

Urgensi Pola Perencanaan Karir Aparatur Sipil Negara Dalam Upaya Peningkatan Kinerja

Helen Permata Sari

Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas Maritim Raja Ali Haji

Email: hellenpermatasari29@gmail.com

Dini Oktaviana

Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas Maritim Raja Ali Haji

Email: dinioktafiana10@gmail.com

Octavia Christina

Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas Maritim Raja Ali Haji

Email: octaviachristina19@gmail.com

Korespondensi Penulis: hellenpermatasari29@gmail.com*

Abstract, *The purpose of this study is to determine how important career planning is for the State Civil Apparatus (ASN) in improving the performance of government organizations. This research highlights the importance of ASN with integrity, professionalism, and free from KKN practices, with reference to the Law of the Republic of Indonesia Number 5 of 2014 concerning ASN. Achieving organizational goals requires effective human resource management, particularly with regard to career planning and development. Data for this study were collected from various sources of related literature using qualitative methodology and literature review strategy. The research findings show that effective career planning can improve ASN competence and job satisfaction, foster employee motivation, and ensure assignments that match skills and interests. Effective career planning also helps retain exceptional workers and produce future leaders capable of leading the organization. Therefore, ASN career planning patterns are beneficial for the personal development of each ASN and also for the organization as a whole.*

Keywords: ASN, Planning, Career

Abstrak. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa penting perencanaan karir bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam meningkatkan kinerja organisasi pemerintah. Penelitian ini menyoroti pentingnya ASN yang berintegritas, profesional, dan bebas dari praktik KKN, dengan mengacu pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN. Pencapaian tujuan organisasi membutuhkan manajemen sumber daya manusia yang efektif, khususnya yang berkaitan dengan perencanaan dan pengembangan karir. Data untuk penelitian ini dikumpulkan dari berbagai sumber literatur terkait dengan menggunakan metodologi kualitatif dan strategi tinjauan literatur. Temuan penelitian menunjukkan bahwa perencanaan karier yang efektif dapat meningkatkan kompetensi dan kepuasan kerja ASN, menumbuhkan motivasi pegawai, serta menjamin penugasan yang sesuai dengan keahlian dan minat. Perencanaan karier yang efektif juga membantu mempertahankan pekerja yang luar biasa dan menghasilkan pemimpin masa depan yang mampu memimpin organisasi. Oleh karena itu, pola perencanaan karir ASN bermanfaat bagi pengembangan pribadi setiap ASN dan juga bagi organisasi secara keseluruhan.

Kata Kunci: ASN, Perencanaan, Karir

PENDAHULUAN

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, seperti yang dijelaskan dalam buku Deddy Supriady Bratakusumah, Dadang

Solihin, dalam rangka mengemban cita-cita nasional dan mencapai tujuan bernegara sebagaimana yang digariskan dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, diperlukan Aparatur Sipil Negara yang berintegritas, profesional, netral, dan bebas dari praktik KKN, serta dapat menyelenggarakan pelayanan publik yang bersih dan bebas dari praktik serta bebas dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme; dapat menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjadi pemersatu bangsa yang berlandaskan Pancasila dan UUD 1945 (Bratakusumah & Solihin, 2004).

Pemerintah Indonesia telah melakukan berbagai upaya, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia, untuk meningkatkan kualitas ASN. Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi keberhasilan suatu instansi dalam mencapai berbagai tujuannya. Penerapan perencanaan dan pengembangan karir, yang berupa penugasan, promosi, atau kenaikan jabatan ke posisi yang lebih tinggi, pelaksanaan dan pelatihan, kenaikan gaji, dan kesejahteraan pengembangan karir, merupakan salah satu aspek yang paling penting dalam pengelolaan sumber daya aparatur negara. Hal ini sangat didambakan oleh seluruh aparatur sipil negara.

