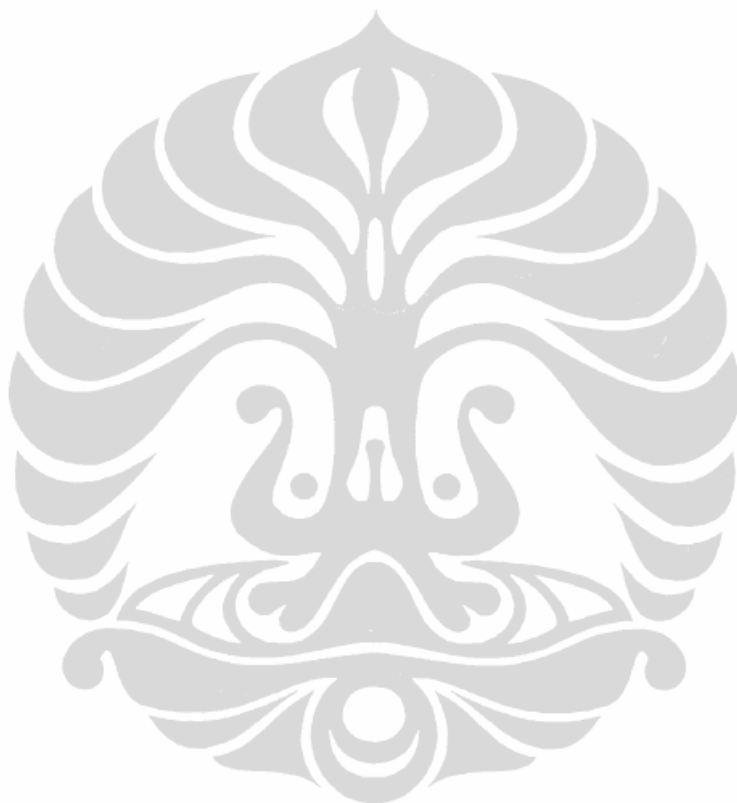


# LAMPIRAN:



**Uji Validitas**  
**Rekapitulasi Jawaban Responden**  
**Perencanaan Kaier**

NO. RESPONDEN	BUTIR PERTANYAAN										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5
3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4
6	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4
7	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5
15	5	5	5	3	4	5	5	5	5	3	4
16	3	2	4	3	3	2	3	2	4	3	3
17	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5
21	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
23	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4
24	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4
25	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4
<b>SKOR:</b>	<b>107</b>	<b>105</b>	<b>108</b>	<b>102</b>	<b>103</b>	<b>105</b>	<b>107</b>	<b>105</b>	<b>108</b>	<b>102</b>	<b>103</b>

**Uji Validitas**  
**Rekapitulasi Jawaban Responden**  
**Manajemen Kaier**

NO. RESPONDEN	BUTIR PERTANYAAN								
	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	4	5	4	4	5	4	4	5	4
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	4	4	3	3	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	3	4	4	5	5	5	3	4
6	5	5	4	5	4	4	4	5	4
7	4	5	4	4	5	4	4	5	4
8	4	4	4	4	5	3	4	4	4
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	5	5	5	5	5	4	5	5	5
11	4	5	4	4	5	4	5	5	4
12	5	5	5	5	5	4	4	5	5
13	4	4	5	4	4	4	4	4	5
14	5	5	5	5	5	4	5	5	5
15	5	5	4	5	4	5	5	5	4
16	2	4	4	2	4	1	1	4	4
17	3	4	4	3	4	2	2	4	4
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5
21	5	4	4	5	4	3	5	4	4
22	4	4	5	4	4	4	4	4	5
23	3	3	3	3	4	3	4	3	3
24	5	5	4	5	4	4	4	5	4
25	5	5	4	5	4	4	4	5	4
<b>SKOR:</b>	<b>105</b>	<b>110</b>	<b>106</b>	<b>105</b>	<b>109</b>	<b>95</b>	<b>103</b>	<b>110</b>	<b>106</b>

**Rekapitulasi Jawaban Responden  
Factor “Perencanaan Kaier”**

NO. RESPONDEN	BUTIR PERTANYAAN										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	4	3	4	3	3	5	3	3	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	3	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5
6	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
7	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4
8	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	3
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	4
11	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4
12	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4
13	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4
14	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4
15	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5
16	4	3	2	2	4	3	4	4	1	1	1
17	4	4	3	3	3	3	4	4	2	2	2
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
21	4	4	5	5	3	4	5	4	3	5	3
22	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
23	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3
24	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
25	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
26	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4
27	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
28	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4
29	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
31	4	5	4	4	2	2	4	5	3	3	3

32	4	4	4	5	3	5	5	4	3	3	3
33	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4
34	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	4
35	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4
36	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
37	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
38	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5
39	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
41	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3
42	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4
43	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4
44	3	3	4	3	3	4	4	5	3	4	3
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
51	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
53	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3
54	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4
55	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4
56	3	3	4	3	3	4	4	5	3	4	3
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
63	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4
64	3	3	4	3	3	4	4	5	3	4	3
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
<b>SKOR:</b>	<b>275</b>	<b>266</b>	<b>268</b>	<b>266</b>	<b>253</b>	<b>262</b>	<b>281</b>	<b>282</b>	<b>251</b>	<b>268</b>	<b>251</b>

**Rekapitulasi Jawaban Responden  
Factor “Manajemen Kaier”**

NO. RESPONDEN	BUTIR PERTANYAAN								
	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	4	4	4	4	5	4	4	5	4
2	5	4	5	5	5	5	5	5	5
3	4	3	4	3	3	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	4	5	5	5	3	4
6	4	4	4	5	4	4	4	5	4
7	4	4	5	4	5	4	4	5	4
8	4	4	4	4	5	3	4	4	4
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	5	5	5	5	5	4	5	5	5
11	5	5	4	4	5	4	5	5	4
12	4	4	5	5	5	4	4	5	5
13	4	4	4	4	4	4	4	4	5
14	5	4	5	5	5	4	5	5	5
15	5	4	5	5	4	5	5	5	4
16	1	3	3	2	4	1	1	4	4
17	2	3	4	3	4	2	2	4	4
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5
21	5	4	4	5	4	3	5	4	4
22	4	5	4	4	4	4	4	4	5
23	4	3	3	3	4	3	4	3	3
24	4	4	5	5	4	4	4	5	4
25	4	4	5	5	4	4	4	5	4
26	4	4	4	5	4	4	4	5	4
27	5	5	4	4	4	5	5	4	5
28	5	4	5	5	4	4	5	5	4
29	4	4	4	4	5	4	4	5	4
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5
31	3	4	5	4	5	3	3	4	4
32	3	3	4	4	4	3	3	4	4

33	4	4	4	5	5	4	4	5	4
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4
35	4	4	4	4	5	4	4	4	5
36	4	5	4	4	4	4	4	4	5
37	4	4	4	4	4	4	4	4	5
38	5	5	5	5	4	5	5	5	5
39	5	4	4	4	5	4	5	5	4
40	4	3	4	4	4	4	4	4	4
41	4	4	3	4	4	3	4	4	4
42	3	4	4	3	4	4	3	4	4
43	5	5	4	4	5	4	5	4	4
44	4	5	3	4	5	3	4	3	3
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4
46	4	3	4	4	4	4	4	3	4
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4
49	4	3	4	4	4	4	4	3	4
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4
51	5	4	4	4	5	4	5	5	4
52	4	3	4	4	4	4	4	4	4
53	4	4	3	4	4	3	4	4	4
54	3	4	4	3	4	4	3	4	4
55	5	5	4	4	5	4	5	4	4
56	4	5	3	4	5	3	4	3	3
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4
58	4	3	4	4	4	4	4	3	4
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4
61	4	3	4	4	4	4	4	3	4
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4
63	5	5	4	4	5	4	5	4	4
64	4	5	3	4	5	3	4	3	3
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4
<b>SKOR:</b>	<b>268</b>	<b>263</b>	<b>266</b>	<b>268</b>	<b>282</b>	<b>251</b>	<b>268</b>	<b>271</b>	<b>269</b>

**Uji validitas dan Uji Reliabilitas “Perencanaan Karier”  
Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Hasrat/kemauan pegawai terhadap karir	41.9200	30.410	.893	.939
Kemampuan pegawai untuk meningkatkan karir	42.0000	28.333	.901	.938
Kepentingan pegawai dalam meningkatkan karir	41.8800	31.443	.710	.945
Nilai diri pegawai untuk mendukung peningkatan karir	42.1200	32.277	.570	.950
Kesempatan peningkatan karir pegawai dalam organisasi	42.0800	31.660	.713	.945
Kesempatan peningkatan karir pegawai diluar organisasi	42.0000	28.333	.901	.938
Tujuan/pencapaian jangka pendek karir pegawai	41.9200	30.410	.893	.939
Tujuan/pencapaian jangka menengah karir pegawai	42.0000	28.333	.901	.938
Tujuan/pencapaian jangka panjang karir pegawai	41.8800	31.443	.710	.945
Persiapan dalam perencanaan karir pegawai	42.1200	32.277	.570	.950
Target akhir pencapaian karir pegawai	42.0800	31.660	.713	.945

**Reliability Scale: Perencanaan Karier  
Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	25	100.0
	Excluded(a)	0	.0
	Total	25	100.0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics “Perencanaan Karier”**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.948	.948	11



**Uji validitas dan Uji Reliabilitas  
"Perencanaan Karier"**

**Inter-Item Correlation Matrix**

Butir-butir Pertanyaan	Hasrat/kemauan pegawai terhadap karir	Kemampuan pegawai untuk meningkatkan karir	Kepentingan pegawai dalam meningkatkan karir	Nilai diri pegawai untuk mendukung peningkatan karir	Kesempatan peningkatan karir pegawai dalam organisasi	Kesempatan peningkatan karir pegawai diluar organisasi
Hasrat/kemauan pegawai terhadap karir	1.000	.798	.732	.577	.584	.798
Kemampuan pegawai untuk meningkatkan karir	.798	1.000	.602	.446	.714	1.000
Kepentingan pegawai dalam meningkatkan karir	.732	.602	1.000	.349	.447	.602
Nilai diri pegawai untuk mendukung peningkatan karir	.577	.446	.349	1.000	.299	.446
Kesempatan peningkatan karir pegawai dalam organisasi	.584	.714	.447	.299	1.000	.714
Kesempatan peningkatan karir pegawai diluar organisasi	.798	1.000	.602	.446	.714	1.000
Tujuan/pencapaian jangka pendek karir pegawai	1.000	.798	.732	.577	.584	.798
Tujuan/pencapaian jangka menengah karir pegawai	.798	1.000	.602	.446	.714	1.000
Tujuan/pencapaian jangka panjang karir pegawai	.732	.602	1.000	.349	.447	.602
Persiapan dalam perencanaan karir pegawai	.577	.446	.349	1.000	.299	.446
Target akhir pencapaian karir pegawai	.584	.714	.447	.299	1.000	.714

**Uji validitas dan Uji Reliabilitas  
"Perencanaan Karier"**

**Inter-Item Correlation Matrix**

	Tujuan/pencapaian jangka pendek karir pegawai	Tujuan/pencapaian jangka menengah karir pegawai	Tujuan/pencapaian jangka panjang karir pegawai	Persiapan dalam perencanaan karir pegawai	Target akhir pencapaian karir pegawai
Hasrat/kemauan pegawai terhadap karir	1.000	.798	.732	.577	.584
Kemampuan pegawai untuk meningkatkan karir	.798	1.000	.602	.446	.714
Kepentingan pegawai dalam meningkatkan karir	.732	.602	1.000	.349	.447
Nilai diri pegawai untuk mendukung peningkatan karir	.577	.446	.349	1.000	.299
Kesempatan peningkatan karir pegawai dalam organisasi	.584	.714	.447	.299	1.000
Kesempatan peningkatan karir pegawai diluar organisasi	.798	1.000	.602	.446	.714
Tujuan/pencapaian jangka pendek karir pegawai	1.000	.798	.732	.577	.584
Tujuan/pencapaian jangka menengah karir pegawai	.798	1.000	.602	.446	.714
Tujuan/pencapaian jangka panjang karir pegawai	.732	.602	1.000	.349	.447
Persiapan dalam perencanaan karir pegawai	.577	.446	.349	1.000	.299
Target akhir pencapaian karir pegawai	.584	.714	.447	.299	1.000

**Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas  
Dimensi "Manajemen Karier"**

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Adanya pengembangan pegawai dalam perencanaan SDM	33.9200	14.660	.845	.878
Adanya pola karir/career path dalam organisasi	33.7200	16.543	.695	.891
Informasi yang jelas dalam pengembangan karir pegawai	33.8800	17.610	.621	.897
Publikasi yang jelas terhadap formasi jabatan	33.9200	14.660	.845	.878
Penilaian terhadap kinerja pegawai	33.7600	17.857	.506	.903
Adanya kegiatan konsultasi dalam pengembangan karir pegawai	34.2400	16.273	.651	.894
Pengalaman organisasi dalam pengembangan karir pegawai	33.9200	16.577	.614	.897
Persyaratan pendidikan formal dalam pengembangan karir pegawai	33.7200	16.543	.695	.891
Persyaratan pendidikan non-formal dalam pengembangan karir pegawai	33.8800	17.610	.621	.897

**Scale: Manajemen Karier  
Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	25	100.0
	Excluded(a)	0	.0
	Total	25	100.0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics "Manajemen Karier"**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.903	.903	9

**Uji validitas dan Uji Reliabilitas  
"Manajemen Karier"**

**Inter-Item Correlation Matrix**

	Adanya pengembangan pegawai dalam perencanaan SDM	Adanya pola karir/career path dalam organisasi	Informasi yang jelas dalam pengembangan karir pegawai	Publikasi yang jelas terhadap formasi jabatan	Penilaian terhadap kinerja pegawai
Adanya pengembangan pegawai dalam perencanaan SDM	1.000	.632	.469	1.000	.377
Adanya pola karir/career path dalam organisasi	.632	1.000	.444	.632	.386
Informasi yang jelas dalam pengembangan karir pegawai	.469	.444	1.000	.469	.398
Publikasi yang jelas terhadap formasi jabatan	1.000	.632	.469	1.000	.377
Penilaian terhadap kinerja pegawai	.377	.386	.398	.377	1.000
Adanya kegiatan konsultasi dalam pengembangan karir pegawai	.605	.374	.409	.605	.412
Pengalaman organisasi dalam pengembangan karir pegawai	.650	.274	.316	.650	.435
Persyaratan pendidikan formal dalam pengembangan karir pegawai	.632	1.000	.444	.632	.386
Persyaratan pendidikan non-formal dalam pengembangan karir pegawai	.469	.444	1.000	.469	.398

**Uji validitas dan Uji Reliabilitas  
"Manajemen Karier"**

**Inter-Item Correlation Matrix**

	Adanya kegiatan konsultasi dalam pengembangan karir pegawai	Pengalaman organisasi dalam pengembangan karir pegawai	Persyaratan pendidikan formal dalam pengembangan karir pegawai	Persyaratan pendidikan non-formal dalam pengembangan karir pegawai
Adanya pengembangan pegawai dalam perencanaan SDM	.605	.650	.632	.469
Adanya pola karir/career path dalam organisasi	.374	.274	1.000	.444
Informasi yang jelas dalam pengembangan karir pegawai	.409	.316	.444	1.000
Publikasi yang jelas terhadap formasi jabatan	.605	.650	.632	.469
Penilaian terhadap kinerja pegawai	.412	.435	.386	.398
Adanya kegiatan konsultasi dalam pengembangan karir pegawai	1.000	.698	.374	.409
Pengalaman organisasi dalam pengembangan karir pegawai	.698	1.000	.274	.316
Persyaratan pendidikan formal dalam pengembangan karir pegawai	.374	.274	1.000	.444
Persyaratan pendidikan non-formal dalam pengembangan karir pegawai	.409	.316	.444	1.000

## Frequency Table

### Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	48	73.8	73.8	73.8
	Perempuan	17	26.2	26.2	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

### Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	28-32 Tahun	12	18.5	18.5	18.5
	33-37 Tahun	21	32.3	32.3	50.8
	38-42 Tahun	12	18.5	18.5	69.2
	43-47 Tahun	8	12.3	12.3	81.5
	48-52 Tahun	4	6.2	6.2	87.7
	53-60 Tahun	8	12.3	12.3	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

### Golongan Ruang

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ila	1	1.5	1.5	1.5
	IIIa	16	24.6	24.6	26.2
	IIIb	18	27.7	27.7	53.8
	IIIc	10	15.4	15.4	69.2
	IIId	11	16.9	16.9	86.2
	IVa	5	7.7	7.7	93.8
	IVc	3	4.6	4.6	98.5
	IVd	1	1.5	1.5	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

### Jabatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Staf/Fungsional	42	64.6	64.6	64.6
	Kasubbag	15	23.1	23.1	87.7
	Kabag	4	6.2	6.2	93.8
	Karo	4	6.2	6.2	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

### Masa Kerja Dalam Jabatan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-2 Tahun	5	7.7	7.7	7.7
3-4 Tahun	17	26.2	26.2	33.8
5-6 Tahun	24	36.9	36.9	70.8
7-8 Tahun	4	6.2	6.2	76.9
9-10 Tahun	6	9.2	9.2	86.2
11-12 Tahun	4	6.2	6.2	92.3
13-14 Tahun	1	1.5	1.5	93.8
<15 Tahun	4	6.2	6.2	100.0
Total	65	100.0	100.0	

### Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SLTA	5	7.7	7.7	7.7
D3	4	6.2	6.2	13.8
S1	28	43.1	43.1	56.9
S2	28	43.1	43.1	100.0
Total	65	100.0	100.0	

### Hasrat/Kemauan Pegawai Terhadap Karier

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Baik	5	7.7	7.7	7.7
Baik	47	72.3	72.3	80.0
Sangat Baik	13	20.0	20.0	100.0
Total	65	100.0	100.0	

### Kemampuan Yang Dimiliki Pegawai Dalam Meningkatkan Karier

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Baik	1	1.5	1.5	1.5
Kurang Baik	3	4.6	4.6	6.2
Baik	41	63.1	63.1	69.2
Sangat Baik	20	30.8	30.8	100.0
Total	65	100.0	100.0	

### Kepentingan Pegawai Terhadap Peningkatan Karier

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Baik	1	1.5	1.5	1.5
	Kurang Baik	3	4.6	4.6	6.2
	Baik	40	61.5	61.5	67.7
	Sangat Baik	21	32.3	32.3	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

### Nilai Diri Untuk Mendukung Peningkatan Karier

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Baik	1	1.5	1.5	1.5
	Kurang Baik	3	4.6	4.6	6.2
	Baik	44	67.7	67.7	73.8
	Sangat Baik	17	26.2	26.2	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

### Kesempatan Berkarier Di Dalam Organisasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Baik	1	1.5	1.5	1.5
	Kurang Baik	3	4.6	4.6	6.2
	Baik	44	67.7	67.7	73.8
	Sangat Baik	17	26.2	26.2	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

### Kesempatan Berkarier di Luar Organisasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Baik	1	1.5	1.5	1.5
	Kurang Baik	11	16.9	16.9	18.5
	Baik	42	64.6	64.6	83.1
	Sangat Baik	11	16.9	16.9	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

### Pencapaian Tujuan Jangka Pendek Terhadap Karier

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Baik	6	9.2	9.2	9.2
	Kurang Baik	33	50.8	50.8	60.0
	Baik	26	40.0	40.0	100.0
	Total	65	100.0	100.0	



### Pencapaian Tujuan Jangka Menengah Terhadap Karier

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Baik	6	9.2	9.2	9.2
	Kurang Baik	33	50.8	50.8	60.0
	Baik	23	35.4	35.4	95.4
	Sangat Baik	3	4.6	4.6	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

### Pencapaian Tujuan Jangka Panjang Terhadap karier

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Baik	6	9.2	9.2	9.2
	Kurang Baik	33	50.8	50.8	60.0
	Baik	23	35.4	35.4	95.4
	Sangat Baik	3	4.6	4.6	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

### Persiapan dalam Perencanaan Karier

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Baik	1	1.5	1.5	1.5
	Tidak Baik	1	1.5	1.5	3.1
	Kurang Baik	5	7.7	7.7	10.8
	Baik	45	69.2	69.2	80.0
	Sangat Baik	13	20.0	20.0	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

### Memiliki Target Akhir Terhadap Karier

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Baik	1	1.5	1.5	1.5
	Tidak Baik	1	1.5	1.5	3.1
	Kurang Baik	12	18.5	18.5	21.5
	Baik	49	75.4	75.4	96.9
	Sangat Baik	2	3.1	3.1	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

**Terdapat Pengembangan Karier Dalam Perencanaan SDM dalam Organisasi**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Baik	1	1.5	1.5	1.5
	Tidak Baik	1	1.5	1.5	3.1
	Kurang Baik	30	46.2	46.2	49.2
	Baik	33	50.8	50.8	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

**Terdapat Pola/Jalur Karier (Career Path) Yang Jelas Dalam Organisasi**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Baik	10	15.4	15.4	15.4
	Kurang Baik	26	40.0	40.0	55.4
	Baik	29	44.6	44.6	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

**Terdapat Informasi Mengenai Pengembangan Karier Pegawai Yang Jelas Dalam Organisasi**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Baik	4	6.2	6.2	6.2
	Kurang Baik	17	26.2	26.2	32.3
	Baik	44	67.7	67.7	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

**Terdapat Publikasi Yang Jelas Terhadap Pengembangan Karier Dalam Organisasi**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Baik	1	1.5	1.5	1.5
	Kurang Baik	6	9.2	9.2	10.8
	Baik	47	72.3	72.3	83.1
	Sangat Baik	11	16.9	16.9	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

**Terdapat Penilaian Terhadap Kinerja Pegawai**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Baik	16	24.6	24.6	24.6
	Kurang Baik	29	44.6	44.6	69.2
	Baik	20	30.8	30.8	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

**Terdapat Konsultasi Dalam Kegiatan Pengembangan Karier Pegawai**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Baik	1	1.5	1.5	1.5
	Tidak Baik	1	1.5	1.5	3.1
	Kurang Baik	8	12.3	12.3	15.4
	Baik	48	73.8	73.8	89.2
	Sangat Baik	7	10.8	10.8	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

**Terdapat Pengalaman Organisasi Dalam Kegiatan Pengembangan Karier**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Baik	1	1.5	1.5	1.5
	Tidak Baik	1	1.5	1.5	3.1
	Kurang Baik	1	1.5	1.5	4.6
	Baik	48	73.8	73.8	78.5
	Sangat Baik	14	21.5	21.5	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

**Terdapat Persyaratan Pendidikan Formal Bagi Pegawai Dalam Pengembangan Karier**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Baik	2	3.1	3.1	3.1
	Baik	44	67.7	67.7	70.8
	Sangat Baik	19	29.2	29.2	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

**Terdapat Persyaratan Pendidikan Non Formal Bagi Pegawai Dalam Pengembangan Karier**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Baik	4	6.2	6.2	6.2
	Baik	48	73.8	73.8	80.0
	Sangat Baik	13	20.0	20.0	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

## Crosstab “Perencanaan Karier”

### Golongan Ruang Hasrat/Kemauan Pegawai Terhadap Karier

Golongan Ruang	Hasrat/Kemauan Pegawai Terhadap Karier			Total
	Kurang Baik	Baik	Sangat Baik	
Ila	0	1	0	1
IIla	2	14	0	16
IIIb	2	12	4	18
IIIc	0	6	4	10
IIId	1	6	4	11
IVa	0	5	0	5
IVc	0	2	1	3
IVd	0	1	0	1
Total	5	47	13	65

