

**ANALISIS PENERAPAN MANAJEMEN KARIR PEGAWAI PADA KANTOR  
KECAMATAN TUHEMBERUA KABUPATEN NIAS UTARA**

**MEIMAN JAYA GEA, CARDINAL MENDROFA, EDUAR BAENE  
UNIVERSITAS NIAS,**

<sup>1</sup>meimanjayagea99@gmail.com,<sup>2</sup>cardinalmendrofa@gmail.com,<sup>3</sup>eduar.baene@gmail.com

**ABSTRACT**

This research is the application of employee career management at the Tuhemberua District Office, North Nias Regency. Data collection techniques using the method of documentation and interviews. The purpose of this study was to determine the application of career management at the Tuhemberua District Office, North Nias Regency. All positions at the Tuhemberua District Office have been filled by civil servants who have been assigned to the Tuhemberua District Office. In the informant's statement it is known that the employee's career development process has not developed properly due to several factors such as education, age and years of service of the employee.

**Keywords: Application, Career, Management**

**PENDAHULUAN**

Manajemen karir merupakan proses berkelanjutan dari penyiapan, penerapan, dan pemantauan rencana karir yang dilakukan oleh individu itu sendiri atau seiring dengan sistem karir organisasi (Samsudin, 2018). Manajemen karir yang dilakukan oleh suatu organisasi akan menciptakan persepsi karyawan bahwa organisasi memiliki perhatian dan komitmen pada pengembangan karir sehingga akan mempengaruhi efektivitas kerja karyawan. Faktor sumber daya manusia merupakan faktor yang memiliki peranan penting di dalam sebuah organisasi dikarenakan sumber daya manusia tidak dapat digantikan oleh faktor apapun. Tingkat kompetisi yang tinggi dalam sebuah organisasi menuntut setiap individu mengoptimalkan sumber daya dan keahlian yang dimiliki. Karyawan sebagai sumber daya manusia merupakan sebuah kunci kesuksesan sebuah organisasi dan dapat mendorong organisasi kearah pencapaian tujuan yang diharapkan. Sebagian orang menganggap karir sebagai promosi di dalam organisasi. Karyawan memiliki pandangan bahwa karir adalah tujuan hidup, sehingga seorang karyawan akan lebih giat dalam bekerja demi karir yang ditujunya. Dalam proses manajemen karir setiap pegawai pada Kantor Kecamatan Tuhemberua menginginkan agar karir yang dimiliki semakin naik dari waktu ke waktu. Namun berdasarkan hasil temuan awal yang ditemukan bahwa penerapan manajemen karir pada Kantor Kecamatan Tuhemberua masih belum tertata dan terlaksana dengan baik serta tingkat pendidikan pegawai yang masih rendah. Serta jalur karir tidak sesuai dengan keahlian pegawai.

**TINJAUAN PUSTAKA**

**Manajemen Karir**

Menurut Rachman (2018:65), karir merupakan sebagai suatu urutan promosi atau pemindahan (transfer) lateral ke jabatan-jabatan yang lebih menuntut tanggung jawab atau lokasi-lokasi yang lebih baik dalam atau menyilang hirarki hubungan kerja selama kehidupan kerja seseorang. Selanjutnya menurut Peraturan Pemerintah Nomor 22 Tahun 2021 tentang Pola Karir Pegawai Negeri Sipil, menjelaskan bahwa:

1. Pola karir adalah pola pembinaan Pegawai Negeri Sipil yang menggambarkan alur pengembangan karir yang menunjukkan keterkaitan dan keserasian antara penempatan, jabatan, pangkat, pendidikan, dan pelatihan, kompetensi, serta masa jabatan seorang Pegawai Negeri Sipil sejak pengangkatan pertama sampai dengan pension.
2. Karir adalah seluruh jabatan yang dipegang oleh seseorang selama masa kerjanya.

