

e-JKPP

Jurnal Kebijakan & Pelayanan Publik

ISSN : 2443-1214

Pengelolaan Dan Pengembangan Karir Tenaga Pendidik Dalam Organisasi
(Erwin Putubasai, Asmaria, M. Fikri Akbar)

Gaya Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Tumijajar Kabupaten Tulang Bawang Barat
(Robi Romansyah, Agus Purnomo, Edward Antony)

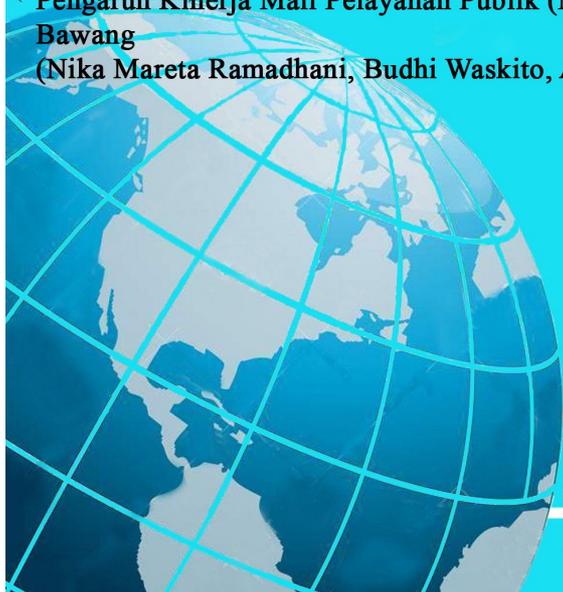
Implementasi Kebijakan Nomor 19 Tahun 2009 Tentang Pengendalian Mutu Audit Pada Inspektorat Kabupaten Way Kanan
(Ida Farida, Malik)

Implementasi Peraturan Bupati Way Kanan Nomor 48 Tahun 2018 Tentang Tugas Pokok Dan Fungsi Bagian Humas Dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Way Kanan
(I Yuda Karisma, Ade Iskandar)

Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kualitas Pelayanan Pada Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kabupaten Lampung Utara
(Reta Ramadayanti, Ani Heryani, Masayu Nila Juwita)

Pengaruh Faktor Intrinsik Dan Faktor Ekstrinsik Terhadap Motivasi Pegawai Di Kecamatan Metro Pusat Kota Metro
(Saeful Ramadhan Sobandi, Akhmad Suharyo, Azima Dimiyati)

Pengaruh Kinerja Mall Pelayanan Publik (MPP) Terhadap Kualitas Pelayanan Pemerintah Kabupaten Tulang Bawang
(Nika Mareta Ramadhani, Budhi Waskito, Agustuti Handayani)



Vol. 6 No. 1 Agustus 2020

e-JKPP

Jurnal Kebijakan & Pelayanan Publik

Vol. 6 No. 1 Agustus 2020

DAFTAR ISI

Pengelolaan dan Pengembangan Karir Tenaga Pendidik Dalam Organisasi (Erwin Putubasai, Asmaria, M.Fikri Akbar)	1-7
Gaya Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Tumijajar Kabupaten Tulang Bawang Barat (Robi Romansyah, Agus Purnomo, Edward Antony)	8-22
Implementasi Kebijakan Nomor 19 Tahun 2009 Tentang Pengendalian Mutu Audit Pada Inspektorat Kabupaten Way Kanan (Ida Farida, Malik)	23-33
Implementasi Peraturan Bupati Way Kanan Nomor 48 Tahun 2018 Tentang Tugas Pokok Dan Fungsi Bagian Humas Dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Way Kanan (Iyuda Karisma, Ade Iskandar)	34-42
Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kualitas Pelayanan Pada Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah (Bpprd) Kabupaten Lampung Utara (Reta Ramadanti, Ani Heryani, Masayu Nila Juwita)	43-52
Pengaruh Faktor Intrinsik Dan Faktor Ekstrinsik Terhadap Motivasi Pegawai Di Kecamatan Metro Pusat Kota Metro (Saeful Ramadhan Sobandi, Akhmad Suharyo, Azima Dimiyati)	53-62
Pengaruh Kinerja Mall Pelayanan Publik (MPP) Terhadap Kualitas Pelayanan Pemerintah Kabupaten Tulang Bawang (Nika Mareta Ramadani, Budhi Waskito, Agustuti Handayani)	63-72

e-JKPP

Jurnal Kebijakan & Pelayanan Publik

Vol. 6 No. 1 Agustus 2020

Pembina

Prof. Dr. Ir. M. Yusuf S. Barusman, MBA

Penanggung Jawab

Dr. Ida Farida, M.Si.

