

DEVELOPMENT OF CAREER AND QUALITY OF HUMAN RESOURCES FOR PERFORMANCE IMPROVEMENT IN WOMEN'S EMPOWERMENT, CHILD PROTECTION, POPULATION CONTROL AND FAMILY PLANNING, CHILD PROTECTION, POPULATION CONTROL AND FAMILY PLANNING OFFICE WAY KANAN REGENCY

Dharmawan

Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai
kotakpos167@gmail.com

Abstract. This research was conducted to analyze career development and improve the quality of human resources how influence of improving performance in employees of Women's Empowerment, Child Protection, Population Control and Family Planning Office. The research carried out is qualitative-empirical research. This study uses a case study method. The data analyzed were the results of interviews, observations and document reviews for employees of Women's Empowerment, Child Protection, Population Control and Family Planning Office. The results showed that in improving the performance of employees not only affected by career development, but the improvement of the quality of human resources in this case employees of Women's Empowerment, Child Protection, Population Control and Family Planning Office through training greatly affect performance in order to achieve organizational goals.

Keywords: Career Development, Quality of Human Resources, Performance.

PENGEMBANGAN KARIER DAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENINGKATAN KINERJA PADA PEGAWAI DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN, PERLINDUNGAN ANAK, PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KELUARGA BERENCANA KABUPATEN WAY KANAN

Dharmawan

Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai
kotakpos167@gmail.com

Abstrak. Penelitian ini dilakukan untuk menganalisa pengembangan karier dan peningkatan kualitas sumber daya manusia serta pengaruh keduanya terhadap peningkatan kinerja pada pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana. Penelitian yang dilaksanakan adalah penelitian kualitatif-empirik. Penelitian ini menggunakan metode study kasus. Data yang dianalisis adalah hasil wawancara, pengamatan dan telaah dokumen pada pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam peningkatan kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh pengembangan karier saja akan tetapi peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam hal ini pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana melalui pelatihan sangat mempengaruhi kinerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Kata Kunci : Pengembangan Karier, Kualitas Sumber Daya Manusia, Kinerja.

PENDAHULUAN

Tenaga Kerja merupakan salah satu unsur yang memegang peranan penting yang secara langsung turut serta dalam memproduksi atau menghasilkan jasa, dan prestasi. Meskipun sumber daya lainnya yang tersedia cukup banyak tetapi jika faktor manusia yang dalam hal ini adalah tenaga kerja tidak memiliki keahlian atau keterampilan maka tidak akan memperoleh hasil seperti yang diharapkan.

Sebelum memahami tentang pengembangan karier, kualitas Sumber Daya Manusia dan kinerja pegawai maka terlebih dahulu kita pahami pengertian pegawai. Dalam pengetahuan Hukum Kepegawaian ada beberapa pendapat yang perlu dikemukakan tentang pengertian Aparatur Sipil Negara, yang pertama menurut pendapat *Kranenburg-Vegting* bahwa untuk membedakan Aparatur Sipil Negara dengan Pegawai lainnya dilihat dari sistem pengangkatannya untuk menjabat dalam dinas publik. Aparatur Sipil Negara adalah pejabat yang ditunjuk, jadi tidak termasuk yang memangku jabatan mewakili (*Vertegenwoordigend*) seperti anggota parlemen seorang Menteri, seorang Presiden dan sebagainya”.

Dengan demikian, Aparatur Sipil Negara atau Pegawai Pemerintah Daerah dapat didefinisikan sebagai alat kelengkapan Pemerintah Daerah yang bertugas melaksanakan roda Pemerintah Daerah sehari-hari, yang berada diluar politik, bertugas melaksanakan administrasi pemerintah di daerah dan mendapatkan imbalan (gaji) berdasarkan peraturan perundang-undangan yang telah ditetapkan.

Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai aparatur pemerintah memiliki peranan yang sangat strategis dalam melaksanakan dan mengembangkan tugas umum pemerintah, seperti pelayanan publik secara menyeluruh. Di dalam menegakkan Kinerja ASN secara menyeluruh upaya pemerintah adalah dengan menetapkan Undang- Undang Nomor 8 Tahun

1974 yang diubah dengan Undang- Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok- Pokok Kepegawaian selanjutnya Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010. Pembinaan pegawai ini diarahkan kepada kesejahteraan dan peningkatan kesejahteraan berdasarkan sistem karir dan sistem prestasi kerja secara berencana, terarah dan terpadu. Salah satu upaya pembinaan Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah dengan pendidikan dan pelatihan, pengembangan karir, pembinaan Kinerja kerja.

Salah satu cara meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia adalah melalui pendidikan dan pelatihan (diklat). Pendidikan dan Pelatihan merupakan proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka peningkatan kemampuan pegawai yang meliputi pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku yang diperlukan dalam melaksanakan tugasnya, Suradinata (2003: 211). Hal-hal lain juga perlu di perhatikan pendidikan dan pelatihan (diklat) adalah kebijaksanaan mengenai “prioritas program dalam pendidikan dan pelatihan (diklat)” agar dapat meningkatkan dan memperbaiki kelemahan, serta meningkatkan kualitas kinerja pegawai negeri sipil, yang professional sesuai bidang tugasnya dan memiliki etos kerja yang disiplin, efisien, efektif, kreatif produktif, serta bertanggung jawab.

KAJIAN TEORI

Pengembangan karier (*career development*) menurut Mondy (2005) meliputi aktivitas-aktivitas untuk mempersiapkan seorang individu pada kemajuan jalur karier yang direncanakan. Selanjutnya ada beberapa prinsip pengembangan karier yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pekerjaan itu sendiri mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap pengembangan karier. Bila setiap hari pekerjaan menyajikan suatu tantangan

- yang berbeda, apa yang dipelajari di pekerjaan jauh lebih penting daripada aktivitas rencana pengembangan formal.
2. Bentuk pengembangan kemampuan yang dibutuhkan ditentukan oleh permintaan pekerjaan yang spesifik. Kemampuan yang dibutuhkan untuk menjadi *supervisor* akan berbeda dengan kemampuan yang dibutuhkan untuk menjadi *middle manager*.
 3. Pengembangan akan terjadi hanya jika seorang individu belum memperoleh kemampuan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Jika tujuan tersebut dikembangkan lebih lanjut oleh seorang individu maka individu yang telah memiliki kemampuan yang dituntut pekerjaan akan menempati pekerjaan yang baru.

Waktu yang digunakan untuk pengembangan dapat direduksi/dikurangi dengan mengidentifikasi rangkaian penempatan pekerjaan individu yang rasional (Mondy, 1993 : 362 & 376).

Pengembangan karier adalah satu langkah untuk menciptakan karakter seorang pegawai yang dibutuhkan oleh perusahaan dalam usahanya untuk mencapai target-targetnya. Hubungan yang saling menguntungkan tentu akan membuat para pegawai bekerja dengan baik dan maksimal karena perencanaan dimana seorang individu menetapkan tujuan karier dan mengidentifikasi sarana untuk mencapainya dan meniti proses kenaikan jabatan sesuai dengan persyaratan-persyaratan yang ada. Teori perkembangan karier (*development career choice theory*) Ginzberg merupakan hasil kerjasama suatu tim yang mempelajari tentang pengaruh perkembangan terhadap pemilihan karier. Kelompok ini terdiri dari Eli Ginzberg yang seorang ahli ekonomi, S. Ginzburg yang seorang psikiater, S. Axelrad yang seorang sosiolog, dan J. Herma yang merupakan seorang psikolog. E. Ginzberg, S. Ginzburg, S. Axelrad, dan J. Herma memulai penelitian pada tahun 1951 dengan maksud mengembangkan

suatu konsepsi tentang pilihan jabatan sebagai bagian dari suatu studi tentang dunia kerja. Kelompok ini memandang masalah pilihan jabatan dari sudut perkembangan orang muda (Ginzberg, 1951).

