

Perencanaan dan pengembangan karir pejabat imigrasi di direktorat jenderal imigrasi

Widyantoro, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=117572&lokasi=lokal>

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis pola perencanaan dan pengembangan karir pejabat imigrasi di Direktorat Jenderal Imigrasi dan menganalisis strategi implementasi pengembangan karir di Direktorat Jenderal Imigrasi. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dan kuantitatif, di mana data kuantitatif digunakan oleh peneliti sebagai data statistik (modal dasar) dan bukan merupakan pembenaran atau pembuktian atas persepsi pegawai untuk mendukung data kualitatif dari hasil wawancara mendalam. Informan dalam penelitian ini berasal dari seorang pejabat struktural di lingkungan Direktorat Jenderal Imigrasi. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara mendalam, pada pendapat informan dan didukung dengan data statistik dari hasil penyebaran kuesioner.

Dari analisis hasil penelitian, disimpulkan bahwa: 1) pola perencanaan dan pengembangan karir pejabat imigrasi di Ditjen.Imigrasi yang ada saat ini relatif masih berjalan sesuai dengan pola karir yang dikeluarkan oleh Menteri Hukum dan HAM RI tahun 2006, walaupun pelaksanaannya membutuhkan penyesuaian terhadap kebutuhan organisasi yang real di lapangan; 2) strategi pengembangan karir pejabat imigrasi di Ditjen. Imigrasi saat ini dilaksanakan antara lain dengan : memprioritas pada pemenuhan posisi jabatan struktural yang dipandang strategis berdasarkan pada volume dan intensitas beban pekerjaan pada setiap unit-unit pelaksana teknis; mempercepat pemenuhan posisi-posisi jabatan struktural pada level terendah (cq. eselon V) untuk mengantisipasi kekosongan posisi jabatan struktural pada level yang lebih tinggi (akibat purnabakti); menambah jumlah personil pejabat teknis imigrasi melalui penerimaan secara terbuka (cq. penerimaan cpns dan AIM)

Hasil penelitian menyarankan bahwa: perlu penambahan jumlah personil pejabat teknis imigrasi dengan cara mengusulkan kepada Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara melalui Menteri Hukum dan HAM; perlu memperbanyak diklat-diklat teknis beserta diklat-diklat penyegaran (lanjutan) teknis keimigrasian; dan perlunya mengoptimalkan hubungan kerjasama dengan pihak ketiga sebagai penyelenggara pendidikan tinggi (formal) untuk membekali pengetahuan aparaturnya.

<hr>

The research was aimed to analyze a pattern of career planning dan career development for immigration officials and to analyze the implementation strategy of career development in General Directorate of Immigration. The research applied both qualitative and quantitative methods, where quantitative data was only used as a statistical data (fundament comprehension) and was not a justification or a verification on officer?s perceptions to sustain qualitative data from an intensive interview result. The informan originated from a structural functionary in General Directorate of Immigration. The collecting data was achieved by a way of an intensive interview, whereas the analysis was referred to informan opinions and supported by statistical data resulted from questioners.

From the interview result, it was assumed that: 1) the existing pattern of planning and career development for immigration officer is relatively run as according to pattern of career released by Republic of Indonesia's Ministry of Law and Human Rights in 2006, although it required logically adjustments to the factual need of the organizations; 2) strategy of officer's career development in General Directorate of Immigration is recently implemented by: highly focused on the fulfilment the strategical posts of structural functionary based on jobs volume and job routines on every technical representative units; accelerate the fulfilment the lower structural functionary posts (eq. eselon V) to anticipate the shortages of the upper structural functionary posts (caused by retirement process); multiply the amount of the technical officers of immigration by a way of public enrolment (c.q CPNS and AIM enrolment)

The research result suggested that: it needs to multiply the amount of technical officers of immigration by proposing it to Ministry of State Aparatus Empowerment by a way of Ministry of Law and Human Rights; it requires to multiply immigration technical trainings and its series, and it requires having mutual relationships to a third party providing higher formal education to foster immigration officers knowledge.