3. Sistem karir dan sistem prestasi kerja adalah suatu sistem kepegawaian dimana pengangkatan seseorang dalam suatu jabatan didasarkan pada masa kerja, kesetiaan, pengabdian, kecakapan, dan prestasi kerja yang bersangkutan, serta syarat-syarat objektif lainnya.
4. Pangkat adalah kedudukan yang menunjukkan tingkat seseorang Pegawai Negeri Sipil dalam rangkaian susunan kepegawaian yang digunakan sebagai dasar penggajian.
5. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seseorang dalam suatu satuan organisasi negara.
6. Jabatan struktural adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seseorang dalam rangka memimpin suatu sistem organisasi negara.
7. Jabatan fungsional adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seseorang Pegawai Negeri Sipil dalam satu satuan organisasi dalam pelaksanaan tugasnya didasarkan kepada keahlian dan/atau keterampilan tertentu serta bersifat mandiri.
8. Eselon adalah tingkat jabatan struktural yang menunjukkan tingkat kedudukan seseorang Pegawai Negeri Sipil dalam susunan organisasi.

#### **Manajemen Karir Individual**

Menurut Hamali (2019:32), manajemen karir individual adalah proses seseorang melakukan control dan perencanaan pada karirnya dengan cara mengidentifikasi tujuan yang berkaitan dengan karir berupa kekuatan, kelemahan dan mengambil langkah-langkah yang berguna untuk mencapai tujuan karir yang diharapkannya. Dalam manajemen karir membutuhkan perencanaan karir atau *individual career planning* merupakan perencanaan yang karir yang lebih fokus pada karir individu dari pada kebutuhan organisasi atau kelompok dan perencanaan ini dilakukan oleh karyawan sendiri dengan menganalisa tujuan dan keterampilan individual mereka.

#### **Manajemen Karir Organisasional**

Manajemen karir organisasional memberikan suatu peluang dalam pengembangan karir karyawan yang mendorong karyawan untuk sukses berkarir. Manajemen karir organisasional merupakan kebijakan atau aturan yang disusun dan dikembangkan oleh organisasi untuk meningkatkan efektivitas karir karyawannya. Manajemen karir organisasional merupakan bagian dari pelaksanaan aktivitas pengembangan karir guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Manajemen karir organisasional akan mendorong efektivitas karir secara eksternal. Pegawai Negeri sebagai abdi negara dan abdi masyarakat berkedudukan dan memegang peranan penting, karena pegawai negeri adalah unsur aparatur negara untuk menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan dalam rangka mencapai tujuan nasional. Menyadari hal tersebut maka Kantor Kecamatan Tuhemberua Kabupaten Nias Utara telah menyelenggarakan langkah-langkah pengembangan karir Aparatur Sipil Negara (ASN) dengan bidang tugas masing-masing. Pengembangan karir merupakan upaya mempersiapkan pegawai (SDM) agar dapat bergerak dan berperan dalam organisasi sesuai dengan pertumbuhan, perkembangan, dan perubahan suatu organisasi, instansi atau departemen. Indikator Manajemen Karir menurut Sutrisno (2019:124) sebagai berikut:

1. Pendidikan merupakan hal yang penting dalam menunjang karir dan sumber daya yang memiliki keahlian, keterampilan, dan kemampuan
2. Masa Kerja merupakan jangka waktu atau lamanya seseorang bekerja pada suatu waktu tertentu pada instansi, kantor, dan sebagainya. Masa kerja juga berkaitan dengan lamanya seseorang bekerja pada suatu tempat.
3. Jabatan merupakan kedudukan yang menunjukkan tanggung jawab, tugas, wewenang, dan hak seseorang dalam rangkaian susunan kepegawaian dan digunakan sebagai dasar penggajian.
4. Golongan merupakan tingkat atau jenjang kedudukan seseorang dalam rangkaian sistem kepegawaian yang digunakan sebagai dasar penggajian.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui penerapan manajemen karir Kantor Kecamatan Tuhemberua Kabupaten Nias Utara. Dari uraian tersebut di atas maka penulis tertarik untuk mengangkat judul penelitian “Analisis Penerapan Manajemen Karir Pegawai pada Kantor Kecamatan Tuhemberua Kabupaten Nias Utara”.

#### **METODE PENELITIAN**

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai dan tenaga lepas harian Kantor Kecamatan Tuhemberua sebanyak 26 orang yang kemudian penulis menetapkan seluruh pegawai pada Kantor Kecamatan Tuhemberua menjadi sampel penelitian sebanyak 18 orang. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan metode penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Menurut Mukhtar (2015:10), metode penelitian deskriptif kualitatif adalah sebuah metode yang digunakan oleh peneliti untuk menemukan pengetahuan atau teori terhadap penelitian pada satu waktu tertentu. Jenis data yang diperlukan oleh peneliti adalah:

1. Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumber penelitian
2. Data sekunder yaitu data yang diperoleh melalui studi, dokumen, laporan, dan data pendukung lainnya.