Menurut Chris Rowley dan Keith Jackson (2012:88) pengembangan sumber daya manusia adalah sebuah proses yang dilakukan untuk mengembangkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan pekerja, demikian juga dengan kompetensi-kompetensi yang dikembangkan melalui pelatihan dan pengembangan, pembelajaran organisasi, manajemen kepemimpinan, dan manajemen pengetahuan untuk kepentingan peningkatan kinerja.

Irianto (2001:75), menyatakan bahwa nilai kompetensi seorang pekerja dapat dipupuk melalui program pendidikan, pengembangan dan pelatihan. Dalam hal ini menunjukkan bahwa kualitas SDM dapat ditingkatkan melalui pendidikan dan pelatihan. M. Chabib Thoha (1998) menyatakan bahwa untuk memahami pengertian pendidikan dengan benar, pendidikan perlu dibedakan menjadi dua pengertian yaitu pengertian yang bersifat teoritis dan pengertian pendidikan dalam arti praktis. Pendidikan merupakan upaya untuk mengembangkan SDM, terutama mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian (Notoatmojo, 2003: 25).

Mariot Tua Efendi H (2002) menambahkan pelatihan dan pengembangan merupakan dua konsep yang sama, yaitu untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan. Tetapi, dilihat dari tujuannya, umumnya kedua konsep tersebut dapat dibedakan. Pelatihan lebih ditekankan pada peningkatan kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang spesifik pada saat ini, dan pengembangan lebih ditekankan pada peningkatan pengetahuan untuk melakukan pekerjaan pada masa yang akan datang, yang dilakukan melalui pendekatan yang terintegrasi dengan kegiatan lain untuk mengubah perilaku kerja.

Sjafri Mangkuprawira (2004) pelatihan bagi pegawai merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap

agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar. Sedangkan pengembangan memiliki ruang lingkup lebih luas. Dapat berupa upaya meningkatkan pengetahuan yang mungkin digunakan segera atau sering untuk kepentingan di masa depan.

Menurut Sondang P Siagian (2008), letak penting pengembangan sumber daya manusia adalah pada kemampuan pegawai baru yang digabung dengan program pengenalan dan pelatihan tertentu belum sepenuhnya menjamin hilangnya kesenjangan antara kemampuan kerja dan tuntutan tugas. Pengembangan manajemen merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kinerja material dengan menanamkan pengetahuan, merubah sikap atau meningkatkan keahlian (Dessler, 2000). Tujuan akhir pengembangan manajemen adalah meningkatkan kinerja organisasi itu sendiri di masa yang akan datang.

Menurut Satmoko dan Irmin (2004: 2-3) mengatakan bahwa: “pelatihan adalah: usaha untuk membekali pengetahuan, pengembangan kompetensi kerja, meningkatkan kemampuan meningkatkan produktivitas dan meningkatkan kesejahteraan. Sedangkan pengertian lain mengenai pelatihan, menurut Andrew F. Sikula, (1976) berpendapat pengertian pelatihan merupakan proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan sistematis dan terorganisir, sehingga tenaga kerja non manajerial mempelajari kemampuan tertentu.

Menurut Peraturan pemerintah nomor 101 tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil yang dimaksud dengan Diklat jabatan Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disebut Diklat adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan Pegawai Negeri Sipil. Adapun tujuan diselenggarakannya diklat adalah :

1. Meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional.

2. Menciptakan Aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa
3. Memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman, dan pemberdayaan masyarakat
4. Menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintah umum dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik.
5. Sasaran Diklat adalah terwujudnya PNS yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan persyaratan jabatan masing-masing.

Berlandaskan pada beberapa pengertian di atas, maka pengertian pendidikan dan pelatihan dalam penelitian ini adalah suatu proses atau kegiatan yang dilakukan untuk mempersiapkan SDM dengan cara membina kepribadian, membangkitkan motivasi meningkatkan dan mengembangkan pengetahuan, sikap dan keterampilan pegawai sehingga didapatkan suatu SDM yang berkualitas.

Sementara menurut Soekidjo Notoatmodjo (2003: 30) pendidikan dan pelatihan dapat dipandang salah satu bentuk investasi. Oleh karena itu setiap organisasi atau instansi yang ingin berkembang, maka pendidikan dan pelatihan bagi karyawannya harus memperoleh perhatian yang besar.