### Golongan Ruang Kemampuan Yang Dimiliki Pegawai Dalam Meningkatkan Karier

Golongan Ruang	Kemampuan Yang Dimiliki Pegawai Dalam Meningkatkan Karier				Total
	Tidak Baik	Kurang Baik	Baik	Sangat Baik	
Ila	0	0	1	0	1
IIla	0	2	11	3	16
IIIb	1	1	11	5	18
IIIc	0	0	7	3	10
IIId	0	0	5	6	11
IVa	0	0	3	2	5
IVc	0	0	2	1	3
IVd	0	0	1	0	1
Total	1	3	41	20	65

### Golongan Ruang Kepentingan Pegawai Terhadap Peningkatan Karier

Golongan Ruang	Kepentingan Pegawai Terhadap Peningkatan Karier				Total
	Tidak Baik	Kurang Baik	Baik	Sangat Baik	
Ila	0	0	1	0	1
IIla	0	2	11	3	16
IIIb	1	1	11	5	18
IIIc	0	0	6	4	10
IIId	0	0	5	6	11
IVa	0	0	3	2	5
IVc	0	0	2	1	3
IVd	0	0	1	0	1
Total	1	3	40	21	65

**Golongan Ruang  
Nilai Diri Untuk Mendukung Peningkatan Karier**

Golongan Ruang	Nilai Diri Untuk Mendukung Peningkatan Karier				Total
	Tidak Baik	Kurang Baik	Baik	Sangat Baik	
Ila	0	0	1	0	1
IIla	0	2	11	3	16
IIIb	1	1	11	5	18
IIIc	0	0	7	3	10
IIId	0	0	8	3	11
IVa	0	0	3	2	5
IVc	0	0	2	1	3
IVd	0	0	1	0	1
Total	1	3	44	17	65

**Golongan Ruang  
Kesempatan Berkariir Di Dalam Organisasi**

Golongan Ruang	Kesempatan Berkariir Di Dalam Organisasi				Total
	Tidak Baik	Kurang Baik	Baik	Sangat Baik	
Ila	0	0	1	0	1
IIla	0	2	11	3	16
IIIb	1	1	11	5	18
IIIc	0	0	7	3	10
IIId	0	0	8	3	11
IVa	0	0	3	2	5
IVc	0	0	2	1	3
IVd	0	0	1	0	1
Total	1	3	44	17	65

**Golongan Ruang  
Kesempatan Berkariir di Luar Organisasi**

Golongan Ruang	Kesempatan Berkariir di Luar Organisasi				Total
	Tidak Baik	Kurang Baik	Baik	Sangat Baik	
Ila	0	1	0	0	1
IIla	0	4	12	0	16
IIIb	1	2	8	7	18
IIIc	0	0	8	2	10
IIId	0	4	6	1	11
IVa	0	0	4	1	5
IVc	0	0	3	0	3
IVd	0	0	1	0	1
Total	1	11	42	11	65

**Golongan Ruang  
Pencapaian Tujuan Jangka Pendek Terhadap Karier**

Golongan Ruang	Pencapaian Tujuan Jangka Pendek Terhadap Karier			Total
	Tidak Baik	Kurang Baik	Baik	
Ila	1	0	0	1
IIla	2	14	0	16
IIIb	2	4	12	18
IIIc	0	7	3	10
IIId	1	6	4	11
IVa	0	2	3	5
IVc	0	0	3	3
IVd	0	0	1	1
Total	6	33	26	65

**Golongan Ruang  
Pencapaian Tujuan Jangka Menengah Terhadap Karier**

Golongan Ruang	Pencapaian Tujuan Jangka Menengah Terhadap Karier				Total
	Tidak Baik	Kurang Baik	Baik	Sangat Baik	
Pangkat/Golongan Ruang Ila	1	0	0	0	1
IIla	2	14	0	0	16
IIIb	2	4	9	3	18
IIIc	0	7	3	0	10
IIId	1	6	4	0	11
IVa	0	2	3	0	5
IVc	0	0	3	0	3
IVd	0	0	1	0	1
Total	6	33	23	3	65

**Golongan Ruang  
Pencapaian Tujuan Jangka Panjang Terhadap Karier**

Golongan Ruang	Pencapaian Tujuan Jangka Panjang Terhadap Karier				Total
	Tidak Baik	Kurang Baik	Baik	Sangat Baik	
Ila	1	0	0	0	1
IIla	2	14	0	0	16
IIIb	2	4	9	3	18
IIIc	0	7	3	0	10
IIId	1	6	4	0	11
IVa	0	2	3	0	5
IVc	0	0	3	0	3
IVd	0	0	1	0	1
Total	6	33	23	3	65

**Golongan Ruang  
Persiapan Dalam Perencanaan Karier**

Golongan Ruang	Persiapan Dalam Perencanaan Karier					Total
	Sangat Tidak Baik	Tidak Baik	Kurang Baik	Baik	Sangat Baik	
IIa	0	0	0	0	1	1
IIIa	0	0	4	12	0	16
IIIb	1	0	0	13	4	18
IIIc	0	0	0	7	3	10
IIId	0	1	1	6	3	11
IVa	0	0	0	4	1	5
IVc	0	0	0	2	1	3
IVd	0	0	0	1	0	1
Total	1	1	5	45	13	65

**Golongan Ruang  
Memiliki Target Akhir Terhadap Karier**

Golongan Ruang	Memiliki Target Akhir Terhadap Karier					Total
	Sangat Tidak Baik	Tidak Baik	Kurang Baik	Baik	Sangat Baik	
IIa	0	0	0	1	0	1
IIIa	0	0	3	13	0	16
IIIb	1	0	3	14	0	18
IIIc	0	0	0	8	2	10
IIId	0	1	3	7	0	11
IVa	0	0	2	3	0	5
IVc	0	0	1	2	0	3
IVd	0	0	0	1	0	1
Total	1	1	12	49	2	65

**Jabatan  
Hasrat/Kemauan Pegawai Terhadap Karier**

Jabatan	Hasrat/Kemauan Pegawai Terhadap Karier			Total
	Kurang Baik	Baik	Sangat Baik	
Staf/Fungsional	4	34	4	42
Kasubbag	1	6	8	15
Kabag	0	4	0	4
Karo	0	3	1	4
Total	5	47	13	65

**Jabatan**  
**Kemampuan Yang Dimiliki Pegawai Dalam Meningkatkan Karier**

Jabatan	Kemampuan Yang Dimiliki Pegawai Dalam Meningkatkan Karier				Total
	Tidak Baik	Kurang Baik	Baik	Sangat Baik	
Staf/Fungsional	1	3	29	9	42
Kasubbag	0	0	7	8	15
Kabag	0	0	2	2	4
Karo	0	0	3	1	4
Total	1	3	41	20	65

**Jabatan**  
**Kepentingan Pegawai Terhadap Peningkatan Karier**

Jabatan	Kepentingan Pegawai Terhadap Peningkatan Karier				Total
	Tidak Baik	Kurang Baik	Baik	Sangat Baik	
Staf/Fungsional	1	3	29	9	42
Kasubbag	0	0	6	9	15
Kabag	0	0	2	2	4
Karo	0	0	3	1	4
Total	1	3	40	21	65

**Jabatan**  
**Nilai Diri Untuk Mendukung Peningkatan Karier**

Jabatan	Nilai Diri Untuk Mendukung Peningkatan Karier				Total
	Tidak Baik	Kurang Baik	Baik	Sangat Baik	
Staf/Fungsional	1	3	29	9	42
Kasubbag	0	0	10	5	15
Kabag	0	0	2	2	4
Karo	0	0	3	1	4
Total	1	3	44	17	65

**Jabatan**  
**Kesempatan Berkarier Di Dalam Organisasi**

Jabatan	Kesempatan Berkarier Di Dalam Organisasi				Total
	Tidak Baik	Kurang Baik	Baik	Sangat Baik	
Staf/Fungsional	1	3	29	9	42
Kasubbag	0	0	10	5	15
Kabag	0	0	2	2	4
Karo	0	0	3	1	4
Total	1	3	44	17	65



**Jabatan**  
**Kesempatan Berkarier di Luar Organisasi**

Jabatan	Kesempatan Berkarier di Luar Organisasi				Total
	Tidak Baik	Kurang Baik	Baik	Sangat Baik	
Staf/Fungsional	1	8	26	7	42
Kasubbag	0	3	9	3	15
Kabag	0	0	3	1	4
Karo	0	0	4	0	4
Total	1	11	42	11	65

**Jabatan**  
**Pencapaian Tujuan Jangka Pendek Terhadap Karier**

Jabatan	Pencapaian Tujuan Jangka Pendek Terhadap Karier			Total
	Tidak Baik	Kurang Baik	Baik	
Staf/Fungsional	5	25	12	42
Kasubbag	1	7	7	15
Kabag	0	1	3	4
Karo	0	0	4	4
Total	6	33	26	65

**Jabatan**  
**Pencapaian Tujuan Jangka Menengah Terhadap Karier**

Jabatan	Pencapaian Tujuan Jangka Menengah Terhadap Karier				Total
	Tidak Baik	Kurang Baik	Baik	Sangat Baik	
Staf/Fungsional	5	25	9	3	42
Kasubbag	1	7	7	0	15
Kabag	0	1	3	0	4
Karo	0	0	4	0	4
Total	6	33	23	3	65

**Jabatan**  
**Pencapaian Tujuan Jangka Panjang Terhadap Karier**

Jabatan	Pencapaian Tujuan Jangka Panjang Terhadap karier				Total
	Tidak Baik	Kurang Baik	Baik	Sangat Baik	
Staf/Fungsional	5	25	9	3	42
Kasubbag	1	7	7	0	15
Kabag	0	1	3	0	4
Karo	0	0	4	0	4
Total	6	33	23	3	65

**Jabatan**  
**Persiapan dalam Perencanaan Karier**

Jabatan	Persiapan dalam Perencanaan Karier					Total
	Sangat Tidak Baik	Tidak Baik	Kurang Baik	Baik	Sangat Baik	
Staf/Fungsional	1	0	4	31	6	42
Kasubbag	0	1	1	8	5	15
Kabag	0	0	0	3	1	4
Karo	0	0	0	3	1	4
Total	1	1	5	45	13	65

**Jabatan**  
**Memiliki Target Akhir Terhadap Karier**

Jabatan	Memiliki Target Akhir Terhadap Karier					Total
	Sangat Tidak Baik	Tidak Baik	Kurang Baik	Baik	Sangat Baik	
Staf/Fungsional	1	0	7	34	0	42
Kasubbag	0	1	2	10	2	15
Kabag	0	0	2	2	0	4
Karo	0	0	1	3	0	4
Total	1	1	12	49	2	65

**Masa Kerja Dalam Jabatan**  
**Hasrat/Kemauan Pegawai Terhadap Karier**

Masa Kerja Dalam Jabatan	Hasrat/Kemauan Pegawai Terhadap Karier			Total
	Kurang Baik	Baik	Sangat Baik	
1-2 Tahun	0	0	5	5
3-4 Tahun	0	13	4	17
5-6 Tahun	0	21	3	24
7-8 Tahun	0	3	1	4
9-10 Tahun	0	6	0	6
11-12 Tahun	1	3	0	4
13-14 Tahun	1	0	0	1
<15 Tahun	3	1	0	4
Total	5	47	13	65

**Masa Kerja Dalam Jabatan  
Kemampuan Yang Dimiliki Pegawai Dalam Meningkatkan Karier**

Masa Kerja Dalam Jabatan	Kemampuan Yang Dimiliki Pegawai Dalam Meningkatkan Karier				Total
	Tidak Baik	Kurang Baik	Baik	Sangat Baik	
1-2 Tahun	0	0	5	0	5
3-4 Tahun	0	0	9	8	17
5-6 Tahun	0	0	15	9	24
7-8 Tahun	0	0	3	1	4
9-10 Tahun	0	0	5	1	6
11-12 Tahun	0	0	3	1	4
13-14 Tahun	0	1	0	0	1
<15 Tahun	1	2	1	0	4
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>41</b>	<b>20</b>	<b>65</b>