Ketua Penyunting

Dr. Malik, M.Si

Penyunting Ahli

Prof. Dr. Yulianto, M.Si (FISIP-UNILA)

Dr. Supriyanto, M.Si (FISIP-UBL)

Dr. Akhmad Suharyo, M.Si (FISIP-UBL)

Dr. Nur Efendi, M.Si (FISIP-UNILA)

Dr. Jamal, M.Si (FISIP-UHO)

Penyunting Pelaksana

Refly Septiawan, S.A.P., M.Si.

Masayu Nila Juwita, S.I.P., M.Si.

Desi Wahyuni, S.A.P.

Tata Usaha

Winda, S.E.

Penerbit

Universitas Bandar Lampung

Program Pascasarjana Magister Ilmu Administrasi

Alamat Redaksi

Program Pascasarjana Magister Ilmu Administrasi

Kampus B Jln. Z.A. Pagar Alam No. 89 Labuhan Ratu – Bandar Lampung 35142

Telp: (0721) 789825, Fax: (0721) 770261, E-mail: Pascasarjana@ubl.ac.id

PENGELOLAAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TENAGA PENDIDIK DALAM ORGANISASI

ERWIN PUTUBASAI, DOSEN FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK,
UNIVERSITAS SANG BUMI RUWA JURAI

ASMARIA, DOSEN FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK,
UNIVERSITAS SANG BUMI RUWA JURAI

M. FIKRI AKBAR, DOSEN FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK,
UNIVERSITAS SANG BUMI RUWA JURAI

ABSTRACT

Careers involve identifying career-related goals and preparing plans to achieve goals in the workplace organization. Realistic career planning forces individuals to see opportunities that exist in relation to their abilities. Career planning for educational staff is a process by which educational staff can identify and take steps to achieve their career goals in the world of education. This writing uses the literature review method. Literature review is used to look for theories or concepts related to the selection and planning of change strategies. The management and career planning of the education staff is ultimately the responsibility of the education staff themselves. But educational organizations or institutions, of course, must intervene and play a role in the form of assistance to motivate educational staff to achieve their career goals. The role of organizations here can be in the form of providing career education, career information, and career guidance, and specifically providing orientation, training, creating fair promotions, and others.

Keywords: career, education personnel, organization

A. PENDAHULUAN

Salah satu dorongan orang bekerja pada suatu organisasi, termasuk perusahaan adalah karena di sana ada kesempatan untuk maju. Sudah menjadi sifat dasar dari manusia pada umumnya untuk menjadi lebih baik, lebih maju dari posisi yang dipunyai saat ini, karena itulah mereka menginginkan suatu kemajuan dalam hidupnya.

Kesempatan untuk maju yang termasuk ke dalam program pengembangan dapat diwujudkan jika mereka diberikan kesempatan untuk mengikuti program pelatihan dan pendidikan. Program pelatihan dan pendidikan yang mana yang diikuti perlu

direncanakan dengan baik, agar pada gilirannya mereka mempunyai kesempatan untuk dipromosikan dipindahkan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi.

Proses perencanaan memungkinkan Sumber Daya Manusia (SDM) mengetahui tujuan-tujuan karier dan jenjang yang mengarah pada pencapaian tujuan organisasi misalnya lembaga pendidikan. Kemudian melalui aktivitas pengembangan SDM dapat memilih cara untuk meningkatkan dirinya sendiri dan menentukan tujuan kariernya. Meskipun saat ini kebanyakan kegiatan pengembangan karier

bersifat individual yang dilaksanakan secara sukarela oleh SDM itu sendiri, dengan upaya-upaya secara individual termasuk prestasi kerja yang baik dan eksposur yang sesuai.

Perencanaan karier sebagai suatu sistem tidak akan menjamin karier seseorang akan berkembang, tanpa ada respons dari karyawan yang dalam hal ini tenaga kependidikan. Akan tetapi, setidaknya lebih baik, sehingga ketika peluang muncul dapat dimanfaatkan oleh karyawan yang berminat. Bilamana karyawan tidak merespons berakibat perkembangan karier karyawan tersebut akan menjadi lamban, dan akibatnya departemen SDM mungkin terhambat untuk mengisi tempat-tempat luang dalam pekerjaan dengan SDM yang ada dalam perusahaan.