Kinerja sebagai fungsi interaksi antara kemampuan atau *ability* (A), motivasi atau *motivation* (M) dan kesempatan atau *opportunity* (O), yaitu kinerja = $f(A \times M \times O)$. Artinya: kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan (Robbins: 2009). Menurut Mangkunegara (2005:6), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dipengaruhi oleh 3 faktor, yaitu:

1. Faktor Kemampuan (*job ability*)

Tidak semua pegawai mempunyai kemampuan yang sama ada yang memiliki kemampuan tinggi atau sebaliknya berkemampuan rendah. Secara Psikologis kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge and skill*).

2. Faktor Keterampilan (*skill*)
Keterampilan diperoleh dari pendidikan atau pelatihan serta pengalaman kerja.
3. Faktor Motivasi Kerja (*job motivation*)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Dinas Sosial Kabupaten Pesawaran. Menurut data yang ada jumlah populasi adalah seluruh pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Way Kanan yang jumlah keseluruhannya berjumlah 35 orang.

Dalam Penelitian ini jenis data yang diperlukan adalah:

- a. Data Primer, diperoleh dari sumber utama yaitu Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Way Kanan yang ditetapkan sebagai objek berupa hasil wawancara dan pengamatan atau observasi. Dengan kata lain semua fenomena yang terkait dengan pengembangan karier dan peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan serta kinerja pegawai dalam penelitian ini.
- b. Data Sekunder diperoleh pengumpulan data dengan cara berkunjung ke perpustakaan, pusat kajian, pusat arsip atau membaca banyak buku yang berhubungan dengan penelitiannya.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, adalah:

1. Observasi
Yaitu melakukan penelitian dengan pengamatan langsung dengan cara menggali melalui pengamatan terhadap fenomena-fenomena perilaku dan kondisi-kondisi non perilaku yang

dilakukan secara mendalam agar mendapat informasi yang akurat.

2. Interview
Yaitu pelaksanaan interview yang digunakan adalah interview bebas terpimpin, yaitu interviewee membawa pertanyaan-pertanyaan untuk disajikan, tetapi cara bagaimana pertanyaan itu diajukan dan teknis wawancara diserahkan pada kebijakan interviewer
3. Dokumentasi
Yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, surat kabar, majalah, praatasi, notulensi rapat, legger dan agenda.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Way Kanan yang jumlah keseluruhannya berjumlah 35 orang.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan peneliti sebagai *key instrumen*. Dalam kapasitasnya dalam *key instrumen* peneliti bertindak sebagai perencana, dan pelaksana pengumpulan data di lapangan sekaligus analisis dan pelapor hasil penelitian. Peneliti mengandalkan pemahaman yang mendalam penomena-fenomena perilaku yang ada di lapangan melalui pedoman wawancara yang didukung dengan formulir dokumentasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana membawahi 14 Balai Penyuluh yang tersebar di 14 Kecamatan yang di Koordinir oleh 5 Unit Pelaksana Tugas di masing-

masing wilayah koordinasi. Dalam meningkatkan mutu Sumber Daya Manusia antara lain dilakukan pelatihan dan pengembangan terhadap Pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana.

STATUS JABATAN

Berikut ini Status Jabatan pada Dinas P3AP2KB Kabupaten Way Kanan :

Tabel 1. Status Jabatan Dinas P3AP2KB Kabupaten Way Kanan.

No.	Jabatan	Jumlah (Orang)
1	Kepala Dinas	1
2	Sekretaris dan Kabid	5
3	Kasubbag dan Kasi	25
4	Staf	4
5	Tenaga Kerja Sukarela	15
Jumlah		50

Berikut ini jenjang Kepangkatan/Golongan pada Dinas P3AP2KB

Tabel 2. Jenjang Golongan Pegawai Dinas P3AP2KB Kab. Way Kanan.