**Masa Kerja Dalam Jabatan  
Kepentingan Pegawai Terhadap Peningkatan Karier**

Masa Kerja Dalam Jabatan	Kepentingan Pegawai Terhadap Peningkatan Karier				Total
	Tidak Baik	Kurang Baik	Baik	Sangat Baik	
1-2 Tahun	0	0	4	1	5
3-4 Tahun	0	0	9	8	17
5-6 Tahun	0	0	15	9	24
7-8 Tahun	0	0	3	1	4
9-10 Tahun	0	0	5	1	6
11-12 Tahun	0	0	3	1	4
13-14 Tahun	0	1	0	0	1
<15 Tahun	1	2	1	0	4
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>40</b>	<b>21</b>	<b>65</b>

**Masa Kerja Dalam Jabatan  
Nilai Diri Untuk Mendukung Peningkatan Karier**

Masa Kerja Dalam Jabatan	Nilai Diri Untuk Mendukung Peningkatan Karier				Total
	Tidak Baik	Kurang Baik	Baik	Sangat Baik	
1-2 Tahun	0	0	5	0	5
3-4 Tahun	0	0	9	8	17
5-6 Tahun	0	0	17	7	24
7-8 Tahun	0	0	3	1	4
9-10 Tahun	0	0	5	1	6
11-12 Tahun	0	0	4	0	4
13-14 Tahun	0	1	0	0	1
<15 Tahun	1	2	1	0	4
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>44</b>	<b>17</b>	<b>65</b>

**Masa Kerja Dalam Jabatan  
Kesempatan Berkarier Di Dalam Organisasi**

Masa Kerja Dalam Jabatan	Kesempatan Berkarier Di Dalam Organisasi				Total
	Tidak Baik	Kurang Baik	Baik	Sangat Baik	
1-2 Tahun	0	0	5	0	5
3-4 Tahun	0	0	9	8	17
5-6 Tahun	0	0	17	7	24
7-8 Tahun	0	0	3	1	4
9-10 Tahun	0	0	5	1	6
11-12 Tahun	0	0	4	0	4
13-14 Tahun	0	1	0	0	1
<15 Tahun	1	2	1	0	4
Total	1	3	44	17	65

**Masa Kerja Dalam Jabatan  
Kesempatan Berkarier di Luar Organisasi**

Masa Kerja Dalam Jabatan	Kesempatan Berkarier di Luar Organisasi				Total
	Tidak Baik	Kurang Baik	Baik	Sangat Baik	
1-2 Tahun	0	0	2	3	5
3-4 Tahun	0	3	11	3	17
5-6 Tahun	0	0	19	5	24
7-8 Tahun	0	1	3	0	4
9-10 Tahun	0	0	6	0	6
11-12 Tahun	0	3	1	0	4
13-14 Tahun	0	1	0	0	1
<15 Tahun	1	3	0	0	4
Total	1	11	42	11	65

**Masa Kerja Dalam Jabatan  
Pencapaian Tujuan Jangka Pendek Terhadap Karier**

Masa Kerja Dalam Jabatan	Pencapaian Tujuan Jangka Pendek Terhadap Karier			Total
	Tidak Baik	Kurang Baik	Baik	
1-2 Tahun	0	2	3	5
3-4 Tahun	1	11	5	17
5-6 Tahun	0	8	16	24
7-8 Tahun	0	3	1	4
9-10 Tahun	0	5	1	6
11-12 Tahun	1	3	0	4
13-14 Tahun	1	0	0	1
<15 Tahun	3	1	0	4
Total	6	33	26	65

**Masa Kerja Dalam Jabatan  
Pencapaian Tujuan Jangka Menengah Terhadap Karier**

Masa Kerja Dalam Jabatan	Pencapaian Tujuan Jangka Menengah Terhadap Karier				Total
	Tidak Baik	Kurang Baik	Baik	Sangat Baik	
1-2 Tahun	0	2	0	3	5
3-4 Tahun	1	11	5	0	17
5-6 Tahun	0	8	16	0	24
7-8 Tahun	0	3	1	0	4
9-10 Tahun	0	5	1	0	6
11-12 Tahun	1	3	0	0	4
13-14 Tahun	1	0	0	0	1
<15 Tahun	3	1	0	0	4
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>33</b>	<b>23</b>	<b>3</b>	<b>65</b>

**Masa Kerja Dalam Jabatan  
Pencapaian Tujuan Jangka Panjang Terhadap Karier**

Masa Kerja Dalam Jabatan	Pencapaian Tujuan Jangka Panjang Terhadap karier				Total
	Tidak Baik	Kurang Baik	Baik	Sangat Baik	
1-2 Tahun	0	2	0	3	5
3-4 Tahun	1	11	5	0	17
5-6 Tahun	0	8	16	0	24
7-8 Tahun	0	3	1	0	4
9-10 Tahun	0	5	1	0	6
11-12 Tahun	1	3	0	0	4
13-14 Tahun	1	0	0	0	1
<15 Tahun	3	1	0	0	4
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>33</b>	<b>23</b>	<b>3</b>	<b>65</b>

**Masa Kerja Dalam Jabatan  
Persiapan dalam Perencanaan Karier**

Masa Kerja Dalam Jabatan	Persiapan dalam Perencanaan Karier					Total
	Sangat Tidak Baik	Tidak Baik	Kurang Baik	Baik	Sangat Baik	
1-2 Tahun	0	0	0	5	0	5
3-4 Tahun	0	1	1	12	3	17
5-6 Tahun	0	0	1	15	8	24
7-8 Tahun	0	0	0	4	0	4
9-10 Tahun	0	0	0	4	2	6
11-12 Tahun	0	0	1	3	0	4
13-14 Tahun	0	0	1	0	0	1
<15 Tahun	1	0	1	2	0	4
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>45</b>	<b>13</b>	<b>65</b>

**Masa Kerja Dalam Jabatan  
Memiliki Target Akhir Terhadap Karier**

Masa Kerja Dalam Jabatan	Memiliki Target Akhir Terhadap Karier					Total
	Sangat Tidak Baik	Tidak Baik	Kurang Baik	Baik	Sangat Baik	
1-2 Tahun	0	0	0	5	0	5
3-4 Tahun	0	1	2	13	1	17
5-6 Tahun	0	0	5	18	1	24
7-8 Tahun	0	0	0	4	0	4
9-10 Tahun	0	0	0	6	0	6
11-12 Tahun	0	0	2	2	0	4
13-14 Tahun	0	0	0	1	0	1
<15 Tahun	1	0	3	0	0	4
Total	1	1	12	49	2	65

**Pendidikan Terakhir  
Hasrat/Kemauan Pegawai Terhadap Karier**

Pendidikan Terakhir	Hasrat/Kemauan Pegawai Terhadap Karier			Total
	Kurang Baik	Baik	Sangat Baik	
SLTA	4	1	0	5
D3	1	3	0	4
S1	0	26	2	28
S2	0	17	11	28
Total	5	47	13	65

**Pendidikan Terakhir  
Kemampuan Yang Dimiliki Pegawai Dalam Meningkatkan Karier**

Pendidikan Terakhir	Kemampuan Yang Dimiliki Pegawai Dalam Meningkatkan Karier				Total
	Tidak Baik	Kurang Baik	Baik	Sangat Baik	
SLTA	1	3	1	0	5
D3	0	0	4	0	4
S1	0	0	22	6	28
S2	0	0	14	14	28
Total	1	3	41	20	65

**Pendidikan Terakhir  
Kepentingan Pegawai Terhadap Peningkatan Karier**

Pendidikan Terakhir	Kepentingan Pegawai Terhadap Peningkatan Karier				Total
	Tidak Baik	Kurang Baik	Baik	Sangat Baik	
SLTA	1	3	1	0	5
D3	0	0	4	0	4
S1	0	0	22	6	28
S2	0	0	13	15	28
Total	1	3	40	21	65

**Pendidikan Terakhir  
Nilai Diri Untuk Mendukung Peningkatan Karier**

Pendidikan Terakhir	Nilai Diri Untuk Mendukung Peningkatan Karier				Total
	Tidak Baik	Kurang Baik	Baik	Sangat Baik	
SLTA	1	3	1	0	5
D3	0	0	4	0	4
S1	0	0	24	4	28
S2	0	0	15	13	28
Total	1	3	44	17	65

**Pendidikan Terakhir  
Kesempatan Berkariir Di Dalam Organisasi**

Pendidikan Terakhir	Kesempatan Berkariir Di Dalam Organisasi				Total
	Tidak Baik	Kurang Baik	Baik	Sangat Baik	
SLTA	1	3	1	0	5
D3	0	0	4	0	4
S1	0	0	24	4	28
S2	0	0	15	13	28
Total	1	3	44	17	65

**Pendidikan Terakhir  
Kesempatan Berkariir di Luar Organisasi**

Pendidikan Terakhir	Kesempatan Berkariir di Luar Organisasi				Total
	Tidak Baik	Kurang Baik	Baik	Sangat Baik	
SLTA	1	4	0	0	5
D3	0	4	0	0	4
S1	0	3	25	0	28
S2	0	0	17	11	28
Total	1	11	42	11	65

**Pendidikan Terakhir  
Pencapaian Tujuan Jangka Pendek Terhadap Karier**

Pendidikan Terakhir	Pencapaian Tujuan Jangka Pendek Terhadap Karier			Total
	Tidak Baik	Kurang Baik	Baik	
SLTA	5	0	0	5
D3	1	3	0	4
S1	0	26	2	28
S2	0	4	24	28
Total	6	33	26	65

**Pendidikan Terakhir  
Pencapaian Tujuan Jangka Menengah Terhadap Karier**

Pendidikan Terakhir	Pencapaian Tujuan Jangka Menengah Terhadap Karier				Total
	Tidak Baik	Kurang Baik	Baik	Sangat Baik	
SLTA	5	0	0	0	5
D3	1	3	0	0	4
S1	0	26	2	0	28
S2	0	4	21	3	28
Total	6	33	23	3	65

**Pendidikan Terakhir  
Pencapaian Tujuan Jangka Panjang Terhadap Karier**

Pendidikan Terakhir	Pencapaian Tujuan Jangka Panjang Terhadap Karier				Total
	Tidak Baik	Kurang Baik	Baik	Sangat Baik	
SLTA	5	0	0	0	5
D3	1	3	0	0	4
S1	0	26	2	0	28
S2	0	4	21	3	28
Total	6	33	23	3	65

**Pendidikan Terakhir  
Persiapan Dalam Perencanaan Karier**

Pendidikan Terakhir	Persiapan dalam Perencanaan Karier					Total
	Sangat Tidak Baik	Tidak Baik	Kurang Baik	Baik	Sangat Baik	
SLTA	1	0	2	1	1	5
D3	0	0	1	3	0	4
S1	0	1	2	23	2	28
S2	0	0	0	18	10	28
Total	1	1	5	45	13	65



**Pendidikan Terakhir  
Memiliki Target Akhir Terhadap Karier**

Pendidikan Terakhir	Memiliki Target Akhir Terhadap Karier					Total
	Sangat Tidak Baik	Tidak Baik	Kurang Baik	Baik	Sangat Baik	
SLTA	1	0	2	2	0	5
D3	0	0	1	3	0	4
S1	0	1	4	23	0	28
S2	0	0	5	21	2	28
Total	1	1	12	49	2	65



## Crostab “Manajemen Karier”

### Golongan Ruang Terdapat Pengembangan Karier Dalam Perencanaan SDM dalam Organisasi

Golongan Ruang	Terdapat Pengembangan Karier Dalam Perencanaan SDM Dalam Organisasi				Total
	Sangat Tidak Baik	Tidak Baik	Kurang Baik	Baik	
Ila	0	0	0	1	1
IIla	0	0	8	8	16
IIIb	1	0	5	12	18
IIIc	0	0	5	5	10
IIId	0	1	7	3	11
IVa	0	0	3	2	5
IVc	0	0	1	2	3
IVd	0	0	1	0	1
Total	1	1	30	33	65

### Golongan Ruang Terdapat Pola/Jalur Karier (Career Path) Yang Jelas Dalam Organisasi

Golongan Ruang	Terdapat Pola/Jalur Karier (Career Path) Yang Jelas Dalam Organisasi			Total
	Tidak Baik	Kurang Baik	Baik	
Ila	0	1	0	1
IIla	2	8	6	16
IIIb	3	9	6	18
IIIc	3	2	5	10
IIId	1	4	6	11
IVa	0	1	4	5
IVc	1	1	1	3
IVd	0	0	1	1
Total	10	26	29	65