Dilain pihak, bilamana dilihat dari sudut pandang organisasi, jabatan-jabatan yang ada biasanya terlihat dalam struktur organisasi merupakan kompetensi inti organisasi dan sumber daya manusia karena jabatan-jabatan itu menghendaki persyaratan yang dapat berupa pengetahuan, pengalaman, dan keterampilan, sehingga bilamana karyawan ingin mendudukinya berarti sekaligus untuk meningkatkan kompetensi organisasi melalui adanya persediaan pegawai yang cukup untuk menjalankan strateginya dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu, pengelolaan karier menjadi sesuatu yang sangat penting sebagai usaha pengembangan pegawai dan peningkatan kemampuan

organisasi, serta sebagai peningkatan kepuasan kerja yang dibutuhkan untuk memenangkan persaingan.

Pengelolaan karier disini sebagaimana tersirat di atas merupakan kegiatan dan kesempatan yang diberikan organisasi dalam upaya membantu pegawai untuk mencapai tujuan karirnya, yang sekali lagi penting untuk meningkatkan kemampuan organisasi.

Berikut akan diberikan pemahaman tentang pengertian dan fungsi perencanaan, faktor-faktor yang mempengaruhi perencanaan karier bagi tenaga kependidikan maupun organisasi pendidikan, selain itu juga akan dibahas mengenai peran organisasi, khususnya organisasi pendidikan dalam perencanaan karier.

B. METODE

Penulisan ini menggunakan metode kajian literatur. Kajian literatur digunakan untuk mencari teori atau konsep yang berkaitan dengan pemilihan dan perencanaan strategi perubahan. Sedangkan studi kasus digunakan untuk mendukung teori atau konsep yang berupa fakta-fakta kasus perencanaan strategi perubahan.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN **Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Perencanaan Karir Tenaga Kependidikan**

Ada beberapa faktor penting yang mempengaruhi perencanaan karier, di mana seseorang akan mengakui dan mau mempertimbangkan faktor-faktor tersebut saat mereka

merencanakan karier, yaitu sebagai berikut :

1. Tahap Kehidupan Karier

Seseorang akan berubah secara terus menerus dan kemudian memandang perbedaan karier mereka pada berbagai tingkatan dalam hidupnya. Yang dilakukan individu dalam upaya pengembangan karirnya meliputi tahapan-tahapan sebagai berikut:

a. *Entry stage*, merupakan tahap mulai memasuki organisasi, yaitu waktu seseorang baru memasuki suatu lembaga pendidikan sebagai tenaga kependidikan baru. Pada tahap ini tenaga kependidikan akan bertanya apakah keahliannya diterapkan disini, apakah pekerjaannya menyenangkan, apakah dia akan diterima oleh rekan kerja, apakah dia dapat berkembang dan mencapai tujuan karir sesuai dengan minat, keterampilan, dan pengetahuan yang dimiliki.

b. *Mastery stage*, adalah tahap dimana seseorang karena pengalaman atau keahlian yang sudah didapat menginginkan jabatan baru yang biasanya lebih tinggi atau lebih menarik dan menantang.

Pada tahap ini dapat terjadi 2 kemungkinan

kecenderungan diantaranya:

1. *Achievement stage*: ditandai dengan keinginan seseorang atau dipromosikan untuk jabatan yang lebih tinggi.

2. *Mid-career stage*: ditandai dengan keinginan untuk penilaian kembali karirnya dan motivasi kerja juga sudah menurun.

Ada 3 kemungkinan alasan dari kecenderungan diatas, yaitu:

1. Kesempatan karir yang lebih sempit
2. Perubahan pandangan terhadap karir
3. Ketidakpastian mengenai karir

c. *Passage stage*, dahulu tahap ini dikatakan masa-masa pegawai untuk mempersiapkan pensiun, namun masa sekarang akibat faktor-faktor terjadinya lebih banyak oleh pemutusan hubungan kerja, baik sebagai akibat dari situasi ekonomi maupun karena pemecatan, dan banyak faktor yang mempengaruhi karir seperti tersedianya pekerjaan di luar organisasi dan kesempatan pendidikan yang didapat.

2. Dasar Karier

Setiap orang dapat memiliki aspirasi, latar belakang, dan

pengalaman yang berbeda satu dengan yang lain.

