

Analisis kebijakan pengembangan karir pejabat imigrasi

Endang Herwati, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=74980&lokasi=lokal>

Abstrak

Dalam rangka menentukan kebijaksanaan organisasi dalam mengelola anggotanya, salah satu hal yang menjadi pertimbangan adalah manajemen karir organisasi. Manajemen karir beberapa tahun terakhir ini memang menjadi masalah besar dalam organisasi karena meningkatnya perhatian terhadap kualitas kehidupan kerja dan perencanaan kehidupan pribadi, peraturan mengenai kesempatan kerja yang sama meningkatnya tingkat pendidikan dan aspirasi mengenai jabatan dan pertumbuhan ekonomik yang rendah, serta mengurangi kesempatan promosi.

Sumber daya manusia merupakan faktor kunci yang menentukan maju atau mundurnya suatu organisasi. Direktorat Jenderal Imigrasi menyadari akan hal ini oleh sebab itu visi Direktorat Jenderal Imigrasi adalah menjadikan insan Imigrasi yang profesional, berwibawa dan berwawasan global. Cita-cita ini diharapkan dapat terwujud melalui suatu kebijakan pengembangan sumber daya manusia yang ditata dengan baik. Salah satu unsur penting dalam pengembangan sumber daya manusia adalah pengembangan karir. Gilley dan Eggland (1989) menyatakan bahwa pengembangan karir merupakan bagian kegiatan dalam pengembangan sumber daya manusia dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Dalam pengembangan karir pegawai bertanggung jawab atas perencanaan karirnya sedangkan organisasi dalam hal ini pengelola (manajemen) bertanggung jawab atas pengelolaan karir.

Pelaksanaan program manajemen karir akan meningkatkan efektivitas karyawan dan keterkaitan antara karyawan, manajerial, serta organisasi sangat mendukung keberhasilan manajemen karir. Dalam organisasi, manajemen karir menjadi penting sebab anggota organisasi lebih bahagia dan lebih puas apabila keinginan pribadi mereka sesuai dengan kehidupan kerjanya (Haywood, 1993). Selain itu manajemen karir juga merupakan proses yang terus menerus karena bekerja adalah merupakan bagian dari hidup, perubahan lingkungan, teknologi, dan perlunya perubahan menuju perbaikan.

Berdasarkan Keputusan Menteri Kehakiman dan HAM RI nomor M.01-PR07.10 tahun 2002 tentang Organisasi dan Tata Kerja Departemen Kehakiman dan HAM RI, Direktorat Jenderal Imigrasi mempunyai tugas meneruskan dan melaksanakan kebijakan dan standarisasi teknis di bidang Imigrasi. Dalam melaksanakan tugas-tugas tersebut Direktorat Jenderal Imigrasi menyelenggarakan beberapa fungsi salah satu diantaranya adalah pembinaan dan pengelolaan sumber daya manusia. Dapat dikatakan bahwa Direktorat Jenderal Imigrasi sangat memperhatikan pembinaan pegawai terutama pembinaan kepada para Pejabat Imigrasi karena kinerja para Pejabat Imigrasi akan mencerminkan kinerja Direktorat Jenderal Imigrasi.

Departemen Kehakiman dan HAM RI telah berupaya untuk menciptakan suatu aturan dan pola dalam pengembangan karir bagi pegawainya, untuk menduduki jabatan struktural. Hal tersebut dapat dikatakan

sebagai pedoman perencanaan pegawai. Sebagai pengelola manajemen kepegawaian biasanya dilaksanakan oleh Sekretariat Jenderal atau Sekretariat Direktorat Jenderal. Berdasarkan hal tersebut diatas, maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah: Apakah ada hubungan antara perencanaan karir dengan kebijakan pengembangan karir pejabat Imigrasi; Apakah ada hubungan antara manajemen karir dengan kebijakan pengembangan karir pejabat Imigrasi? dan Apakah ada hubungan antara perencanaan karir dan manajemen karir pejabat Imigrasi dengan kebijakan pengembangan karir pejabat Imigrasi ?

Penelitian ini dilakukan dengan metode deskriptif yang bersifat kualitatif dengan didukung data yang bersifat kuantitatif. Sedangkan desain penelitian berdasarkan tujuannya adalah mendeskripsikan karakteristik suatu obyek yang dalam hal ini akan diperoleh gambaran tentang kebijakan pengembangan karir pejabat Imigrasi.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dalam upaya memberikan kajian secara evaluatif dan penelitian ini bertujuan untuk: Menguji hubungan antara perencanaan karir pejabat Imigrasi dengan kebijakan pengembangan karir pejabat Imigrasi; Menguji hubungan antara manajemen karir pejabat Imigrasi dengan kebijakan pengembangan karir pejabat Imigrasi; dan Menguji hubungan antara perencanaan karir dan manajemen karir pejabat Imigrasi dengan kebijakan pengembangan karir pejabat Imigrasi.

Dalam pelaksanaannya hubungan antara perencanaan karir pejabat Imigrasi dengan kebijakan pengembangan karir pejabat Imigrasi dapat terlihat bahwa dalam menemukan kebijakan karir seorang pejabat Imigrasi diperlukan suatu perencanaan karir pejabat tersebut kedalam program pengembangan karir yang sesuai dengan kebutuhan dalam suatu organisasi, sehingga dengan demikian ada hubungan antara perencanaan karir dengan kebijakan pengembangan karir pejabat Imigrasi. Hubungan antara manajemen karir pejabat Imigrasi dengan kebijakan pengembangan karir pejabat Imigrasi, bahwa dalam hal ini manajemen karir berupaya untuk menata karir seorang pejabat secara teratur dan terarah, sehingga nantinya kebijakan dalam pengembangan karir pejabat tersebut dapat dilaksanakan sesuai dengan tujuan dari manajemen karir yang telah merupakan target atau sasaran dalam karir seorang pejabat Imigrasi. Selanjutnya hubungan antara perencanaan karir dan manajemen karir pejabat Imigrasi dengan kebijakan pengembangan karir pejabat Imigrasi, hal ini bertujuan untuk menciptakan pengembangan karir pejabat Imigrasi dengan mengedepankan tujuan dalam organisasi serta dengan melihat karakter individu dari masing-masing pejabat yang bersangkutan. Sehingga nantinya akan terbentuk seorang pejabat yang benar-benar berkualitas dan siap melaksanakan tugas sesuai dengan bidang tugas yang dimilikinya.

Berdasarkan jawaban responden atas pertanyaan yang diberikan terungkap beberapa hal yang perlu mendapat perhatian untuk diperbaiki karena masih belum memenuhi harapan dalam pelaksanaannya yaitu :

1. Pelaksanaan dari perencanaan karir Pejabat Imigrasi belum berjalan dengan baik.
2. Pejabat Imigrasi merasa belum diberi kesempatan untuk mengetahui peluang promosi secara transparan.
3. Pejabat Imigrasi berpendapat bahwa proses manajemen karir belum sepenuhnya melalui tahapan yang telah ditentukan.
4. Pejabat Imigrasi belum merasakan bahwa prinsip yang dianut dalam Pola Karir Pegawai Departemen Kehakiman dan HAM RI telah dilaksanakan dalam rangka manajemen karir.