

Persepsi pegawai mengenai pengembangan karir pada Sekretariat Jendral dan Kepanitiaan Mahkamah Konstitusi

Iman Sudirman, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=129259&lokasi=lokal>

Abstrak

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui persepsi pegawai mengenai pengembangan karir pada Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia dengan mengacu kepada apa yang dikemukakan oleh Beach, 1984: 320, bahwa pengembangan karir pegawai terbagi menjadi dua komponen, yakni perencanaan karir (career planning) dan manajemen karir (career management). Ke dua komponen tersebut mempunyai aspek-aspek atau indikator-indikator yang mempengaruhi dalam pelaksanaannya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara umum persepsi responden terhadap pengembangan karir pegawai di lingkungan Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi memberi penilaian yang ?Baik?. Dengan kata lain bahwa program pengembangan karir yang telah dilaksanakan oleh Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi sudah berjalan dengan ?Baik?. Pada dimensi ?Perencanaan Karier?, sebagian besar responden/pegawai menyatakan bahwa dimensi ?Perencanaan Karier? beserta aspek-aspek yang melingkupinya sudah berjalan dengan ?Baik?. Namun, terkait dengan aspek-aspek ?tujuan jangka pendek, tujuan jangka menengah, dan tujuan jangka panjang pegawai dalam pencapaian rencana kariernya, sebagian besar responden berpendapat ?negatif?. Hal ini dapat terlihat, berdasarkan data hasil penelitian terdapat sebanyak 33 responden (50.8%) yang menyatakan ?Kurang Baik? dan sebanyak 6 responden (9.2%) menyatakan ?Tidak Baik?. Pada dimensi ?Manajemen Karier?, sebagian responden/pegawai menyatakan secara umum dimensi ?Manajemen Karier? dengan aspek-aspek yang melingkupinya sudah ?Baik?. Namun, terkait dengan aspek ?terdapat pola karir (career path) yang jelas dalam organisasi? dan pernyataan ?terdapat penilaian terhadap kinerja pegawai? sebagian besar responden/pegawai memberikan penilaian yang ?negatif?. Saran yang dapat diberikan dalam pengembangan karir di Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi adalah : perlu segera disusun pola karir pegawai di lingkungan Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi. Pola karir bukan hanya memberikan arah yang jelas atau pasti terhadap karir para pegawai dimasa mendatang, sehingga para pegawai dari awal sudah dapat menetapkan target-target dalam mencapai tujuan kariernya. Selain itu juga perlu segera disusun sistem penilaian kinerja pegawai yang terukur di lingkungan Mahkamah Konstitusi. Penilaian kinerja yang obyektif terkait pula dengan pengembangan karir pegawai, dimana pegawai yang memiliki prestasi kerja yang baik akan mempunyai peluang yang lebih besar dalam peningkatan kariernya.

ABSTRACT

This research exploring on the employee side, about their perception on career development in constitutional court of Indonesia, following Beach?s statement (1984:320) which is said that career development is divided into two components; career planning and career management. Those components have many aspects and

indicators that can influence its implementation.

The conclusion of this research showed that generally, respondents gave "Good" perception regarding career development policy in Secretariat General and Court Registrar of the Constitutional Court of Indonesia. In other words it can be concluded that career development programs which carried out by Secretariat General and Court Registrar of the Constitutional Court of Indonesia had been done in a satisfying manner. In the "Career Planning" dimension, the majority of the respondents/staff stated that the "Career Planning" dimension and other aspects which revolve around it had been done in a "Good" manner. However, regarding with the aspects of short term, middle term, and long term objective in the employees career achievement planning, the majority respond negatively. This fact is shown by the data obtained by this research that a number of 33 respondents (50.8%) stated "Adverse" and a number of 6 respondents (9.2%) stated "Poor". In the "Career Management" dimension, a part of respondent/staff stated generally that the "Career Management" dimension with other aspect that surrounds it had been "Good". However, regarding with "existent of a apparent career path in organization" and in the statement "existent of employee's work assessment" the majority of respondent/staff respond negatively. Recommendation for the career development program in the Secretariat General and Court Registrar of the Constitutional Court of Indonesia is: it is necessary to arrange an apparent career path for employee in the Secretariat General and Court Registrar of the Constitutional Court of Indonesia. This career path is not only to provide a clear or fixed direction towards the employee's career development in the future, thus the employees are able to fixed their targets in their career achievements objectives. Moreover, it is necessary to arrange an apparent system of staff's work assessment in the Constitutional Court work organization. This objective assessment in work achievement is also related to employee's career development, in which employees with better work achievement could gain a bigger opportunity in their career improvement.