Ada lima perbedaan motif dasar karier yang menjelaskan jalan bagi orang-orang untuk memilih dan mempersiapkan kariernya, di mana mereka menyebutnya sebagai jangkar karier (*career anchors*) yaitu antara lain :

- a. Kemampuan manajerial, Tujuan karier bagi manajer adalah untuk meningkatkan kualitas dari diri sendiri, analitis, dan kemampuan emosional. Manajer menggunakan dasar ini untuk mengatur orang atau karyawan.
- b. Kemampuan fungsional-teknis, dasar ini digunakan untuk para teknisi yang akan melanjutkan pengembangan dari bakat teknisnya. Orang-orang tersebut tidak mencari kedudukan dalam manajerial.
- c. Keamanan, dasar ini digunakan untuk kesadaran keamanan individu untuk memantapkan kesadaran karier mereka. Mereka seringkali melihat ikatan mereka sendiri sebagai organisasi yang istimewa atau lokasi geografi.
- d. Kreativitas, seseorang yang kreatif memiliki sedikit sikap seperti pengusaha. Mereka ingin menciptakan atau membangun sesuatu yang benar-benar milik mereka
- e. Otonomi dan kebebasan,

dasar karier ini digunakan untuk orang yang memiliki hasrat kebebasan agar bebas dari aturan-aturan organisasi. Mereka menilai otonomi dan ingin menjadi bos dari mereka sendiri dan bekerja pada langkah mereka sendiri.

3. Jalur Karir

Jalur karir merupakan urutan jabatan-jabatan yang dapat diduduki untuk mencapai tujuan karir seseorang, misalnya di sebuah sekolah, jalur karir untuk menjadi seorang kepala sekolah yang dimulai dari guru adalah guru bidang studi – wakil kepala sekolah – kepala sekolah, dengan waktu yang diharuskan menduduki jabatan ini, persyaratan untuk kerja, dan persyaratan lainnya.

Disebabkan berbagai macam faktor seperti tingkat pendidikan dan kebijakan organisasi, tenaga kependidikan dapat memulai karirnya dari jabatan yang berbeda-beda. Seseorang mungkin dapat langsung menjadi kepala sekolah disebabkan kebijakan organisasi yang tidak semua orang bisa menjadi seperti itu.

Secara teoriti, beberapa sistem jalur karir sebagai berikut:

- a. *Vertical system*, adalah jalur karir yang dapat dilalui dalam satu fungsi melalui hirarki.
- b. *Trunk and branch system*, adalah jalur dimana seseorang untuk menaiki posisi yang lebih tinggi diharuskan melalui posisi pada fungsi lain.
- c. *Planned job rotation system*, adalah jalur trunk and branch system yang dimana

organisasi melakukan perencanaan yang teliti mengenai pengalihan seseorang dari satu jabatan sebelum menduduki jabatan tertentu.

- d. *Diamond system*, adalah jalur karir yang lebih banyak posisi berubah menyamping dari pada naik keatas.

Peran Organisasi dalam Perencanaan Karir

Keterlibatan organisasi dalam perencanaan karir menjadi sebuah keharusan karena perencanaan karir merupakan usaha pengembangan sumber daya manusia. Keterlibatan dapat dilakukan dalam bentuk khusus, yaitu:

1. Melakukan pendidikan karir
Pendidikan karir adalah upaya untuk merangsang, memotivasi, dan menyadarkan pegawai akan karir yang dapat dicapai dalam organisasi dan membantu mereka untuk merencanakannya. Pendidikan karir ini dapat dilakukan dengan berbagai bentuk seperti lokakarya, seminar atau jenis pertemuan lainnya.
2. Informasi karir
Informasi karir adalah informasi yang dibutuhkan seperti uraian jabatan (*job description*), persyaratan jabatan (*job specification*), dan standar unjuk kerja (*performance standard*), sehingga tenaga kependidikan dapat merumuskan rencana karir yang masuk akal bagi mereka melalui jalur karir yang ada di organisasi atau lembaga pendidikan yang paling tepat

untuk ditempuh, jenis-jenis pekerjaan yang memiliki dasar keahlian yang sama, dan langkah-langkah untuk dapat menaikinya atau mendudukinya.

