent on Demand: Managing Talent in an Age of Uncertainty*. Harvard Business Press.
 - Noe, R.A. et al. (2021). *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage*. McGraw-Hill.
 - Bersin, J. (2017). *Reinventing Career Pathing for the New Workforce*. Deloitte Insights.
-

Berikut adalah **Modul Ajar** lengkap berjudul:

Career Pathing dan Talent Development di Era Digital

Deskripsi Singkat Mata Kuliah / Pelatihan

Modul ini membekali peserta dengan pemahaman strategis dan praktis tentang career pathing dalam konteks manajemen SDM digital. Fokus utama adalah bagaimana organisasi mendesain jalur karier yang terstruktur, inklusif, dan adaptif terhadap kebutuhan generasi kerja baru (Gen Y, Z, dan Alpha), serta bagaimana hal itu mendukung *talent development* yang berkelanjutan.

Tujuan Pembelajaran

Setelah menyelesaikan modul ini, peserta mampu:

1. Menjelaskan konsep career pathing dan talent development dalam konteks digitalisasi SDM.
 2. Membedakan berbagai jenis career path (vertikal, horizontal, diagonal, dual-ladder).
 3. Mendesain peta karier digital berbasis kompetensi.
 4. Menghubungkan career pathing dengan employee engagement dan retensi.
 5. Merancang program pengembangan talenta berbasis data dan teknologi (AI, HRIS, LMS).
-

Struktur Modul dan Materi Per Sesi

Sesi 1 – Konsep Dasar Career Pathing

- Definisi dan latar belakang konsep
 - Perbedaan antara karier tradisional vs karier modern
 - *Simulasi naratif*: "Jalan Karier Seorang Data Analyst di Era Digital"
 - 📄 *Aktivitas*: Refleksi diri – "Apa tujuan karier saya?"
-

📌 Sesi 2 – Jenis-Jenis Jalur Karier

- Vertical, Horizontal, Diagonal, dan Dual Ladder
 - Kelebihan dan tantangan masing-masing
 - 📊 Infografik interaktif: "4 Tipe Career Pathing dalam Organisasi Modern"
 - 🎯 *Studi Kasus*: Startup Indonesia dan jalur karier fleksibel
-

💡 Sesi 3 – Career Mapping dan Teknologi

- Tools dan teknologi dalam career planning (HRIS, Career Maps, AI Analytics)
 - Integrasi dengan LMS dan e-learning untuk pengembangan
 - 📄 Template: Peta Karier Berbasis Kompetensi
 - 🔍 *Simulasi digital*: Gunakan career path builder tools (contoh: Talview, LinkedIn Learning Paths)
-

🚀 Sesi 4 – Career Pathing dan Talent Development

- Konsep Individual Development Plan (IDP)
- Identifikasi high-potential talent

-  Studi Kasus: Telkom Indonesia – Program Great People Development Program (GPDP)
 -  Template: Format IDP
-

Sesi 5 – Peran AI dan Data dalam Talent Strategy

- People Analytics untuk prediksi suksesi dan rute karier
 - Pemanfaatan AI dalam penilaian potensi & kesiapan
 -  Studi Kasus Global: IBM Watson Talent Frameworks
-

Sesi 6 – Career Coaching dan Mentoring

- Perbedaan coaching vs mentoring
 - Membentuk sistem bimbingan karier internal
 -  Panduan: “Menjadi Career Coach di Organisasi Anda”
 -  *Role-play*: Sesi coaching antara manajer dan staf
-

Sesi 7 – Career Pathing untuk Gen Z & Alpha

- Ekspektasi generasi digital: fleksibilitas, purpose, pertumbuhan cepat
 - Strategi organisasi untuk menciptakan “employee journey”
 -  Infografik: “Karakteristik Karier Gen Z vs Milenial”
-

Sesi 8 – Evaluasi & Refleksi Karier

- Tools evaluasi career satisfaction dan alignment
-  Tes: Career Anchors (Schein)

-  Refleksi Individu: "Where Am I on My Path?"
-

Infografik Pendukung:

1. "4 Jalur Karier Modern dan Contohnya"
 2. "Career Path vs Career Planning"
 3. "Siklus Talent Development: Discover–Develop–Deploy"
 4. "Peran Teknologi dalam Pathing & Coaching"
-

Metode Pengajaran:

- Mini kuliah dan studi kasus interaktif
 - Pemanfaatan software HRM dan career planner
 - Diskusi kelompok dan refleksi individu
 - Presentasi rancangan career roadmap peserta
-