**Golongan Ruang  
Terdapat Informasi Mengenai Pengembangan Karier Pegawai  
Yang Jelas Dalam Organisasi**

Golongan Ruang	Terdapat Informasi Mengenai Pengembangan Karier Pegawai Yang Jelas Dalam Organisasi			Total
	Tidak Baik	Kurang Baik	Baik	
Ila	0	0	1	1
IIla	0	3	13	16
IIIb	0	4	14	18
IIIc	2	1	7	10
IIId	2	6	3	11
IVa	0	2	3	5
IVc	0	1	2	3
IVd	0	0	1	1
Total	4	17	44	65

**Golongan Ruang  
Terdapat Publikasi Yang Jelas  
Terhadap Pengembangan Karier Dalam Organisasi**

Golongan Ruang	Terdapat Publikasi Yang Jelas Terhadap Pengembangan Karier Dalam Organisasi				Total
	Tidak Baik	Kurang Baik	Baik	Sangat Baik	
Ila	0	0	1	0	1
IIla	0	3	13	0	16
IIIb	1	1	13	3	18
IIIc	0	0	7	3	10
IIId	0	1	7	3	11
IVa	0	0	4	1	5
IVc	0	1	1	1	3
IVd	0	0	1	0	1
Total	1	6	47	11	65

**Golongan Ruang  
Terdapat Penilaian Terhadap Kinerja Pegawai**

Golongan Ruang	Terdapat Penilaian Terhadap Kinerja Pegawai			Total
	Tidak Baik	Kurang Baik	Baik	
Ila	0	1	0	1
IIla	3	6	7	16
IIIb	6	7	5	18
IIIc	2	4	4	10
IIId	2	7	2	11
IVa	1	3	1	5
IVc	1	1	1	3
IVd	1	0	0	1
Total	16	29	20	65

**Golongan Ruang  
Terdapat Konsultasi  
Dalam Kegiatan Pengembangan Karier Pegawai**

Golongan Ruang	Terdapat Konsultasi Dalam Kegiatan Pengembangan Karier Pegawai					Total
	Sangat Tidak Baik	Tidak Baik	Kurang Baik	Baik	Sangat Baik	
Ila	0	0	0	1	0	1
IIla	0	0	1	14	1	16
IIIb	1	0	2	15	0	18
IIIc	0	0	0	8	2	10
IIId	0	1	2	6	2	11
IVa	0	0	2	2	1	5
IVc	0	0	1	1	1	3
IVd	0	0	0	1	0	1
Total	1	1	8	48	7	65

**Golongan Ruang  
Terdapat Pengalaman Organisasi  
Dalam Kegiatan Pengembangan Karier**

Golongan Ruang	Terdapat Pengalaman Organisasi Dalam Kegiatan Pengembangan Karier					Total
	Sangat Tidak Baik	Tidak Baik	Kurang Baik	Baik	Sangat Baik	
Ila	0	0	0	0	1	1
IIla	0	0	0	15	1	16
IIIb	1	0	1	12	4	18
IIIc	0	0	0	7	3	10
IIId	0	1	0	7	3	11
IVa	0	0	0	4	1	5
IVc	0	0	0	2	1	3
IVd	0	0	0	1	0	1
Total	1	1	1	48	14	65

**Golongan Ruang  
Terdapat Persyaratan Pendidikan Formal  
Bagi Pegawai Dalam Pengembangan Karier**

Golongan Ruang	Terdapat Persyaratan Pendidikan Formal Bagi Pegawai Dalam Pengembangan Karier			Total
	Kurang Baik	Baik	Sangat Baik	
Ila	0	1	0	1
IIla	1	15	0	16
IIIb	0	13	5	18
IIIc	0	5	5	10
IIId	0	6	5	11
IVa	1	2	2	5
IVc	0	2	1	3
IVd	0	0	1	1
Total	2	44	19	65

**Golongan Ruang  
Terdapat Persyaratan Pendidikan Non Formal  
Bagi Pegawai Dalam Pengembangan Karier**

Golongan Ruang	Terdapat Persyaratan Pendidikan Non Formal Bagi Pegawai Dalam Pengembangan Karier			Total
	Kurang Baik	Baik	Sangat Baik	
Ila	0	1	0	1
IIla	2	13	1	16
IIIb	0	13	5	18
IIIc	0	8	2	10
IIId	1	6	4	11
IVa	1	4	0	5
IVc	0	2	1	3
IVd	0	1	0	1
Total	4	48	13	65

**Jabatan  
Terdapat Pengembangan Karier  
Dalam Perencanaan SDM Dalam Organisasi**

Jabatan	Terdapat Pengembangan Karier Dalam Perencanaan SDM dalam Organisasi				Total
	Sangat Tidak Baik	Tidak Baik	Kurang Baik	Baik	
Staf/Fungsional	1	0	15	26	42
Kasubbag	0	1	10	4	15
Kabag	0	0	3	1	4
Karo	0	0	2	2	4
Total	1	1	30	33	65

**Jabatan**  
**Terdapat Pola Karier (Career Path)**  
**Yang Jelas Dalam Organisasi**

Jabatan	Terdapat Pola Karier (Career Path) Yang Jelas Dalam Organisasi			Total
	Tidak Baik	Kurang Baik	Baik	
Staf/Fungsional	6	20	16	42
Kasubbag	3	4	8	15
Kabag	0	1	3	4
Karo	1	1	2	4
Total	10	26	29	65

**Jabatan**  
**Terdapat Informasi Mengenai Pengembangan Karier Pegawai**  
**Yang Jelas Dalam Organisasi**

Jabatan	Terdapat Informasi Mengenai Pengembangan Karier Pegawai Yang Jelas Dalam Organisasi			Total
	Tidak Baik	Kurang Baik	Baik	
Staf/Fungsional	0	8	34	42
Kasubbag	4	6	5	15
Kabag	0	2	2	4
Karo	0	1	3	4
Total	4	17	44	65

**Jabatan**  
**Terdapat Publikasi Yang Jelas**  
**Terhadap Pengembangan Karier Dalam Organisasi**

Jabatan	Terdapat Publikasi Yang Jelas Terhadap Pengembangan Karier Dalam Organisasi				Total
	Tidak Baik	Kurang Baik	Baik	Sangat Baik	
Staf/Fungsional	1	4	33	4	42
Kasubbag	0	1	8	6	15
Kabag	0	0	4	0	4
Karo	0	1	2	1	4
Total	1	6	47	11	65

**Jabatan**  
**Terdapat Penilaian Terhadap Kinerja Pegawai**

Jabatan	Terdapat Penilaian Terhadap Kinerja Pegawai			Total
	Tidak Baik	Kurang Baik	Baik	
Staf/Fungsional	12	16	14	42
Kasubbag	2	9	4	15
Kabag	0	3	1	4
Karo	2	1	1	4
Total	16	29	20	65

**Jabatan**  
**Terdapat Konsultasi**  
**Dalam Kegiatan Pengembangan Karier Pegawai**

Jabatan	Terdapat Konsultasi Dalam Kegiatan Pengembangan Karier Pegawai					Total
	Sangat Tidak Baik	Tidak Baik	Kurang Baik	Baik	Sangat Baik	
Staf/Fungsional	1	0	4	36	1	42
Kasubbag	0	1	1	9	4	15
Kabag	0	0	2	1	1	4
Karo	0	0	1	2	1	4
Total	1	1	8	48	7	65

**Jabatan**  
**Terdapat Pengalaman Organisasi**  
**Dalam Kegiatan Pengembangan Karier**

Jabatan	Terdapat Pengalaman Organisasi Dalam Kegiatan Pengembangan Karier					Total
	Sangat Tidak Baik	Tidak Baik	Kurang Baik	Baik	Sangat Baik	
Staf/Fungsional	1	0	1	34	6	42
Kasubbag	0	1	0	8	6	15
Kabag	0	0	0	3	1	4
Karo	0	0	0	3	1	4
Total	1	1	1	48	14	65

**Jabatan**  
**Terdapat Persyaratan Pendidikan Formal**  
**Bagi Pegawai Dalam Pengembangan Karier**

Jabatan	Terdapat Persyaratan Pendidikan Formal Bagi Pegawai Dalam Pengembangan Karier			Total
	Kurang Baik	Baik	Sangat Baik	
Staf/Fungsional	1	35	6	42
Kasubbag	0	5	10	15
Kabag	1	2	1	4
Karo	0	2	2	4
Total	2	44	19	65

**Jabatan**  
**Terdapat Persyaratan Pendidikan Non Formal**  
**Bagi Pegawai Dalam Pengembangan Karier**

Jabatan	Terdapat Persyaratan Pendidikan Non Formal Bagi Pegawai Dalam Pengembangan Karier			Total
	Kurang Baik	Baik	Sangat Baik	
Staf/Fungsional	2	33	7	42
Kasubbag	1	9	5	15
Kabag	1	3	0	4
Karo	0	3	1	4
Total	4	48	13	65

**Masa Kerja Dalam Jabatan**  
**Terdapat Pengembangan Karier**  
**Dalam Perencanaan SDM dalam Organisasi**

Masa Kerja Dalam Jabatan	Terdapat Pengembangan Karier Dalam Perencanaan SDM Dalam Organisasi				Total
	Sangat Tidak Baik	Tidak Baik	Kurang Baik	Baik	
1-2 Tahun	0	0	3	2	5
3-4 Tahun	0	1	7	9	17
5-6 Tahun	0	0	14	10	24
7-8 Tahun	0	0	2	2	4
9-10 Tahun	0	0	2	4	6
11-12 Tahun	0	0	1	3	4
13-14 Tahun	0	0	1	0	1
<15 Tahun	1	0	0	3	4
Total	1	1	30	33	65



**Masa Kerja Dalam Jabatan  
Terdapat Pola/Jalur Karier (Career Path)  
Yang Jelas Dalam Organisasi**

Masa Kerja Dalam Jabatan	Terdapat Pola/Jalur Karier (Career Path) Yang Jelas Dalam Organisasi			Total
	Tidak Baik	Kurang Baik	Baik	
1-2 Tahun	2	2	1	5
3-4 Tahun	2	8	7	17
5-6 Tahun	2	9	13	24
7-8 Tahun	0	0	4	4
9-10 Tahun	2	2	2	6
11-12 Tahun	2	2	0	4
13-14 Tahun	0	1	0	1
<15 Tahun	0	2	2	4
Total	10	26	29	65

**Masa Kerja Dalam Jabatan  
Terdapat Informasi Mengenai Pengembangan Karier Pegawai  
Yang Jelas Dalam Organisasi**

Masa Kerja Dalam Jabatan	Terdapat Informasi Mengenai Pengembangan Karier Pegawai Yang Jelas Dalam Organisasi			Total
	Tidak Baik	Kurang Baik	Baik	
1-2 Tahun	1	0	4	5
3-4 Tahun	1	3	13	17
5-6 Tahun	2	7	15	24
7-8 Tahun	0	0	4	4
9-10 Tahun	0	0	6	6
11-12 Tahun	0	2	2	4
13-14 Tahun	0	1	0	1
<15 Tahun	0	4	0	4
Total	4	17	44	65

**Masa Kerja Dalam Jabatan  
Terdapat Publikasi Yang Jelas  
Terhadap Pengembangan Karier Dalam Organisasi**

Masa Kerja Dalam Jabatan	Terdapat Publikasi Yang Jelas Terhadap Pengembangan Karier Dalam Organisasi				Total
	Tidak Baik	Kurang Baik	Baik	Sangat Baik	
1-2 Tahun	0	0	3	2	5
3-4 Tahun	0	2	14	1	17
5-6 Tahun	0	4	13	7	24
7-8 Tahun	0	0	3	1	4
9-10 Tahun	0	0	6	0	6
11-12 Tahun	0	0	4	0	4
13-14 Tahun	0	0	1	0	1
<15 Tahun	1	0	3	0	4
Total	1	6	47	11	65