3. Bimbingan karir

Bimbingan karir adalah upaya untuk menentukan jalur karir yang paling tepat bagi seseorang, yang dilakukan melalui penyadaran akan minat dan kemampuan untuk memilih jalur karir yang paling tepat, yang dapat dilakukan melalui tes-tes bakat yang dikaitkan dengan kemungkinan jalur karir yang paling efektif

Selain itu, strategi perencanaan karir memungkinkan keterlibatan organisasi mengembangkan dan menempatkan pegawai dalam jabatan-jabatan yang sesuai dengan minat, kebutuhan, dan tujuan karirnya. Ada berbagai faktor yang menyebabkan organisasi mengadakan perencanaan karirnya :

1. Keinginan untuk mengembangkan dan mempromosikan pegawai daridalam.
2. Kekurangan orang yang cakap yang dapat dipromosikan.
3. Keinginan untuk membantu perencanaan karir perseorangan.
4. Pernyataan minat pegawai yang besar.
5. Keinginan untuk meningkatkan produktivitas.
6. Tanggung jawab program tindakan yang menguatkan.

7. Perhatian terhadap pemindahan tenaga kerja.
8. Minat pribadi dari manajer-manajer unit.
9. Keinginan akan gambaran tentang pengadaan tenaga kerja yang positif.

Program pengembangan karir juga memberikan kesempatan kepada pegawai untuk menyelidiki minat, kebutuhan dan pilihan karir dalam organisasi. Dengan proses perencanaan karir pegawai-pegawai dibantu untuk menentukan tujuan-tujuan realistik dan untuk mengembangkan kecakapan dan kemampuan yang diperlukan untuk sasaran jabatan.

Sebuah organisasi dengan tujuan fleksibilitas dan adaptabilitas akan lebih membutuhkan manajemen karir dibantu organisasi yang hanya berharap agar tetap stabil. Organisasi menciptakan aturan, prosedur, kebijakan, dan ragam lain dari peraturan untuk perencanaan dan pengembangan karir. Dalam latar belakang organisasi efektifitas karir (*career effectiveness*) dinilai tidak hanya individu namun juga oleh organisasi itu sendiri. Apakah organisasi mempunyai pandangan yang sama mengenai karir mereka? Kinerja karir disini tampaknya berkaitan dengan kualitas produktifitas efisiensi dan tujuan, arah dan kebijakan organisasi.

Organisasi yang berorientasi pada karir tidak hanya menilai kinerja masalalu. Sebagai gantinya penyelia dan

pegawai dituntut untuk dapat memadukan kinerja masa lalu pegawai, pilihan karir, dan kebutuhan pengembangan untuk perencanaan karir formal.

KESIMPULAN

Pengelolaan dan perencanaan karir tenaga kependidikan adalah keseluruhan usaha yang dilakukan organisasi atau lembaga pendidikan dan tenaga kependidikan untuk mencapai tujuan karir yang diharapkan dapat memuaskan tenaga kependidikan individu, menyiapkan tenaga kependidikan akan tugas-tugas yang lebih berat, dan meningkatkan kompetensi tenaga kependidikan sekaligus meningkatkan kompetensi organisasi atau lembaga pendidikan dalam menghadapi persaingan bebas.

Perencanaan karir tenaga kependidikan adalah suatu proses dimana tenaga kependidikan dapat mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan-tujuan karirnya di dunia pendidikan.

Pengelolaan dan perencanaan karir tenaga kependidikan pada akhirnya menjadi tanggung jawab tenaga kependidikan itu sendiri. Tetapi organisasi atau lembaga pendidikan tentu saja harus campur tangan dan berperan dalam bentuk bantuan untuk memotivasi tenaga kependidikan untuk mencapai tujuan karirnya. Peran organisasi disini bisa dalam bentuk memberikan pendidikan karir, informasi karir, dan bimbingan karir, dan secara khusus memberikan orientasi,

pelatihan, menciptakan promosi yang adil, dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Hariandja Marihot, T. E. (2013).
Manajemen Sumber
Daya Manusia.
- No, P. P. (38). Tahun 1992 Tentang
Tenaga Kependidikan
Sebagaimana Telah
Diubah Dengan
Peraturan Pemerintah
No. 39 Tahun
2000. *Jakarta: Dirjen
PMPTK.*
- Rivai, Veithal. (2009). Islamic
Human Capital Dari
Teori Ke Praktik
Manajemen
Sumberdaya Islami.
Jakarta: PT. Rajawali
Pers.
- Simamora, H. (2006). Manajemen
Sumber Daya Manusia,
Edisi 2, STIE YKPN.
- Soeprihanto, J. (2009). Penilaian
Kinerja Dan
Pengembangan
Karyawan

ISSN : 2443-1214

e-JKPP

Jurnal Kebijakan & Pelayanan Publik

Vol.6 No. 1 Agustus 2020

Diterbitkan Oleh :
Program Pascasarjana
Magister Ilmu Administrasi
Universitas Bandar Lampung