Penugasan:

1. **Project Akhir Modul:**
Buat *Career Roadmap* pribadi atau berdasarkan studi kasus karyawan fiktif (dengan minimal 3 jalur karier).
 2. **Tugas Tulis:**
Esai reflektif: "Apa arti karier yang berkembang bagi saya di dunia kerja digital?"
 3. **Ujian Tengah Modul (format pilihan ganda & studi kasus)**
-

Referensi Utama:

- Noe, R. A. (2021). *Employee Training and Development*. McGraw-Hill.
 - Cappelli, P. (2008). *Talent on Demand*. Harvard Business Press.
 - Bersin, J. (2020). *HR Technology Market 2020*. Deloitte.
 - GeeksforGeeks. *Career Pathing – Concept, Importance, Kinds and Example*.
 - LinkedIn Learning. *Career Management for Emerging Professionals*.
-

 Lampiran Tambahan:

- Template: Career Development Map (dalam Excel dan PDF)
 - Format IDP (Individual Development Plan)
 - Rubrik Penilaian Proyek Akhir
 - Checklist Career Readiness untuk Mahasiswa / Fresh Graduates
-

Berikut adalah contoh  **Simulasi Kasus Naratif** berjudul:

 Simulasi Kasus:

Career Pathing untuk Gen Z di Startup Indonesia

 Judul Kasus:

"Aldo dan Jalur Kariernya di Startup EdTech: Antara Passion dan Strategi"



Profil Tokoh Utama

Nama: Aldo Pradipta

Umur: 24 tahun

Pendidikan: S1 Sistem Informasi

Posisi Awal: *Junior Product Analyst*

Perusahaan: *EduVerse.id* – Sebuah startup teknologi pendidikan yang menyediakan platform pembelajaran berbasis AI untuk siswa SMA/SMK di Indonesia.

 Latar Belakang Cerita

Aldo bergabung dengan EduVerse.id 1 tahun setelah lulus kuliah. Ia dikenal cepat belajar, punya rasa ingin tahu tinggi, dan aktif menyuarkan ide-ide baru di tim. Ia juga melek teknologi dan tertarik pada desain produk digital. Namun setelah 18 bulan bekerja, Aldo mulai merasa stagnan. Ia merasa:

- Tidak ada kejelasan arah karier

- Keterampilannya belum dimanfaatkan secara maksimal
- Ingin mencoba area desain UI/UX, tapi bingung bagaimana caranya

Tantangan Organisasi

EduVerse.id adalah perusahaan dengan struktur tim datar (*flat organization*). Banyak peran yang saling tumpang tindih, dan karena organisasi masih kecil, belum ada HR Development Framework atau jalur karier formal.

Tim HR menyadari bahwa banyak Gen Z seperti Aldo yang sangat berpotensi, tetapi mudah kehilangan motivasi tanpa *career visibility*. Maka, mereka ingin menerapkan *career pathing model berbasis kompetensi dan minat*.

Data Singkat: Career Profile Aldo (Hasil Asesmen Internal)

Aspek	Penilaian
Strength	Problem solving, Agile thinking, komunikatif
Minat Tambahan	UI/UX Design, Visual Communication
Potensi	Tinggi (berdasarkan review 360°)
Karakteristik Generasi	Gen Z: ingin fleksibilitas, pembelajaran cepat, dan dampak nyata

Pilihan Jalur Karier (Career Path Options)

1. **Path A – Spesialisasi Vertikal**

→ Junior Product Analyst → Product Analyst → Senior Product Analyst → Product Manager

2. **Path B – Horizontal Mobility ke UI/UX Team**

→ Junior Product Analyst → UI/UX Designer → Product Design Lead

3. **Path C – Jalur Dual-Ladder (Mix Analyst + Design)**

→ Product Analyst → UX Researcher → Product Strategist

 Intervensi HR / Learning Plan

Intervensi	Deskripsi
1-on-1 Career Coaching	Menggali kembali aspirasi jangka panjang Aldo
Microlearning	Pelatihan online tentang UI/UX, Figma, dan Design Thinking
Job Shadowing	Magang internal ke tim desain selama 3 bulan
Career Pathing Map	Visualisasi 3 jalur potensial untuk diskusi dan pemilihan jalur

 Diskusi Reflektif untuk Peserta Pelatihan

- ? Menurut Anda, jalur mana yang sebaiknya dipilih Aldo?
 - ? Apa risiko dan peluang dari masing-masing jalur?
 - ? Bagaimana organisasi bisa memastikan bahwa Aldo tetap engaged sambil mengeksplorasi minatnya?
-