**Masa Kerja Dalam Jabatan  
Terdapat Penilaian terhadap kinerja pegawai**

Masa Kerja Dalam Jabatan	Terdapat Penilaian Terhadap Kinerja Pegawai			Total
	Tidak Baik	Kurang Baik	Baik	
1-2 Tahun	1	2	2	5
3-4 Tahun	3	8	6	17
5-6 Tahun	4	11	9	24
7-8 Tahun	3	1	0	4
9-10 Tahun	1	3	2	6
11-12 Tahun	1	2	1	4
13-14 Tahun	0	1	0	1
<15 Tahun	3	1	0	4
Total	16	29	20	65

**Masa Kerja Dalam Jabatan  
Terdapat Konsultasi Dalam Kegiatan Pengembangan Karier Pegawai**

Masa Kerja Dalam Jabatan	Terdapat Konsultasi Dalam Kegiatan Pengembangan Karier Pegawai					Total
	Sangat Tidak Baik	Tidak Baik	Kurang Baik	Baik	Sangat Baik	
1-2 Tahun	0	0	0	5	0	5
3-4 Tahun	0	1	1	13	2	17
5-6 Tahun	0	0	5	15	4	24
7-8 Tahun	0	0	0	4	0	4
9-10 Tahun	0	0	0	6	0	6
11-12 Tahun	0	0	1	2	1	4
13-14 Tahun	0	0	0	1	0	1
<15 Tahun	1	0	1	2	0	4
Total	1	1	8	48	7	65

**Masa Kerja Dalam Jabatan  
Terdapat Pengalaman Organisasi  
Dalam Kegiatan Pengembangan Karier**

Masa Kerja Dalam Jabatan	Terdapat Pengalaman Organisasi Dalam Kegiatan Pengembangan Karier					Total
	Sangat Tidak Baik	Tidak Baik	Kurang Baik	Baik	Sangat Baik	
1-2 Tahun	0	0	0	4	1	5
3-4 Tahun	0	1	0	13	3	17
5-6 Tahun	0	0	1	15	8	24
7-8 Tahun	0	0	0	4	0	4
9-10 Tahun	0	0	0	5	1	6
11-12 Tahun	0	0	0	3	1	4
13-14 Tahun	0	0	0	1	0	1
<15 Tahun	1	0	0	3	0	4
Total	1	1	1	48	14	65

**Masa Kerja Dalam Jabatan  
Terdapat Persyaratan Pendidikan Formal  
Bagi Pegawai Dalam Pengembangan Karier**

Masa Kerja Dalam Jabatan	Terdapat Persyaratan Pendidikan Formal Bagi Pegawai Dalam Pengembangan Karier			Total
	Kurang Baik	Baik	Sangat Baik	
1-2 Tahun	0	2	3	5
3-4 Tahun	2	11	4	17
5-6 Tahun	0	14	10	24
7-8 Tahun	0	3	1	4
9-10 Tahun	0	5	1	6
11-12 Tahun	0	4	0	4
13-14 Tahun	0	1	0	1
<15 Tahun	0	4	0	4
Total	2	44	19	65

**Masa Kerja Dalam Jabatan  
Terdapat Persyaratan Pendidikan Non Formal  
Bagi Pegawai Dalam Pengembangan Karier**

Masa Kerja Dalam Jabatan	Terdapat Persyaratan Pendidikan Non Formal Bagi Pegawai Dalam Pengembangan Karier			Total
	Kurang Baik	Baik	Sangat Baik	
1-2 Tahun	0	4	1	5
3-4 Tahun	1	14	2	17
5-6 Tahun	1	16	7	24
7-8 Tahun	0	3	1	4
9-10 Tahun	0	5	1	6
11-12 Tahun	1	2	1	4
13-14 Tahun	0	1	0	1
<15 Tahun	1	3	0	4
Total	4	48	13	65

**Pendidikan Terakhir  
Terdapat Pengembangan Karier Dalam Perencanaan SDM  
Dalam Organisasi**

Pendidikan Terakhir	Terdapat Pengembangan Karier Dalam Perencanaan SDM dalam Organisasi				Total
	Sangat Tidak Baik	Tidak Baik	Kurang Baik	Baik	
SLTA	1	0	1	3	5
D3	0	0	1	3	4
S1	0	1	15	12	28
S2	0	0	13	15	28
Total	1	1	30	33	65

**Pendidikan Terakhir  
Terdapat Pola/Jalur Karier (Career Path) Yang Jelas  
Dalam Organisasi**

Pendidikan Terakhir	Terdapat Pola/Jalur Karier (Career Path) Yang Jelas Dalam Organisasi			Total
	Tidak Baik	Kurang Baik	Baik	
SLTA	0	4	1	5
D3	1	2	1	4
S1	4	10	14	28
S2	5	10	13	28
Total	10	26	29	65

**Pendidikan Terakhir  
Terdapat Informasi Mengenai Pengembangan Karier Pegawai  
Yang Jelas Dalam Organisasi**

Pendidikan Terakhir	Terdapat Informasi Mengenai Pengembangan Karier Pegawai Yang Jelas Dalam Organisasi			Total
	Tidak Baik	Kurang Baik	Baik	
SLTA	0	4	1	5
D3	0	1	3	4
S1	0	5	23	28
S2	4	7	17	28
Total	4	17	44	65

**Pendidikan Terakhir  
Terdapat Publikasi Yang Jelas  
Terhadap Pengembangan Karier Dalam Organisasi**

Pendidikan Terakhir	Terdapat Publikasi Yang Jelas Terhadap Pengembangan Karier Dalam Organisasi				Total
	Tidak Baik	Kurang Baik	Baik	Sangat Baik	
SLTA	1	0	4	0	5
D3	0	0	4	0	4
S1	0	4	22	2	28
S2	0	2	17	9	28
Total	1	6	47	11	65

**Pendidikan Terakhir  
Terdapat Penilaian terhadap kinerja pegawai**

Pendidikan Terakhir	Terdapat Penilaian Terhadap Kinerja Pegawai			Total
	Tidak Baik	Kurang Baik	Baik	
SLTA	2	3	0	5
D3	2	2	0	4
S1	9	10	9	28
S2	3	14	11	28
Total	16	29	20	65

**Pendidikan Terakhir Terdapat Konsultasi  
Dalam Kegiatan Pengembangan Karier Pegawai**

Pendidikan Terakhir	Terdapat Konsultasi Dalam Kegiatan Pengembangan Karier Pegawai					Total
	Sangat Tidak Baik	Tidak Baik	Kurang Baik	Baik	Sangat Baik	
SLTA	1	0	0	4	0	5
D3	0	0	0	3	1	4
S1	0	1	3	22	2	28
S2	0	0	5	19	4	28
Total	1	1	8	48	7	65

**Pendidikan Terakhir  
Terdapat Pengalaman Organisasi  
Dalam Kegiatan Pengembangan Karier**

Pendidikan Terakhir	Terdapat Pengalaman Organisasi Dalam Kegiatan Pengembangan Karier					Total
	Sangat Tidak Baik	Tidak Baik	Kurang Baik	Baik	Sangat Baik	
SLTA	1	0	0	3	1	5
D3	0	0	0	3	1	4
S1	0	1	0	25	2	28
S2	0	0	1	17	10	28
Total	1	1	1	48	14	65

**Pendidikan Terakhir  
Terdapat Persyaratan Pendidikan Formal  
Bagi Pegawai Dalam Pengembangan Karier**

Pendidikan Terakhir	Terdapat Persyaratan Pendidikan Formal Bagi Pegawai Dalam Pengembangan Karier			Total
	Kurang Baik	Baik	Sangat Baik	
SLTA	0	5	0	5
D3	0	4	0	4
S1	1	22	5	28
S2	1	13	14	28
Total	2	44	19	65

**Pendidikan Terakhir  
Terdapat Persyaratan Pendidikan Non Formal  
Bagi Pegawai Dalam Pengembangan Karier**

Pendidikan Terakhir	Terdapat Persyaratan Pendidikan Non Formal Bagi Pegawai Dalam Pengembangan Karier			Total
	Kurang Baik	Baik	Sangat Baik	
SLTA	1	4	0	5
D3	1	1	2	4
S1	1	24	3	28
S2	1	19	8	28
Total	4	48	13	65

Jakarta, September 2009

Kepada Yth

Bapak/Ibu/Sdr/i Pejabat/Pegawai di lingkungan Sekretariat Jenderal dan  
Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi RI

di-

Jakarta.

Lampiran : 3 lembar

Perihal : Penyampaian Kuesioner Penelitian

Dalam rangka memenuhi salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Magister Sain (M.Si) Program Studi Ilmu Administrasi Kekhususan Ilmu Administrasi dan Kebijakan Publik Universitas Indonesia, mahasiswa diwajibkan melakukan penelitian dalam rangka penulisan tugas akhir tesis.

Sehubungan hal tersebut, dengan ini saya :

Nama : Iman Sudirman

NPM : 0706186114

Mengharapkan bantuan Bapak/Ibu/Sdr/i kiranya berkenan mengisi dan menjawab setiap pertanyaan yang ada dalam kuesioner ini dengan ikhlas dan jujur sesuai pendapat pribadi dan keadaan yang sebenarnya Bapak/Ibu/Sdr/i alami.

Mengingat jawaban Bapak/Ibu/Sdr/i merupakan sumbangan yang sangat berharga bagi terselesaikannya penelitian ini, mohon kiranya kuesioner yang sudah diisi dan dijawab dapat dikembalikan sesegera mungkin kepada kami.

Atas perkenan dan bantuan Bapak/Ibu/Sdr/i, kami ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Iman Sudirman

DAFTAR PERTANYAAN PENELITIAN  
PERSEPSI PEGAWAI MENGENAI PENGEMBANGAN KARIER  
PADA SEKRETARIAT JENDERAL DAN KEPANITERAAN  
MAHKAMAH KONSTITUSI

=====

**A. IDENTITAS PRIBADI :**

Nomor Responden : (diisi peneliti)  
Jenis Kelamin :  
Umur :  
Pendidikan Terakhir :  
Pangkat/Gol. Ruang :  
TMT PNS :  
Unit Kerja :  
Jabatan/Eselon :  
Masa Kerja :

**B. PETUNJUK PENGISIAN:**

- *Kuesioner ini bukan tes dengan jawaban yang bernilai benar atau salah, yang terpenting adalah menjawab pertanyaan dengan jujur sesuai dengan pendapat dan keadaan Bapak/Ibu/Sdr/i alami dan rasakan.*
- *Dalam memberikan jawaban terhadap kuesioner ini, Bapak/Ibu/Sdr/i cukup dengan memberikan tanda silang ( X ) pada salah satu alternatif jawaban yang dianggap sesuai dengan keyakinan dan pengalaman di tempat kerja pada kolom yang tersedia. Alternatif jawaban kuesioner ini adalah :*
  - a. SB = Sangat Baik
  - b. B = Baik
  - c. KB = Kurang Baik
  - d. TB = Tidak Baik
  - e. STB = Sangat Tidak Baik
- *Kami menjamin kerahasiaan jawaban Bapak/Ibu/Sdr/I, karena kuesioner ini semata-mata bertujuan untuk penelitian dan bukan untuk mengevaluasi pegawai.*



DAFTAR PERTANYAAN PENELITIAN  
PERSEPSI PEGAWAI MENGENAI PENGEMBANGAN  
KARIER PADA SEKRETARIAT JENDERAL DAN  
KEPANITERAAN MAHKAMAH KONSTITUSI