Untuk mengumpulkan data, penulis menggunakan teknik sebagai berikut:

1. Wawancara yaitu mengajukan pertanyaan langsung kepada informan terkait objek yang diteliti.
2. Dokumentasi yaitu teknik pengumpulan data dengan mengumpulkan dokumen-dokumen terkait penelitian.

#### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

##### **HASIL**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah telah terlaksana penerapan Manajemen Karir Pegawai pada Kantor Kecamatan Tuhemberua. Keseluruhan pegawai pada Kantor Kecamatan Tuhemberua direkrut oleh pemerintah secara nasional maupun kedaerahan, bagi pegawai yang telah dinyatakan lulus akan ditempatkan pada masing-masing instansi di Kabupaten Nias Utara termasuk Kecamatan Tuhemberua. Penempatan tugas pegawai di Kecamatan Tuhemberua sudah ditentukan sejak rekrutmen pegawai yang didasarkan pada objektifitas yang jelas dan sesuai kriteria, persyaratan yang ada. Profil informan adalah hasil survey pendapat terhadap objek, dalam hal ini seluruh pegawai Kantor Kecamatan Tuhemberua Kabupaten Nias Utara sebanyak 18 orang, diketahui bahwa jumlah informan berjenis kelamin laki-laki sebanyak 11 orang dan informan perempuan sebanyak 7 orang. Tingkat pendidikan merupakan faktor utama dalam menunjang karir bagi pegawai dan tidak terkecuali pada Kantor Kecamatan Tuhemberua. Adapun tingkat pendidikan tertinggi pada Kantor Kecamatan Tuhemberua menurut informan yaitu Strata 1 atau S1 sebanyak 7 orang, pendidikan SMA sebanyak 7 orang, pendidikan SMK sebanyak 3 orang dan pendidikan D3 sebanyak 1 orang. Menurut informan pada Kantor Kecamatan Tuhemberua terdiri dari beberapa jabatan yang telah diisi oleh pegawai yaitu Camat 1 orang, Sekretaris Camat 1 orang, Kepala Seksi sebanyak 3 orang, Kasubbag Umum dan Keuangan sebanyak 1 orang, Staf sebanyak 11 orang dan Sekretaris Desa sebanyak 1 orang. Seluruh posisi jabatan pada Kantor Kecamatan Tuhemberua telah diisi oleh pegawai negeri yang telah ditempatkan pada Kantor Kecamatan Tuhemberua. Beberapa jabatan yang telah diisi menurut informan belum sesuai dengan keterampilan dan keahlian yang dimiliki. Masa kerja merupakan pengukuran masa bakti seorang pegawai mulai dari pengangkatan sebagai pegawai hingga sampai pada saat dilakukannya penelitian ini. Adapun masa kerja pegawai menurut informan pada Kantor Kecamatan Tuhemberua yaitu 1-10 tahun sebanyak 8 orang, 11-20 tahun sebanyak 7 orang, 21-30 tahun sebanyak 1 orang dan masa kerja terlama 31-40 tahun sebanyak 2 orang. Golongan merupakan jenjang kedudukan seorang pegawai pada suatu instansi tempat bekerja, menurut informan pada Kantor Kecamatan Tuhemberua hanya terdapat dua golongan yaitu golongan III dan golongan II. Adapun jumlah pegawai pada golongan III/a sebanyak 2 orang, golongan III/b sebanyak 3, golongan III/c sebanyak 1 orang atau dan golongan III/d sebanyak 4 orang. Sedangkan pada golongan II/b sebanyak 2 orang, golongan II/c sebanyak 4 orang, dan golongan II/d sebanyak 2 orang. Pada penggolongan ini juga menjadi dasar penggajian pada seorang pegawai, jika golongan semakin tinggi maka gaji dan tunjangan yang diterima pun semakin besar. Menurut informan, pegawai yang masih berada pada golongan II sulit untuk meningkatkan ke golongan ke III, hal ini disebabkan oleh pendidikan yang masih rendah serta beberapa tahun lagi akan menghadapi masa pensiun.