 Output yang Diharapkan dari Peserta (dalam kelas pelatihan):

1. Mendesain *career pathing canvas* untuk Aldo
 2. Menentukan program pelatihan yang sesuai (hard & soft skills)
 3. Memberikan rekomendasi kepada HR EduVerse.id dalam membangun sistem karier yang adaptif untuk Gen Z
-

 Pembelajaran Kunci dari Simulasi Ini:

- Gen Z sangat menghargai **jalur karier fleksibel, eksploratif, dan berbasis minat.**
 - Career pathing bukan sekadar promosi, tapi **navigasi pembelajaran dan transisi peran.**
 - HR modern perlu menjadi fasilitator *career journey*, bukan hanya pencatat jabatan.
-

Berikut adalah bagian  **Refleksi dan Diskusi** dari *Simulasi Kasus Career Pathing untuk Gen Z di Startup Indonesia (Aldo di EduVerse.id)*.
Dirancang untuk kelas manajemen SDM, pelatihan HR, atau sesi coaching generasi muda.

Refleksi dan Diskusi: Navigasi Karier Aldo di Era Digital

Tujuan Refleksi

Mendorong peserta untuk berpikir kritis, empatik, dan strategis terhadap:

- Tantangan karier generasi muda (Gen Z),
 - Peran organisasi dalam menciptakan jalur karier adaptif,
 - Pentingnya *self-awareness* dan *ownership* dalam pertumbuhan profesional.
-

Pertanyaan Reflektif Individu / Kelompok

Bagian 1 – Refleksi Diri sebagai Karyawan Muda (Posisikan diri sebagai Aldo)

1. Apa yang saya rasakan jika berada di posisi Aldo?
2. Apa yang sebenarnya saya harapkan dari pekerjaan ini?
3. Apakah saya lebih tertarik pada spesialisasi atau eksplorasi lintas fungsi?
4. Apa nilai pribadi dan tujuan jangka panjang saya dalam karier?
5. Bagaimana saya bisa proaktif meminta bimbingan karier kepada atasan atau HR?

Bagian 2 – Refleksi sebagai HR / Manajer

1. Apakah organisasi kami telah menyediakan peta karier yang jelas untuk talenta muda?
 2. Bagaimana kami bisa merespons aspirasi karier yang berubah-ubah dari Gen Z?
 3. Apakah kami memfasilitasi pelatihan, rotasi pekerjaan, atau coaching internal?
 4. Apakah sistem promosi kami terlalu sempit (hanya vertikal)? Bagaimana membuka opsi horizontal atau dual-ladder?
-

Diskusi Kelas atau Kelompok Kecil

Topik Diskusi A:

“Apakah Career Pathing Harus Terstruktur atau Fleksibel?”

Bahas keuntungan dan tantangan dari kedua pendekatan. Bagaimana cara menyeimbangkan antara kebutuhan organisasi dan aspirasi individu?

Topik Diskusi B:

“Gen Z Ingin Cepat Naik Jabatan: Haruskah Diakomodasi?”

Apakah ekspektasi ini realistis atau justru harus diluruskan dengan edukasi karier? Bagaimana peran coaching atau mentoring dalam mengelola ekspektasi tersebut?

Topik Diskusi C:

“HR sebagai Arsitek Karier: Tantangan dan Solusi”

Bagaimana membangun *career pathing system* di perusahaan kecil/startup yang belum punya struktur SDM matang?

Aktivitas Penutup: Career Vision Board (Individu)

Peserta diminta membuat "Career Vision Board" pribadi dengan komponen:

- Tujuan karier 1–3 tahun ke depan
- Nilai-nilai pribadi dalam bekerja
- Kompetensi yang ingin dikembangkan
- Model peran (role model) dalam dunia kerja
- Visualisasi posisi yang dituju dan jalurnya (bisa digambar/tulisan)

✚ Gunakan template digital atau manual. Aktivitas ini cocok untuk sesi pelatihan pengembangan karier, kelas mahasiswa tingkat akhir, atau bimbingan karier di organisasi.