NO	PERTANYAAN	SB	B	KB	TB	STB
1	2	3	4	5	6	7
	<b>PERENCANAAN KARIER:</b>					
1	Menurut Bapak/Ibu, terdapat hasrat atau kemauan dalam diri pegawai terhadap peningkatan karirnya					
2	Menurut Bapak/Ibu, terdapat kemampuan yang dimiliki oleh para pegawai dalam meningkatkan karirnya					
3	Menurut Bapak/Ibu, terdapat kepentingan dari masing-masing pegawai terhadap peningkatan karirnya					
4	Menurut Bapak/Ibu, masing-masing pegawai mempunyai nilai diri untuk mendukung peningkatan karirnya					
5	Menurut Bapak/Ibu, terdapat kesempatan untuk berkarir bagi setiap pegawai dalam organisasi					
6	Menurut Bapak/Ibu, setiap pegawai memiliki kesempatan untuk berkarir di luar organisasinya					
7	Menurut Bapak/Ibu, masing-masing pegawai memiliki pencapaian tujuan jangka pendek terhadap karirnya					
8	Menurut Bapak/Ibu, masing-masing pegawai memiliki pencapaian tujuan jangka menengah terhadap karirnya					
9	Menurut Bapak/Ibu, masing-masing pegawai memiliki pencapaian tujuan jangka panjang terhadap karirnya					
10	Menurut Bapak/Ibu, setiap pegawai memiliki persiapan dalam perencanaan karirnya					
11	Menurut Bapak/Ibu, setiap pegawai telah memiliki target akhir terhadap karir yang dicanangkan dalam hidupnya					

NO	PERTANYAAN	SB	B	KB	TB	STB
1	2	3	4	5	6	7
	<b>MANAJEMEN KARIER:</b>					
12	Menurut Bapak/Ibu, terdapat pengembangan karir pegawai pada perencanaan Sumber Daya Manusia dalam organisasi					
13	Menurut Bapak/Ibu, terdapat pola/jalur karir ( <i>career path</i> ) yang jelas dalam organisasi					
14	Menurut Bapak/Ibu, terdapat informasi mengenai pengembangan karir pegawai yang jelas dalam organisasi					
15	Menurut Bapak/Ibu, terdapat publikasi yang jelas terhadap pengembangan karir pegawai dalam organisasi					
16	Menurut Bapak/Ibu, terdapat penilaian terhadap kinerja pegawai dalam organisasi					
17	Menurut Bapak/Ibu, terdapat tahapan konsultasi pada pengembangan karir pegawai dalam organisasi					
18	Menurut Bapak/Ibu, terdapat pengalaman organisasi dalam kegiatan pengembangan karir pegawai					
19	Menurut Bapak/Ibu, terdapat persyaratan pendidikan formal bagi pegawai dalam pengembangan karir					
20	Menurut Bapak/Ibu, terdapat persyaratan pendidikan nonformal (diklat) bagi pegawai dalam pengembangan karir					

Jakarta, September 2009

Hal : Mencari Data untuk Penyusunan Tugas Akhir (Tesis)

Kepada yang terhormat,  
Bapak/Ibu Pejabat/Pegawai Mahkamah Konstitusi RI

Dengan hormat,

Sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan studi lanjutan Program Magister Ilmu Administrasi Program Pascasarjana Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia, para peserta diwajibkan untuk melakukan penulisan tesis. Sehubungan dengan hal tersebut di atas, maka perkenan saya:

Nama : Iman Sudirman  
NPM : 0706186114  
Program Studi : Ilmu Administrasi  
Kekhususan : Ilmu Administrasi dan Kebijakan Publik  
Judul Penelitian : Persepsi Pegawai Mengenai Pengembangan Karier Pada Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia

ingin mencari data/informasi di lingkungan Mahkamah Konstitusi. Melalui surat ini kami mohon dengan hormat kiranya Bapak/Ibu berkenan membantu memberikan data yang diperlukan.

Berdasarkan rencana jangka waktu mencari data adalah 3 (tiga) bulan terhitung mulai tanggal ....., Kami sangat mengharapkan perkenan Bapak memberikan bantuan yang diperlukan.

Atas perhatian dan bantuan Bapak, saya ucapkan terimakasih.

Hormat saya,

Iman Sudirman

## **PEDOMAN WAWANCARA**

### **PERENCANAAN KARIER:**

1. Menurut Bapak/Ibu, terdapat hasrat atau kemauan dalam diri pegawai terhadap peningkatan karirnya
2. Menurut Bapak/Ibu, terdapat kemampuan yang dimiliki oleh para pegawai dalam meningkatkan karirnya
3. Menurut Bapak/Ibu, terdapat kepentingan dari masing-masing pegawai terhadap peningkatan karirnya
4. Menurut Bapak/Ibu, masing-masing pegawai mempunyai nilai diri untuk mendukung peningkatan karirnya
5. Menurut Bapak/Ibu, terdapat kesempatan untuk berkarir bagi setiap pegawai dalam organisasi
6. Menurut Bapak/Ibu, setiap pegawai memiliki kesempatan untuk berkarir di luar organisasinya
7. Menurut Bapak/Ibu, masing-masing pegawai memiliki pencapaian tujuan jangka pendek terhadap karirnya
8. Menurut Bapak/Ibu, masing-masing pegawai memiliki pencapaian tujuan jangka menengah terhadap karirnya
9. Menurut Bapak/Ibu, masing-masing pegawai memiliki pencapaian tujuan jangka panjang terhadap karirnya
10. Menurut Bapak/Ibu, setiap pegawai memiliki persiapan dalam perencanaan karirnya
11. Menurut Bapak/Ibu, setiap pegawai telah memiliki target akhir terhadap karir yang dicanangkan dalam hidupnya

### **MANAJEMEN KARIER:**

1. Menurut Bapak/Ibu, terdapat pengembangan karir pegawai pada perencanaan Sumber Daya Manusia dalam organisasi

2. Menurut Bapak/Ibu, terdapat pola/jalur karir (*career path*) yang jelas dalam organisasi
3. Menurut Bapak/Ibu, terdapat informasi mengenai pengembangan karir pegawai yang jelas dalam organisasi
4. Menurut Bapak/Ibu, terdapat publikasi yang jelas terhadap pengembangan karir pegawai dalam organisasi
5. Menurut Bapak/Ibu, terdapat penilaian terhadap kinerja pegawai dalam organisasi
6. Menurut Bapak/Ibu, terdapat tahapan konsultasi pada pengembangan karir pegawai dalam organisasi
7. Menurut Bapak/Ibu, terdapat pengalaman organisasi dalam kegiatan pengembangan karir pegawai
8. Menurut Bapak/Ibu, terdapat persyaratan pendidikan formal bagi pegawai dalam pengembangan karir
9. Menurut Bapak/Ibu, terdapat persyaratan pendidikan nonformal (diklat) bagi pegawai dalam pengembangan karir

## HASIL WAWANCARA:

Kertas Kerja Penelitian  
Pengembangan Karier Pegawai Pada Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan  
Mahkamah Konstitusi RI

Responden : Ir. Noor Sidharta, MBA  
Jabatan : Kepala Biro Umum MKRI  
Hari : Senin  
Tanggal : 12 Oktober 2009

No	Pertanyaan	Tanggapan
1	Menurut Bapak, terdapat pengembangan karir pegawai pada perencanaan Sumber Daya Manusia dalam organisasi	Berbagai kegiatan dalam pengembangan karir pegawai sebenarnya sudah dilakukan dengan baik, misalnya program diklat, baik diklat teknis, fungsional, maupun struktural. Selain itu, berbagai kesempatan yang seluas-luasnya telah diberikan kepada pegawai, antara lain kesempatan untuk meningkatkan pendidikannya ke jenjang yang lebih tinggi, misalnya; program rintisan gelar S1, S2 dan S3 baik di dalam maupun di luar negeri, serta program magang dan study banding ke berbagai lembaga baik di dalam maupun di luar negeri. Semua itu merupakan upaya-upaya yang telah dilakukan oleh organisasi Mahkamah Konstitusi terhadap para pegawainya dalam memberikan bekal pengetahuan dan kompetensinya agar lebih berkualitas, yang nantinya akan dapat menjadi bekal bagi para pegawai dalam pengembangan karir ke depan.
2	Menurut Bapak, terdapat pola/jalur karir ( <i>career path</i> ) yang jelas dalam organisasi	Peluang untuk promosi jabatan di lingkungan Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi ini sangat terbuka, artinya setiap pegawai diberikan kesempatan yang sama untuk menduduki jabatan struktural yang lowong sepanjang memenuhi syarat-syarat yang telah ditentukan, antara lain syarat pangkat, syarat pendidikan dan lulus seleksi ( <i>assessment test</i> ). Sedangkan untuk jabatan

		<p>fungsional, memang kami menyadari, bahwa sampai saat ini belum ada pegawai yang telah diangkat dalam jabatan fungsional. Saat ini kami masih dalam tahap menjajaki dengan instansi pembina untuk masing-masing jabatan fungsional tertentu, misalnya untuk jabatan fungsional peneliti dengan LIPI, jabatan fungsional arsiparis dengan ANRI, jabatan fungsional pranata komputer dengan BPS, jabatan fungsional auditor dengan BPKP, jabatan fungsional pranata humas dengan Depkominfo, dll. Memang, untuk merencanakan SDM itu sangat sulit, karena berhubungan dengan minat dan bakat, salah satu metode untuk mengetahui bakat seseorang itu dapat dilakukan dengan metode assessment, sedangkan untuk melakukan assessment terhadap seluruh pegawai itu dibutuhkan biaya yang besar, maka sampai saat ini kami belum mempunyai data assessment dari seluruh pegawai.</p>
3	Menurut Bapak, terdapat penilaian terhadap kinerja pegawai dalam organisasi	<p>Sebagaimana kita maklumi, bahwa dalam penilaian terhadap prestasi kerja PNS di lingkungan pemerintahan, sampai sejauh ini masih menggunakan Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) dengan mengacu pada 8 (delapan) aspek penilaian, yakni: kesetiaan, ketaatan, prestasi kerja, kejujuran, tanggung jawab, kerjasama, prakarsa dan kepemimpinan terdapat 1 (satu) aspek berupa prestasi kerja yang merupakan kategori hasil kerja (output) dari seorang pegawai yang dinilai. Dan kita maklum bahwa belum ada ukuran yang obyektif sebagai patokan yang dimengerti maka dalam kenyataannya penilaian DP3 itu atas dasar hak prerogatif pimpinan yang berwenang memutuskan. Sehingga, keputusan tersebut sering dirasakan oleh pihak-pihak tertentu sebagai sangat subyektif, pilih kasih, <i>like and dislike</i>, dan sebagainya. Memang, penetapan suatu kebijakan berupa keputusan tentang orang sering menimbulkan perbedaan persepsi terhadap kebijaksanaan atau keadilan</p>

		<p>pimpinan kepada bawahan, seringkali pula perbedaan itu membawa akibat yang merugikan bagi pihak yang dinilai berdasar ukuran yang berbeda tersebut. Padahal penilaian kinerja bagi pegawai / karyawan organisasi sangat penting dan bermanfaat untuk mengetahui prestasi kerjanya dan langkah-langkah positif ke depan dalam rangka meniti karir (penempatan, promosi dan suksesi). Mengingat sebagai acuan dalam penilaian prestasi kerja PNS secara nasional masih mengacu pada Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) maka di lingkungan Mahkamah Konstitusi juga masih mengacu pada DP3 tersebut. Insya'Allah pada tahun anggaran 2010 Mahkamah Konstitusi akan melakukan kajian terkait penyusunan pedoman penilaian kinerja pegawai yang akan digunakan khususnya bagi pegawai Mahkamah Konstitusi. Mudah-mudahan setelah tersusunya pedoman tersebut penilaian terhadap prestasi kerja pegawai akan lebih obyektif.</p>
--	--	---

Responden:  
Kepala Biro Umum MKRI,

Ir. Noor Sidharta, MBA

Pewawancara:

Iman Sudirman



Kertas Kerja Penelitian  
Pengembangan Karier Pegawai Pada Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan  
Mahkamah Konstitusi RI

Responden : Drs. Mulyono  
Jabatan : Kepala Bagian Kepegawaian MKRI  
Hari : Senin  
Tanggal : 2 November 2009