## **B. PEMBAHASAN**

Dari hasil penelitian di atas dapat dijelaskan bahwa penerapan manajemen karir yang dijalankan pada Kantor Kecamatan Tuhemberua belum terlaksana dengan baik, dimana manajemen karir meliputi pengetahuan, keahlian dan pendidikan. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijabarkan di atas diketahui bahwa, tingkat pendidikan pegawai pada Kantor Kecamatan Tuhemberua masih tergolong rendah dimana pendidikan tertinggi yaitu Strata satu (S-1) dan terendah pendidikan SMK. Tingkat pendidikan juga memiliki hubungan dalam menduduki suatu jabatan tertentu tidak bisa dipromosikan ke jenjang jabatan yang lebih tinggi dapat juga mempengaruhi kenaikan golongan serta tunjangan terhadap pegawai. Pada Kantor Kecamatan Tuhemberua pegawai tidak memiliki minat untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, sehingga potensi terhadap jabatan dan golongan pegawai tidak ada peningkatan. Dalam penerapan karir Kantor Kecamatan Tuhemberua seluruh pegawai akan melewati proses pemilihan, penempatan, dan penilaian yang dilaksanakan oleh pimpinan untuk penempatan pegawai pada posisi yang sesuai dengan posisi pelamaran. Pada penempatan kerja ini, pegawai diharapkan mampu mendampingi dan melayani masyarakat di instansi masing-masing. Akan tetapi, proses pelaksanaan di lapangan telah jauh berbeda dari yang diharapkan, dari hasil penelitian ditemukan 12 orang dari jumlah sampel menyatakan tidak setuju terhadap perkembangan karir pada Kantor Kecamatan Tuhemberua. Dimana penempatan pegawai tidak sesuai dengan keahlian dan keterampilan yang dimiliki, sehingga menghambat perkembangan karir pada bidang yang dikerjakan. Pada pernyataan informan diketahui bahwa proses perkembangan karir pegawai belum berkembang dengan baik dikarenakan beberapa faktor seperti pendidikan, umur dan masa kerja pegawai. Dari hasil penelitian diketahui bahwa terdapat beberapa pegawai yang sudah bekerja lebih dari 30 tahun akan tetapi masih aktif sebagai staf dan tidak mengalami peningkatan jabatan. Dapat dilihat pada Kantor Kecamatan Tuhemberua bahwa beberapa pegawai tidak memiliki minat untuk melihat potensi diri yang dimiliki dalam meningkatkan jabatan dan golongan pada Kantor Kecamatan Tuhemberua. Namun sebaliknya pegawai yang masa kerja tergolong muda telah menduduki jabatan-jabatan tertentu, sehingga promosi jabatan tidak merata terhadap pegawai Kantor Kecamatan Tuhemberua.

## **KESIMPULAN**

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan pada Kantor Kecamatan Tuhemberua Kabupaten Nias Utara, maka terdapat beberapa kesimpulan sebagai berikut: Penempatan pegawai pada unit masing-masing masih belum tepat sasaran, ini dibuktikan bahwa beberapa pegawai tidak ditempatkan sesuai dengan keahlian dan keterampilan yang dimiliki. Manajemen karir pada Kantor Kecamatan Tuhemberua sangat memiliki hubungan pada kenaikan/penurunan jabatan serta golongan seorang pegawai. Pentingnya penerapan manajemen karir terhadap perkembangan karir masing-masing pegawai. Dimana jabatan-jabatan penting pada Kantor Kecamatan Tuhemberua telah diduduki oleh pegawai-pegawai yang masih tergolong muda.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Hamali, (2019), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka Setia. Bandung.
- Indonesia, *Peraturan Pemerintah Nomor 22 Tahun 2021 tentang Pola Karir Pegawai Negeri Sipil*.
- Nazir, (2018), *Metodologi Penelitian*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Rachman, (2018), *Disiplin dan Motivasi Kerja*. Gramedia. Bandung
- Rivai dan Sagala (2018), *Manajemen Sumber Daya*, PT. Raja Grafindo. Jakarta.
- Rizal, (2020), *Manajemen Karir*. Gramedia. Bandung.
- Samsudin, (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 1*, STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sutrisno, (2019), *Motivasi, Jenjang Karir dan Disiplin Kerja*. Kencana Prenada. Jakarta.