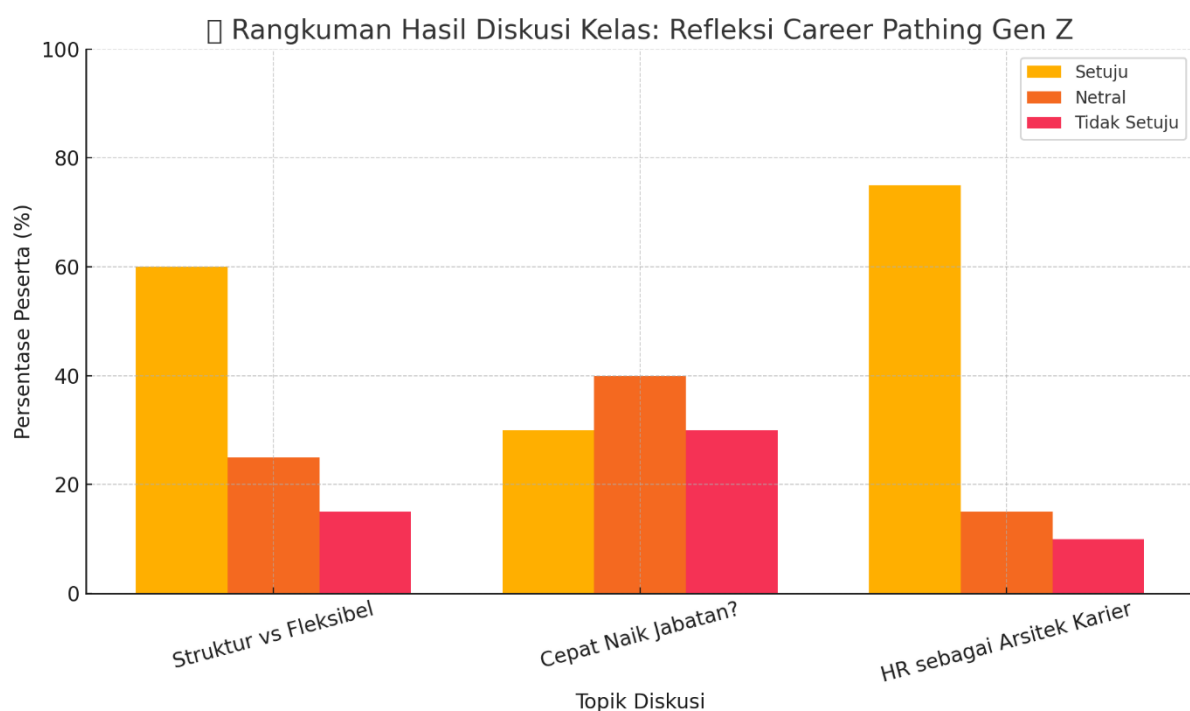
Penutup Diskusi

"Career Pathing bukan sekadar anak tangga menuju atas, tetapi juga jembatan menuju makna, pembelajaran, dan pertumbuhan."

Grafik Visual

Berikut adalah 🇮🇩 grafik visual rangkuman hasil diskusi kelas terkait *Career Pathing untuk Gen Z*, berdasarkan tiga topik refleksi utama:

- **Topik 1:** Mayoritas setuju bahwa career path perlu lebih fleksibel.
- **Topik 2:** Terjadi keragaman pandangan tentang keinginan Gen Z untuk cepat naik jabatan.
- **Topik 3:** Sebagian besar peserta setuju bahwa HR harus berperan aktif sebagai arsitek jalur karier.



Berikut adalah bagian  **Glosarium** untuk modul *Career Pathing dan Talent Development di Era Digital*, disusun dengan gaya edukatif dan ringkas:

Glosarium – Career Pathing & Talent Development

Istilah	Definisi Singkat
Career Pathing	Proses perencanaan dan pengembangan jalur karier karyawan secara strategis berdasarkan tujuan, kompetensi, dan peluang yang tersedia.
Vertical Path	Jalur karier naik ke posisi yang lebih tinggi secara hirarkis. Contoh: Staff → Supervisor → Manager.
Horizontal Path	Perpindahan ke posisi setara di bidang lain untuk memperluas pengalaman. Contoh: Marketing Officer → Product Development Officer.
Diagonal Path	Kombinasi antara perpindahan lintas bidang dan kenaikan tanggung jawab.
Dual-Ladder Path	Jalur karier ganda yang memisahkan jalur manajerial dan teknikal agar spesialis tetap bisa berkembang tanpa menjadi manajer.

