

RINGKASAN

IMELDA NIRMASARI ANDRIANY SARAGIH

*“ ANALISIS SISTEM PENGEMBANGAN KARIER PEGAWAI
UNTUK MENINGKATKAN PRESTASI KERJA PADA KANTOR
DINAS PENDIDIKAN PROPINSI SUMATERA UTARA DI
MEDAN ”*

Dibawah bimbingan Bapak Drs. H. Jhon Hardy, Msi sebagai Pembimbing I dan Bapak H. Syahriandy, SE, Msi sebagai Pembimbing II

Pegawai merupakan masalah yang rumit bagi setiap organisasi / perusahaan, disamping permasalahan lainnya. Setiap organisasi / perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan prestasi kerja pegawainya, sebab manusia yang bekerja di dalam organisasi / perusahaan merupakan sumber penentu yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi / perusahaan dalam usaha pencapaian tujuan.

Organisasi / perusahaan didalam mendapatkan pegawai yang benar-benar memenuhi kebutuhannya tidak hanya menyeleksi dengan baik dan menempatkan pegawai pada bidang yang sesuai dengan keterampilan. Tetapi perlu memperhatikan pengembangan diri dan kecakapan pegawai dalam

melaksanakan pekerjaan. Ini dibutuhkan untuk mengimbangi perkembangan teknologi dan perkembangan yang terjadi di luar organisasi/perusahaan.

Didalam meningkatkan keterampilan pegawai hendaknya diberi kesempatan mengembangkan pekerjaan sedini mungkin, pegawai yang berkualitas adalah mereka yang memiliki kecakapan dan kemampuan menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya, dapat memelihara dan meningkatkan kecakapan dan kemampuan secara pasti.

Dalam hal ini pimpinan organisasi / perusahaan perlu menyusun suatu pola pembinaan pegawai secara menyeluruh dan terpadu guna mendapatkan prestasi kerja yang diinginkan.

Selain pengembangan karir pegawai faktor lain yang mempengaruhi peningkatan produktivitas adalah pemberian motivasi yang tepat. Motivasi biasanya diberikan pimpinan kepada para pegawainya agar semua pekerjaan yang telah diserahkan kepada para bawahannya dapat terlaksana dengan baik.

Berbagai cara dapat dilaksanakan guna mengembangkan karir pegawai dalam suatu organisasi / perusahaan. Kegiatan organisasi / perusahaan yang ditujukan untuk mengembangkan karir pegawai ada tiga jalur, antara lain:

1. Melalui pendidikan dan latihan.
2. Pengembangan karir pegawai melalui promosi
3. Pengembangan karir pegawai melalui mutasi dan transfer.

Berdasarkan penelitian pendahuluan yang dilakukan pada Kantor Dinas Pendidikan Propinsi Sumatera Utara Di Medan, masalah yang menjadi pokok bahasan tulisan ini adalah:

“ Terbatasnya peluang bagi pegawai untuk menduduki suatu posisi / jabatan walaupun sudah mendapat pendidikan dan latihan pengembangan karier karena struktur organisasi sudah diperkecil “

Hipotesis penulis yaitu: “Sebaiknya sistem pengembangan karier pegawai dan peserta yang diikutkan dalam program pengembangan karier untuk menduduki suatu posisi / jabatan dipilih dari pegawai yang benar – benar berprestasi kerja dan berdedikasi baik ”.

Guna meningkatkan dan menambah pengetahuan serta keterampilan pegawai dalam melaksanakan tugasnya sekarang dan dimasa yang akan datang, pada Kantor Dinas Pendidikan Propinsi Sumatera Utara Di Medan selalu berusaha mengembangkan karir pegawai melalui program pendidikan dan latihan.

Pengembangan karir pegawai ini dipandang perlu dan memegang peranan penting dalam usaha meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja. Setelah pendidikan dan pelatihan dilaksanakan, maka langkah selanjutnya yang dilakukan manajemen adalah menyusun kegiatan pengembangan karir secara mendetail. Langkah ini sangat penting karena akan lebih menjamin penyelenggaraan yang berdaya guna, berhasil guna disamping menjamin kualitas hasil kerja yang tinggi.

Latihan merupakan kegiatan yang terus menerus dilakukan sehingga pegawai selalu aktif dalam mengikuti kegiatan. Peranan kegiatan pengembangan karir dengan mendorong pegawai untuk bekerja dengan sungguh dan dapat meningkatkan hasil kerja yang diharapkan.

Perencanaan dan pengembangan karier pada Kantor Dinas Pendidikan Propinsi Sumatera Utara di Medan adalah sebagai berikut :

1. Perpaduan tenaga (man power supply)

Perpaduan tenaga kerja berdasarkan formasi yang ditetapkan instansi pusat Badan Administrasi Kepegawaian Negara (BAKN). Untuk formasi diadakan pengumuman kepada masyarakat agar ikut mendaftar testing. Selama tahun 2004 s/d tahun 2005 tidak ada penerimaan pegawai.

2. Rencana kepangkatan

Pangkat adalah kedudukan yang menunjukkan tingkat seseorang Pegawai Negeri Sipil berdasarkan jabatannya dalam rangkaian susunan kepegawaian dan digunakan sebagai dasar penggajian.