Menurut Regina G. Kasegar, salah satu perangkat yang harus dimiliki oleh sebuah organisasi atau lembaga adalah manajemen sumber daya manusia, berdasarkan publikasi *Emba*. Mengelola manusia dalam sebuah organisasi atau lembaga membutuhkan seni agar tujuan organisasi dapat tercapai. ketika sumber daya manusia suatu organisasi berperan sebagai pengelola dan penggerak sumber daya lainnya. Dengan demikian, keberhasilan atau pencapaian tujuan lembaga atau organisasi sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia. Program atau kegiatan yang efektif diperlukan untuk mewujudkan penggunaan sumber daya manusia yang aktif agar organisasi dapat berfungsi. Menurut Fatma Tentama, kemampuan organisasi atau lembaga untuk bertahan hidup ditentukan oleh sumber daya manusianya (Kaseger, 2013).

Istilah "perencanaan karier" terdiri dari dua suku kata: perencanaan dan karier. Perencanaan dapat didefinisikan sebagai strategi individu untuk memutuskan apa yang perlu dilakukan di masa depan. Karier seseorang adalah pekerjaan yang mereka lakukan selama bekerja yang memberikan makna dan kesinambungan dalam hidupnya. Perencanaan karir, menurut Super, adalah proses dimana seseorang dapat memutuskan dan bergerak menuju tujuan profesionalnya. Perencanaan kerja, menurut Dillard dalam Sofyan Adipura, adalah proses merealisasikan tujuan profesional seseorang setelah menyelesaikan sekolah, disertai dengan pemahaman yang jelas tentang prinsip-prinsip dan motivasi untuk berkembang dalam pekerjaannya (Syamsiar & Mahmud, 2023).

Berdasarkan perintah presiden, pola karier dasar dirancang untuk menjamin kejelasan arah perencanaan karier. Pola dasar karier adalah seperangkat pedoman yang memuat metode dan prosedur penyusunan pola karier yang didasarkan pada berbagai faktor, seperti usia, masa kerja, pangkat, golongan ruang, dan jenjang jabatan, di samping pendidikan dan pelatihan formal. Pola karier didefinisikan sebagai pola pengembangan Pegawai Negeri Sipil dalam buku Deddy Supriady Bratakusuma yang dialihbahasakan oleh Dadang Solihin. Pola karier menggambarkan jalur pengembangan karier yang menunjukkan keterkaitan dan keserasian antara jabatan, pangkat, pendidikan, dan pelatihan jabatan, kompetensi, dan masa kerja seorang Pegawai Negeri Sipil sejak pengangkatan pertama kali dalam jabatan tertentu sampai dengan pensiun (Burhanuddin & Herianto, 2019).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif yang menggunakan metode kajian literatur sebagai pendekatan penelitian. Metode kajian literatur dilakukan dengan mengumpulkan dan menggunakan data dari berbagai sumber literatur yang relevan dengan topik penelitian. Studi literatur dalam penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan buku-buku, majalah, dan artikel-artikel yang berkaitan dengan masalah dan tujuan penelitian (Hidayah et al., 2019).

KAJIAN PUSTAKA

Penelitian pertama dengan judul penelitian “Pengaruh Perencanaan Karir Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Pt. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa” yang dilakukan oleh Gulo & Sembiring, (2021). 2. Seberapa besar pengaruh perencanaan karir terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa? Mengapa perencanaan karir berpengaruh terhadap prestasi kerja? Penelitian ini bertujuan untuk: 1. Mengkaji pengaruh perencanaan karir terhadap prestasi kerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa; dan Mengukur sejauh mana pengaruh perencanaan karir terhadap prestasi kerja karyawan.

Hipotesis penelitian ini, H₀, adalah bahwa perencanaan karir tidak berdampak pada kinerja pekerja di PT Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa. Perencanaan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa. Populasi penelitian ini terdiri dari seluruh karyawan yang bekerja di PT Perkebunan Nusantara

II Tanjung Morawa yang berjumlah 180 orang. 64 karyawan menjadi sampel, dan strategi pengambilan sampel menggunakan tingkat signifikansi 10% dari rumus Solvin.