No.	Golongan Pangkat	Jumlah (Orang)
1	Golongan IV	3
2	Golongan III	31
3	Golongan II	1
4	Golongan I	0
Jumlah		35

Berikut ini tingkat pendidikan pegawai Dinas P3AP2KB Kabupaten Way Kanan.

Tabel 3. Tingkat Pendidikan di Lingkungan Dinas P3AP2KB

No.	Pendidikan	Jumlah (Orang)
1	Strata 3 (Doktoral)	0
2	Strata 2 (Magister)	16
3	Strata 1 (Sarjana)/ Diploma IV	24
4	Diploma III	3
5	SMU	7
Jumlah		50

Berikut ini Pengalaman Diklat pegawai dilingkungan Dinas P3AP2KB Kabupaten Way Kanan.

Tabel 4. Pengalaman Diklat Pegawai Dinas P3AP2KB Kab. Way Kanan.

No.	Diklat	Pernah	Tidak Pernah	Jumlah
1		10	25	35
2	Diklatpim	29	6	35
	Diklat Umum			

Berdasarkan semua hasil penelitian yang dilakukan diperoleh gambaran bahwa perencanaan SDM yang dilakukan merujuk pada hasil analisis yang dituangkan dalam sebuah tulisan yang disebut sebagai Tupoksi (Tugas Pokok dan Fungsi) yang dalam istilah manajemen dikenal dengan analisis jabatan dan deskripsi pekerjaan. Analisis Pekerjaan dan Deskripsi Pekerjaan dilakukan dalam rangka untuk menghimpun dan menyusun informasi tentang berbagai macam tugas, jenis pekerjaan dan tanggung jawab dari setiap pekerjaan dan jabatan. Untuk Pemenuhan Tupoksi tersebut maka Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana melakukan Proses Pengembangan Karier.

a. Pengembangan Karier

Perencanaan pada dasarnya merupakan inti dari manajemen, karena perencanaan

membantu mengurangi ketidapaastian dimasa yang akan datang. Dengan perencanaan yang baik, memungkinkan para pengambil keputusan untuk menggunakan semua sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Perencanaan SDM di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana.

Sebagaimana telah disampaikan pada bab sebelumnya bahwa perencanaan SDM biasanya dibawah kendali langsung Kepala Dinas dibantu oleh beberapa orang yang ditunjuk. Dari hasil penelitian bahwa kondisi semacam itu juga terjadi di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Way Kanan, dimana perencana dan sekaligus pengendali kegiatan dinas termasuk didalamnya semua kegiatan yang berkaitan dengan MSDM berada ditangan Kepala Dinas dibantu oleh beberapa orang pejabat Eselon III dan IV yang sekaligus merencanakan, mengawasi, dan mengevaluasi semua pelaksanaan kegiatan yang ada di Dinas P3AP2KB.

Sebagaimana telah diungkap sebelumnya bahwa proses pengembangan karier Aparatur Sipil Negara yang dilakukan pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana mengikuti pola yang dikembangkan oleh Handoko melalui proses seleksi dengan pemenuhan beberapa indikator yaitu :

1. **Prestasi Kerja**

Pegawai yang diusulkan untuk mendapatkan pengembangan karier adalah mereka yang mempunyai

prestasi kerja yang baik dan mau meningkatkan prestasi tersebut.

2. **Exposure**

Pegawai yang diusulkan untuk mendapatkan pengembangan karier adalah mereka yang mempunyai exposure atau penonjolan diri mampu berdaya saing dengan aparatur sipil negara lainnya dengan kata lain memiliki nilai jual dalam organisasi tersebut.

3. **Kesetiaan Organisasi**

Loyalitas adalah sebuah kewajiban di dalam suatu organisasi pemerintahan. Kesetiaan Organisasi adalah salah satu bentuk dari Loyalitas seorang aparatur sipil negara dan ini merupakan salah satu indikator untuk mendapatkan pengembangan karier.

4. **Mentor atau Leadership**

Seorang Aparatur Sipil Negara yang akan melakukan pengembangan karier harus memiliki jiwa kepemimpinan yang nantinya akan di terapkan dalam pekerjaan sehari-hari.