No	Pertanyaan	Tanggapan
1	Menurut Bapak, terdapat pengembangan karir pegawai pada perencanaan Sumber Daya Manusia dalam organisasi	Program peningkatan kapasitas dan kualitas SDM Mahkamah Konstitusi setiap tahun anggaran telah di alokasikan dalam anggaran Mahkamah Konstitusi, dan kegiatan-kegiatan tersebut dikemas dalam berbagai kegiatan, misalnya program diklat, baik diklat teknis, fungsional, maupun struktural. Selain itu, kami telah mengalokasikan anggaran untuk program rintisan gelar S1, S2 dan S3 baik di dalam maupun di luar negeri, seminar, magang dan study banding ke berbagai lembaga baik di dalam maupun di luar negeri. Adapun tujuan dari program dan kegiatan tersebut dilaksanakan adalah sebagai upaya organisasi Mahkamah Konstitusi dalam memberikan bekal pengetahuan dan kompetensi pegawainya agar lebih berkualitas dan profesional, sehingga dapat menjadi bekal bagi para pegawai dalam pengembangan kariernya ke depan.
2	Menurut Bapak, terdapat pola/jalur karir ( <i>career path</i> ) yang jelas dalam organisasi	Kami menyadari bahwa sampai saat ini belum tersusun suatu pedoman atau pola karier bagi pegawai Mahkamah Konstitusi, namun dalam pelaksanaan promosi, mutasi dan rotasi jabatan yang kosong di lingkungan Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi ini sudah dilakukan secara transparan, yaitu diumumkan secara terbuka kepada seluruh pegawai sepanjang memenuhi syarat-syarat yang telah ditentukan, antara lain; syarat pangkat, pendidikan dan kompetensi. Sedangkan untuk jabatan fungsional, kami

		<p>juga telah mempersiapkan pegawai yang akan memilih jalur jabatan fungsional dengan mengikutsertakan untuk diklat fungsional di berbagai instansi pembina jabatan fungsional, misalnya untuk jabatan fungsional peneliti dengan LIPI, jabatan fungsional arsiparis dengan ANRI, jabatan fungsional pranata komputer dengan BPS, jabatan fungsional auditor dengan BPKP, jabatan fungsional pranata humas dengan Depkominfo, dll. Kami juga telah bekerjasama dengan berbagai instansi untuk menyelenggarakan diklat teknis maupun mengirim pegawai untuk mengikuti berbagai diklat teknis</p>
3	Menurut Bapak, terdapat informasi mengenai pengembangan karir pegawai yang jelas dalam organisasi	<p>Selama ini Bagian Kepegawaian telah berupaya secara maksimal untuk memfasilitasi dan mengumumkan kepada pegawai setiap ada kesempatan untuk magang, study banding, seminar, maupun program rintisan gelar baik di dalam maupun di luar negeri. Dan mengingat keterbatasan peserta yang akan diikutsertakan, maka selalu dilakukan seleksi terlebih dahulu. Misalnya untuk program magang di luar negeri, terlebih dahulu dilakukan seleksi kemampuan bahasa Inggris. Jadi secara umum kami/Bagian Kepegawaian selalu memberikan informasi seluas-luasnya kepada seluruh pegawai MK.</p>
4	Menurut Bapak, terdapat publikasi yang jelas terhadap pengembangan karir pegawai dalam organisasi	<p>Selama ini kami Bagian Kepegawaian selalu mengumumkan kepada seluruh pegawai apabila ada kesempatan/peleluasan pegawai terkait dengan promosi, diklat, pelatihan-pelatihan, kursus, seminar, magang, study banding dll, yang semua itu sangat terkait erat dengan bekal dalam pengembangan karir pegawai.</p>
5	Menurut Bapak, terdapat penilaian terhadap kinerja pegawai dalam organisasi	<p>Terkait dengan penilaian kinerja, sampai saat ini secara formal yang digunakan dalam menilai kinerja pegawai negeri sipil adalah melalui Daftar Penilaian Pekerjaan Pegawai (DP3), kita sama-sama mengetahui bahwa dalam penilaian DP3 tersebut akan sangat kental dengan unsur subyektifnya, berbeda</p>

		<p>dengan organisasi swasta yang sudah menerapkan standar kinerja individu sistem 36°. Dalam penilaian prestasi kinerja pegawai negeri sipil, misalnya yang akan digunakan dalam data promosi jabatan, kenaikan pangkat dan penentuan calon peserta diklat. Data DP3 tersebut tidak valid karena kecenderungan pejabat penilai dalam memberikan penilaiannya lebih bersifat subyektif, bagaimana bisa valid sebab kinerja pegawai dalam satu tahun hanya dinilai dalam beberapa hari, kadang kadang yang diingat hanya beberapa minggu terakhir atau kesalahan terakhir. Hal ini, sangat menyulitkan pimpinan dalam menentukan siapa yang pantas dan berhak untuk mengisi formasi jabatan yang kosong, usul kenaikan pangkat, atau penentuan calon peserta diklat. Insya'Allah untuk tahun anggaran 2010 Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi telah menetapkan anggaran untuk penyusunan pedoman penilaian kinerja pegawai, mudah-mudahan setelah tersusunnya pedoman penilaian kinerja pegawai tersebut, akan menjadi salah satu instrumen yang dapat digunakan dalam penentuan calon peserta diklat, promosi jabatan dan kenaikan pangkat pegawai.</p>
6	Menurut Bapak, terdapat tahapan konsultasi pada pengembangan karir pegawai dalam organisasi	<p>Kami Bagian Kepegawaian selalu terbuka untuk memfasilitasi atau memberikan konsultasi terkait dengan perencanaan dan pengembangan karier pegawai, siapapun orangnya tidak pandang bulu.</p>
7	Menurut Bapak, terdapat pengalaman organisasi dalam kegiatan pengembangan karir pegawai	<p>Pada saat Mahkamah Konstitusi berdiri pada tahun 2003, jumlah pegawainya sangat terbatas, jumlah PNS nya juga hanya beberapa pegawai saja. Jumlah pegawai cukup memadai mulai tahun 2006, yaitu sejak adanya pengangkatan pegawai honorer menjadi CPNS dan pengangkatan CPNS baru dari pelamar umum yaitu sebanyak 90 orang. Jadi saat ini organisasi Mahkamah Konstitusi masih dalam tahap pengembangan, baik aspek kelembagaan, ketatalaksanaan maupun sdm nya.</p>

8	Menurut Bapak, terdapat persyaratan pendidikan formal bagi pegawai dalam pengembangan karir	Pendidikan formal sangat mutlak dipersyaratkan dalam pengembangan karir pegawai, contoh saja, misalnya pengiriman peserta diklat IT pasti yang akan dikirimkan adalah pegawai yang mempunyai latar belakang pendidikan IT (D3/S1 ilmu computer). Begitu juga untuk menduduki jabatan Eselon IV dipersyaratkan calon tersebut memiliki jenjang pendidikan minimal S1. saya kira di instansi pemerintah manapun juga akan sama.
9	Menurut Bapak, terdapat persyaratan pendidikan nonformal (diklat) bagi pegawai dalam pengembangan karir	Pendidikan nonformal adalah pendidikan yang dilaksanakan dalam rangka meningkatkan keahlian dan keterampilan pegawai, misalnya diklat, kursus dll. pendidikan nonformal dapat digunakan dalam penempatan seseorang dalam suatu jabatan tertentu, tetapi tidak mutlak. Sebab, pegawai tersebut dapat diberikan pelatihan, diklat setelah menduduki jabatan. Misalnya dalam promosi jabatan struktural calonnya tidak dipersyaratkan yang sudah mengikuti dan lulus diklat kepemimpinan sesuai untuk jabatan tersebut.

Responden:  
Kepala Bagian Kepegawaian MKRI,

Pewawancara:

Drs. Mulyono

Iman Sudirman

Kertas Kerja Penelitian  
Pengembangan Karier Pegawai Pada Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan  
Mahkamah Konstitusi RI

Responden : Ir. Yunadi, M.Si  
Jabatan : Penganalisis Kebutuhan Diklat Pegawai MKRI  
Hari : Senin  
Tanggal : 12 Oktober 2009

No	Pertanyaan	Tanggapan
1	Menurut Bapak, masing-masing pegawai memiliki pencapaian tujuan jangka pendek, jangka menengah maupun jangka panjang terhadap karirnya	Sejauh ini program pengembangan karier di lingkungan instansi pemerintah belum ada kejelasan, begitu juga dengan pengembangan karier di Mahkamah Konstitusi. Pegawai sulit untuk merencanakan kariernya, apakah akan menduduki posisi jabatan struktural/fungsional dan kapan akan mendapat jabatan tersebut sulit untuk diprediksi. Hal ini dikarenakan jabatan struktural di lingkungan Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan jumlahnya sangat terbatas, jadi manakala jabatan tersebut sudah terisi maka yang lainnya menunggu kalau ada kekosongan. Selain itu, kebijakan pengangkatan pegawai dalam jabatan fungsional juga belum ada kejelasan, banyak pegawai yang sudah mengikuti pendidikan dan pelatihan untuk menduduki jabatan fungsional tertentu, namun sampai saat ini masih menunggu kejelasan pengangkatannya, sehingga pegawai akan kesulitan untuk menentukan jenjang kariernya.
2	Menurut Bapak, setiap pegawai memiliki persiapan dalam perencanaan karirnya	
3	Menurut Bapak, terdapat pengembangan karir pegawai pada perencanaan Sumber Daya Manusia dalam organisasi	

Responden:

Pewawancara:

Ir. Yunadi, M.Si

Iman Sudirman

Kertas Kerja Penelitian  
Pengembangan Karier Pegawai Pada Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan  
Mahkamah Konstitusi RI

Responden : Drs. Kasiman  
Jabatan : Arsiparis Ahli MKRI (Pegawai Perbantuan dari ANRI)  
Hari : Kamis  
Tanggal : 22 Oktober 2009

No	Pertanyaan	Tanggapan
1	Menurut Bapak, terdapat kesempatan untuk berkarir bagi setiap pegawai dalam organisasi	Saya melihat sampai sejauh ini pola karier pegawai di lingkungan Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi belum tertata dengan baik. Sebagai contoh, ada beberapa pegawai yang sudah mengikuti pendidikan dan pelatihan fungsional arsiparis di ANRI dan setelah selesai/lulus dan mempunyai sertifikat untuk jejang jabatan arsiparis, seharusnya ditindaklanjuti dengan menyiapkan formasinya, selanjutnya dapat diangkat untuk menduduki jabatan fungsional arsiparis. Ada beberapa pegawai yang sudah lama mengikuti dan lulus, sampai saat ini masih menunggu pengangkatannya, dan ada beberapa pegawai setelah mengikuti diklat tersebut, ditempatkan dan diberikan jabatan yang tidak sesuai dengan diklat yang sudah diikutinya. Ini membuktikan bahwa pola karir pegawai di sini belum ada kejelasan. Kondisi seperti ini akan sulit bagi pegawai untuk merencanakan kariernya.

Responden:

Pewawancara:

Drs. Kasiman

Iman Sudirman

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP PENULIS

- Nama : Iman Sudirman  
NPM : 0706186114  
Tempat dan tgl.lahir : Cirebon, 8 Oktober 1962  
Alamat Rumah : Jl. Mandala V No. 20 RT. 007 RW 09 Kelurahan Cililitan  
Kec. Kramat Jati – Jakarta Timur. 13640  
Alamat Kantor : Mahkamah Konstitusi, Jl. Medan Merdeka Barat No 6  
Jakarta .10110.  
Pendidikan : - Tahun 1974: Lulus SD Negeri 7 Kabupaten Kuningan;  
- Tahun 1977: Lulus SMP Negeri 2 Kabupaten Kuningan,  
- Tahun 1981: Lulus SMA Negeri Kuningan (IPA),  
- Tahun 1981-1982 mengikuti S1 MIFA (Fisika UNPAD),  
- Tahun 1997: Lulus S1 Administrasi Negara FISIP UT,  
Pengalaman Bekerja : - Tahun 1983 – 1985; Staf Akunting Sari Pan Pasific Hotel,  
- Tahun 1984 – 1999; Staf pada Biro Umum BAKN.  
- Tahun 1999 – 2001; Sekretaris Deputy Bangpeg BKN,  
- Tahun 2001 – 2006; Staf pada Puslitbang BKN,  
- Tahun 2006 – sekarang staf pada Sekretariat Jenderal dan  
Kepaniteran Mahkamah Konstitusi.

Jakarta, 14 Desember 2009

Iman Sudirman