

Perencanaan dan pengembangan karir pegawai pada direktorat jendral permasyarakatan

Sarwo Edy, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=120213&lokasi=lokal>

Abstrak

Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia adalah sebuah organisasi publik yang bertugas melaksanakan pembinaan terhadap narapidana. Di dalam pelaksanaan tugasnya, diperlukan aparatur negara sebagai sumber daya manusia yang bercirikan profesional, kompeten dan akuntabel. Secara konseptual mengenai pengembangan karir seorang merupakan unsur yang strategis dalam menentukan sehat tidaknya suatu organisasi. Pengembangan Sumber Daya Manusia yang terencana dan berkelanjutan karenanya merupakan kebutuhan yang mutlak terutama untuk masa depan organisasi.

Model Operasional penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan kategori penelitian kebijakan (policy research). Policy research dimulai karena adanya masalah yang pada umumnya dimiliki oleh para administrator atau pengambil keputusan pada suatu organisasi. Informan dalam penelitian ini terdiri dari para pejabat pengambil kebijakan pada Direktorat Jenderal Pemasyarakatan. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara mendalam tentang pola perencanaan dan pengembangan karir.

Berdasarkan analisis hasil penelitian, bahwa 1) kondisi perencanaan dan pengembangan karir pegawai yang ada di lingkungan Direktorat Jenderal Pemasyarakatan belum terprogram dengan baik; 2) belum meratanya penyebaran informasi tentang karir; 3) adanya intervensi pengembangan karir oleh Sekretariat Jenderal. Sedangkan strategi yang dapat dilakukan disini adalah mengimplementasikan perencanaan pegawai yang mencerminkan keadilan dan layak serta diperlukan analisis pola karir berdasarkan kompetensi, prestasi, dedikasi, loyalitas dan tidak tercela yang harus dikembangkan sebagai bahan masukan penyempurnaan persyaratan substantif pola karir yang berlaku saat ini, dan diperlukan adanya penyempurnaan pola perencanaan dan pengembangan karir pegawai sesuai dengan job clustering-nya atau dengan pola karir zig-zag.

Hasil penelitian perencanaan dan pengembangan karir pegawai di lingkungan Direktorat Jenderal Pemasyarakatan ini dapat dijadikan bahan referensi/kajian dalam melakukan penelitian lanjutan serta diharapkan dapat pula dijadikan masukan bagi pengelola sumber daya manusia sebagai pemegang kebijakan.

<hr>

Directorate General of Correction ? Department of Law and Human Rights is a public which has a duty to prisoners. In the implementation of its duties, it is needful of state apparatus as human resources which professional, competent and accountable. Ones carrier development are conceptionally a strategic element in determing a healthy organization. A well planned and continuous Human resources development is necessary for the future of an organization.

Operational model of this study used the approach qualitative research with policy research category. Policy research started because there is a problem that administrator have generally or decision maker in organization. Informan in this research contain of functionaries policy holder in Directorate General of Correction. The data was collected by means of deep interview about career planning and career development system of employee?s.

Base on the result analysis of research, that 1) condition career planning and career development of employee?s in Directorate General of Correctional environment unprogramily better yet; 2) have not flat the information spreading about career; 3) intervensi career development by Secretariat General. While strategy is to implement employee?s career planning which reflects fairness and proper and than it is needful of an analysis of career system base on competention, prestatation, dedication, loyalty and not blame worthy which must be developed as an input to action of perfection substantive requirements of career system as occur this moment and it needs existence of perfection career planning and development of employee?s system right to his job clustering or with zig-zag career system.

The research suggest that career planning and career development of employee?s in Directorate General of Correction can be used as reference / knowledge in implementing continuation of research and could be used as inputs to human recourses manager as policy holder.