Istilah	Definisi Singkat
Talent Development	Strategi organisasi untuk mengembangkan potensi dan kapabilitas karyawan melalui pelatihan, coaching, dan perencanaan karier.
Succession Planning	Proses sistematis untuk mempersiapkan individu sebagai pengganti posisi strategis di masa depan.
IDP (Individual Development Plan)	Rencana pembelajaran pribadi untuk mencapai tujuan karier, yang dirancang berdasarkan kekuatan, kelemahan, dan target individu.
Job Shadowing	Teknik pengembangan karier di mana karyawan belajar dengan mengikuti aktivitas harian dari posisi lain yang ingin dipelajari.
Coaching Karier	Pendekatan satu-satu (1-on-1) untuk membimbing individu dalam menemukan dan mencapai arah karier mereka.
Mentoring	Hubungan pembelajaran antara karyawan muda (mentee) dan senior (mentor) untuk transfer pengetahuan dan nilai.
Career Anchors	Konsep dari Edgar Schein: nilai dan motivator utama yang menjadi jangkar atau acuan dalam memilih dan menetapkan jalur karier.
Employee Journey	Perjalanan pengalaman karyawan sejak masuk hingga keluar dari organisasi, termasuk pengalaman karier dan pengembangan.
People Analytics	Penggunaan data dan algoritma untuk menganalisis perilaku SDM, memprediksi

Istilah	Definisi Singkat
	potensi, dan mendesain intervensi berbasis bukti.
HRIS (Human Resource Information System)	Sistem berbasis teknologi yang menyimpan, mengelola, dan menganalisis data karyawan termasuk karier dan pelatihan.
Gen Z	Generasi yang lahir sekitar tahun 1997–2012, dikenal digital-native, mengutamakan fleksibilitas, pembelajaran cepat, dan makna kerja.

Berikut adalah bagian  **Daftar Pustaka** untuk modul *Career Pathing dan Talent Development di Era Digital* oleh Rudy C. Tarumingkeng:

DAFTAR PUSTAKA

Buku dan Literatur Akademik

1. Noe, R. A. (2021). *Employee Training and Development* (8th ed.). McGraw-Hill Education.
→ Buku ini membahas kerangka kerja pelatihan dan pengembangan karyawan, termasuk perencanaan karier dan desain program pembelajaran.
2. Cappelli, P. (2008). *Talent on Demand: Managing Talent in an Age of Uncertainty*. Harvard Business Press.
→ Fokus pada pengelolaan talenta di era ketidakpastian bisnis dengan pendekatan berbasis sistem.
3. Ulrich, D., Brockbank, W., Johnson, D., Sandholtz, K., & Younger, J. (2008). *HR Competencies: Mastery at the Intersection of People and Business*. Society for Human Resource Management.
→ Referensi penting dalam memahami peran strategis HR dalam pengembangan karier.
4. Schein, E. H. (1990). *Career Anchors: Discovering Your Real Values*. Jossey-Bass.
→ Memperkenalkan konsep *career anchors* yang menjadi dasar refleksi karier personal.
5. Rothwell, W. J. (2010). *Effective Succession Planning: Ensuring Leadership Continuity and Building Talent from Within*. AMACOM.
→ Menyajikan strategi dan metodologi suksesi jabatan berbasis pengembangan karier internal.

Sumber Daring / Artikel Online

6. GeeksforGeeks (2023). *Career Pathing – Concept, Importance, Kinds and Example*.
Diakses dari: <https://www.geeksforgeeks.org/hr/career-pathing-concept-importance-kinds-and-example>
 7. Deloitte Insights. (2020). *Human Capital Trends: The social enterprise at work*.
Diakses dari: <https://www2.deloitte.com>
 8. LinkedIn Learning. (2022). *Career Management for Emerging Professionals*.
Diakses dari: <https://www.linkedin.com/learning>
 9. Bersin, J. (2017). *Reinventing Career Pathing for the New Workforce*. Deloitte Review.
Diakses dari: <https://www2.deloitte.com/us/en/insights.html>
-

Laporan & Studi Kasus

10. IBM Talent Management (2021). *IBM Watson Career Coach: AI-Driven Career Development*.
 11. McKinsey & Company (2023). *The New Frontier of Talent Development in Tech Startups*.
 12. World Economic Forum (2020). *The Future of Jobs Report*.
 13. LinkedIn Talent Solutions (2021). *Workplace Learning Report: Career Growth Expectations by Generation*.
-

Copilot for this article: **ChatGPT 4o (2025)**. Access date: 22 Juli 2025.
Author's account. <https://chatgpt.com/c/687f6c3f-f10c-8320-8cab-bf77f326d4f2>