5. **Kesempatan untuk tumbuh**

Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dalam hal ini memberikan kesempatan yang seluas-luasnya kepada Aparatur Sipil Negara di SKPD tersebut untuk tumbuh kearah yang lebih baik. Aparatur Sipil Negara harus dapat memanfaatkan kesempatan-kesempatan untuk tumbuh tersebut dengan cara pengembangan diri melalui pengembangan karier dan jabatan.

Dari hasil penelitian dalam proses pengembangan karier Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk akan melakukan pendataan terkait Pengajuan Usulan Pejabat yang mana pemenuhan persyaratannya dan pengusulannya dilakukan melalui Kasubag Umum dan Kepengawaian untuk dikoreksi

kembali oleh Sekretaris dan Kepala Dinas. Apabila Usulan itu sudah disetujui maka akan di tembuskan kepada Badan Pertimbangan Jabatan atau Baperjakat melalui Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Way Kanan.

Dengan demikian proses pengembangan karier ini selaras dengan prinsip Hasibuan “*The right man in the right place*”. Prinsip ini akan memberikan keuntungan bagi organisasi karena beberapa alasan sebagai berikut :

1. Pejabat yang menempati posisi jabatan akan bekerja sesuai dengan Tupoksi
2. Aparatur akan selalu termotivasi untuk bekerja dengan baik.

b. Peningkatan Kualitas SDM melalui Pendidikan dan Pelatihan

Salah satu konsep pengembangan Sumber Daya Manusia dalam hal ini Aparatur Sipil Negara adalah melalui Pendidikan dan Pelatihan. Hal ini bertujuan untuk perbaikan performance dalam suatu pekerjaan yang sedang menjadi tanggung jawabnya. Supaya aparatur sipil negara dapat menyesuaikan diri atas perubahan dan perkembangan teknologi yang terjadi. Adapun pelatihan – pelatihan yang pernah dilaksanakan ataupun diikuti oleh di Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Way Kanan, yaitu :

1. Pelatihan yang dilaksanakan ditempat kerja (*On The Job Training*).
2. Pelatihan yang dilaksanakan diluar tempat kerja (*Off The Job Training*).

Dari hasil penelitian pelatihan yang telah dilaksanakan oleh Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan

Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana adalah pelatihan yang dilaksanakan ditempat kerja (*On The Job Training*) antara lain Pelatihan Pengaruutamaan Gender , Pelatihan Analisis Responsif Gender , Pokja PUG dan beberapa Pelatihan sejenis. Sedangkan Pelatihan yang diikuti oleh Pejabat di Lingkungan Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana umumnya adalah pelatihan yang dilaksanakan diluar tempat kerja antara lain Pelatihan SIMDA , Diklat Kepemimpinan ataupun pelatihan lainnya.

c. Evaluasi Kinerja Pegawai

Sistem evaluasi atau penilaian kinerja merupakan alat yang sangat berguna tidak hanya mengevaluasi kinerja aparatur sipil negara saja, akan tetapi lebih dari itu untuk mengembangkan dan memelihara kondusifitas diantara aparatur sipil negara tersebut. Sebagaimana telah dibahas pada bab sebelumnya bahwa sistem evaluasi atau penilaian kinerja telah dilaksanakan melalui tiga tahap, yaitu : evaluasi bulanan, evaluasi triwulan dan evaluasi akhir tahun dalam satu tahun anggaran. Adapun sasarannya adalah: (1) evaluasi terhadap kualitas dan kuantitas hasil pelaksanaan program dan kegiatan dinas, (2) evaluasi terhadap ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas sehari-hari sesuai dengan Tupoksi yang diberikan oleh pimpinan.

Dalam pelaksanaan evaluasi program dibutuhkan tolak ukur atau standar yang bisa dijadikan alat untuk menilai tingkat keberhasilan dan kegagalan seorang pejabat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Tolak ukur tersebut berisi

standar pekerjaan dan kriteria yang menggambarkan pelaksanaan pekerjaan terbaik yang diinginkan sebuah organisasi.