Pangkat yang diberikan sesuai dengan ijazah terakhir pada waktu melamar kerja sebagai berikut :

- SMA = IIA
- D3 = IIC
- S1 = IIIA
- S2 = IIIB

Kenaikan pangkat adalah penghargaan yang diberikan atas prestasi kerja dan pengabdian Pegawai Negeri Sipil terhadap Negara. Sesuai dengan PP No. 6 Tahun 1997 (LN Tahun 1997 No. 19) kepada seorang yang diangkat sebagai Pegawai Negeri Sipil diberikan pangkat golongan serta uang gaji sesuai dengan pendidikan formal yang dimiliki dan masa kerja golongan yang dihargai sebagaimana diatur dalam perundang-undangan yang berlaku.

3. Training dan pendidikan

Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai salah satu unsur Aparatur Negara memiliki peranan yang sangat strategis dalam menyelenggarakan tugas-tugas umum pemerintahan dan pembangunan.

Sosok PNS yang mampu menjalankan peran tersebut antara lain dapat dilibat dari sikap dan perilakunya yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan pada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, negara dan pemerintah, bersatu padu, bermental baik, berwibawa, kuat berdaya guna, berhasil guna, bersih, berkualitas tinggi, serta sadar akan tanggung jawabnya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Untuk dapat membentuk sosok PNS seperti tersebut diatas, perlu dilaksanakan pembinaan yang antara lain pendidikan dan pelatihan (Diklat) yang mengarah pada upaya peningkatan :

- a. Kepribadian dan semangat pengabdian dalam pelayanan masyarakat;
- b. Kualitas kemampuan, baik dalam bidang substansi maupun kepemimpinan dan koordinasi untuk melaksanakan tugas-tugas umum pemerintahan dan pembangunan.

- c. Semangat kerja sama dan tanggung jawab yang tinggi dalam pelaksanaan tugas yang sesuai dengan lingkungan kerja dan misi instansinya.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1994, tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil, ditetapkan bahwa tujuan Diklat PNS adalah sebagai berikut :

- a. Meningkatkan kesetiaan dan ketaatan PNS kepada Pancasila, Undang Undang Dasar 1945, Negara dan Pemerintah Republik Indonesia.
- b. Menanamkan kesamaan pola pikir yang dinamis dan bernalar agar memiliki wawasan yang komprehensif untuk melaksanakan tugas-tugas umum pemerintahan dan pembangunan.
- c. Memantapkan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman, dan pengembangan partisipasi masyarakat.
- d. Meningkatkan pengetahuan, keahlian dan atau keterampilan, serta pembentukan kepribadian PNS sedini mungkin.

Dalam Peraturan Pemerintah tersebut, yang ditindaklanjuti dengan Surat Keputusan Ketua Lembaga Administrasi Negara Nomor 304/A/IX/4/1995 tentang Pedoman Umum Penyelenggaraan Diklat Jabatan PNS, antara lain ditetapkan jenis-jenis Diklat PNS. Salah satu jenis Diklat yang berkaitan dengan pembentukan sosok PNS, baik dalam jabatan struktural maupun jabatan fungsional adalah Diklat Administrasi Umum (Diklat ADUM). Diklat ini pada dasarnya merupakan persyaratan bagi PNS yang akan menduduki jabatan Eselon V dan IV, dan juga merupakan persyaratan bagi PNS yang

akan menduduki jabatan fungsional. Jadi pada dasarnya training dan pendidikan yang dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan misalnya bila membutuhkan Bendahara, diadakan kursus Bendahara dan sebagainya.

Untuk pengembangan contohnya diadakan kursus Diklat Jabatan Fungsional.

Untuk Jabatan Struktural misalnya Jabatan Eselon IV nama kursusnya Diklat Pim IV dan sebagainya.

4. Administrasi Kepegawaian dan Perhitungan Penghasilan Pegawai untuk Penghasilan Pegawai berdasarkan PP No. 7 Tahun 1997 tentang Peogajian Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Analisis penulis atas penelitian ini meliputi:

1. Metode Pengembangan Karir Karyawan

Analisa penulis dari metode yang diterapkan dalam metode pengembangan karir karyawan ini sudah cukup baik, karena dari metode yang diterapkan sudah menggambarkan adanya kompetisi yang memacu setiap pegawai untuk meningkatkan kualitas diri disamping itu peningkatan karir tentunya diikuti dengan peningkatan penghasilan.

2. Prestasi Kerja

Adapun prestasi kerja yang dicapai oleh Kantor Dinas Pendidikan Propinsi Sumatera Utara adalah sebagai berikut :

- a. Terlaksananya Ujian Akhir Nasional di Sumatera Utara dengan nilai yang meningkat baik dari tahun – tahun sebelumnya.

- b. Terlaksananya wajib belajar 9 tahun (SD s/d SMP) usia 7 s/d 12 tahun yang dibiayai pemerintah.
- c. Terlaksananya disiplin dan kesejahteraan pegawai.
- d. Terlaksananya tugas pegawai sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.
- e. Propinsi Sumatera Utara dalam Olimpiade Sains tingkat Nasional di Jakarta tahun 2005 berhasil meraih 5 medali emas, 6 medali perak dan 2 medali perunggu.

Menurut hemat penulis prestasi yang dicapai oleh Kantor Dinas Pendidikan Propinsi Sumatera Utara sudah menunjukkan suatu yang baik dan perlu dipertahankan dan ditingkatkan.

Saran penulis atas penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pegawai yang pintar dan benar – benar berprestasi hendaknya diberikan kesempatan yang sama untuk menduduki suatu posisi / jabatan.
2. Membuat semacam kompetisi intern untuk keteladanan dibidang pekerjaan untuk memacu prestasi kerja dengan memberikan penghargaan kepada pegawai yang bersangkutan.
3. Menghapus budaya KKN dalam kantor.