Dari penelitian yang dilakukan terhadap beberapa responden dapat diketahui kriteria yang dijadikan tolak ukur dalam evaluasi kinerja adalah tupoksi, perjanjian kinerja, rencana kerja dan beberapa hal lain yang bisa dijadikan faktor pendukung misalnya teman, akhlak, keteladanan dan sebagainya. Tupoksi ini berisi uraian tugas minimal yang harus dilakukan seorang aparatur sipil negara dalam sebuah organisasi.

Dalam hal penilaian kinerja ASN apa yang diterapkan oleh Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan keluarga berencana sudah sejalan dengan konsep Konsep Mangkunegara yaitu penilaian kinerja berdasarkan kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja ketepatan waktu penyelesaian dan didukung pengetahuan aparatur sipil negara pada dinas tersebut.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya, diperoleh simpulan sebagai berikut:

1. Pengembangan Karier, berdasarkan analisis jabatan atau tupoksi dilakukan pengisian dan penempatan personil dalam jabatan sesuai dengan kapasitas intelektual, kapabilitas, pengalaman kerja dan kemampuan pengembangan diri. Pola yang dilakukan dalam menyeleksi aparatur sipil negara dalam pengembangan karier adalah berdasarkan pada pertimbangan prestasi kerja, exposure, kesetiaan organisasi, mentors, leadership dan kesempatan

untuk tumbuh dalam organisasi tersebut.

2. Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia melalui pelatihan, evaluasi yang dilakukan masih cenderung pada pengukuran keberhasilan dan kegagalan pelatihan dari segi pelaksanaan bukan berorientasi pada apakah secara efektif pelatihan yang dilakukan itu mampu mengubah perilaku atau meningkatkan pengetahuan peserta pelatihan. Untuk pelatihan yang diikuti oleh Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, materi pelatihan, metode pelatihan dan prinsip pembelajaran yang diberikan sudah sesuai dengan kebutuhan hanya saja kuantitas yang di berikan atau lama pelatihan dianggap kurang sehingga ada beberapa materi pelatihan yang harus didalami secara pribadi.
3. Penilaian Kinerja Pegawai, metode penilaian Kinerja sudah memenuhi standar minimal hanya saja ada sedikit ganjalan yaitu yang menilai kinerja adalah atasan langsung yang memiliki kewenangan , sehingga dikhawatirkan tidak objective penilaiannya.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian di atas, saran dirumuskan sebagai berikut :

1. Pengembangan Karier
Perlu adanya perencanaan jangka pendek, panjang, menengah yang konsisten dalam Tupoksi sehingga dapat menjadikan komitmen bersama dalam mewujudkan tujuan organisasi.
2. Peningkatan Kualitas SDM melalui Pendidikan dan Pelatihan

Perlu dilakukan analisis terhadap kebutuhan pelatihan dan pengembangan, sehingga program pelatihan yang akan dilaksanakan benar-benar sesuai dengan kebutuhan peserta dan organisasi. Pengusulan jumlah peserta diklat kepemimpinan agar ditambah sehingga pemahaman akan tupoksi dan kepemimpinan pejabat struktural dapat berkembang sesuai dengan kebutuhan.

3. Penilaian Kinerja Pegawai
Evaluasi Kinerja hendaknya tidak hanya berorientasi pada kegagalan dan keberhasilan program dan kegiatan saja akan tetapi hendaknya evaluasi juga dilakukan kepada perubahan perilaku aparatur sipil negara ke arah pencapaian tujuan organisasi.

Muhammad Musa-Tuti Fitriani. 1998. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Fajar Agung.

Siagian, P. Sondang. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

Sulistiyani, Ambar Teguh. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu

Suradinata. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: CV. Ramadan.

Thoah, Chabib. 1996, *Teknik Evaluasi Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.

Veithzal, Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.

DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta: BPF.
- Hasibuan, M.S.P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Irianto, Yusuf. 2001. *Competency Based Training*.
- Mangkuprawira, T.B, Sjafri. 2004. *Manajemen sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Mangkunegara, A.P. 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mondy, RW. 1993. *Human Resources Management*. Boston: Allyn and Bacon.