Penelitian kedua dengan judul penelitian “Pengaruh Perencanaan Karir, Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. BPR Mitra Jaya Mandiri” yang dilakukan oleh (Aji et al., 2023). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mengevaluasi bagaimana kinerja karyawan PT BPR Mitra Jaya Mandiri dalam kaitannya dengan perencanaan karir, pelatihan, dan remunerasi. Jenis penelitian ini menggunakan teknik probability sampling dan pendekatan kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 50 orang karyawan yang memberikan jawaban.

Baik observasi maupun penyebaran kuesioner digunakan sebagai metode pengumpulan data dalam penelitian ini; kuesioner didistribusikan baik secara offline maupun online (menggunakan tautan ke Google Form). Analisis data regresi linier berganda dengan menggunakan alat statistik SPSS 25 digunakan dalam penelitian ini. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa PT. BPR Mitra Jaya Mandiri dipengaruhi secara signifikan oleh variabel perencanaan karir, pelatihan di perusahaan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kompensasi memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ketiga dengan judul penelitian “Pengaruh Perencanaan Karir, Pelatihan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur)” yang dilakukan oleh Julia Putri Widasari (2022). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menginvestigasi dan mengevaluasi bagaimana kinerja tenaga kerja Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur dalam kaitannya dengan perencanaan karir, pelatihan, gaji, dan lingkungan kerja. Penelitian kuantitatif adalah metodologi yang digunakan. Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur, Subbagian Sekretariat, yang telah menyelesaikan pendidikan minimal S1, menjadi populasi dalam penelitian ini. Ada empat puluh responden yang menjadi sampel. Purposive sampling adalah teknik sampel yang digunakan.

Data dikumpulkan melalui penggunaan kuesioner. Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan SPSS versi 20. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan karir secara signifikan dan positif mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh pelatihan dengan cara yang positif. Kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan dan positif oleh kompensasi. Tempat kerja memiliki dampak besar yang berjalan dengan cara yang benar (Widasari, 2022).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengertian Perencanaan Karir

Istilah "perencanaan karier" terdiri dari dua suku kata: perencanaan dan karier. Perencanaan dapat didefinisikan sebagai strategi individu untuk memutuskan apa yang perlu dilakukan di masa depan. Karier seseorang adalah pekerjaan yang mereka lakukan selama masa kerja mereka yang memberikan makna dan kesinambungan dalam hidup mereka. Perencanaan karir, menurut Super, adalah proses dimana seseorang dapat memutuskan dan bergerak menuju tujuan profesional mereka.

Perencanaan karir, menurut Dillard dalam buku Sofyan Adipura, adalah proses merealisasikan tujuan profesional seseorang setelah menyelesaikan pendidikan, serta cita-cita karir yang jelas dan motivasi untuk maju dalam pekerjaannya. Oleh karena itu, peneliti dapat menyimpulkan bahwa perencanaan karir adalah suatu proses atau langkah awal dalam memilih tujuan karir dengan mempertimbangkan peluang, kesempatan, dan masalah dalam pemilihan karir untuk mencapai tujuan karir yang diinginkan sesuai dengan bakat, minat, dan potensi sumber daya manusia.

2. Tujuan Perencanaan Karir

Menurut Dillard dalam Sofyan Adipura perencanaan karir memiliki tujuan sebagai berikut (Indahsari & Khusumadewi, 2021):

- a. Memperoleh kesadaran dan pemahaman diri sendiri (acquiring selfawareness and understanding).

Dalam hal ini, mengevaluasi diri sendiri adalah langkah yang paling penting. Di sini, evaluasi diri mencakup identifikasi kelebihan dan kekurangan Anda. Evaluasi diri terkait dengan pengenalan kemampuan, kapabilitas, dan prospek yang berhubungan dengan karier. Oleh karena itu, hal ini sangat penting karena akan diterapkan pada perencanaan karir, yang akan memberikan orientasi hidup yang efektif.

- b. Mencapai kepuasan pribadi (attaraining personal satisfaction).

Ketika seseorang merencanakan karier mereka jauh-jauh hari, panggilan yang telah mereka kejar selama ini akan memberi mereka kepuasan pribadi.

- c. Mempersiapkan diri sendiri untuk memperoleh penempatan dan penghasilan yang sesuai dengan apa yang diharpkan (preparing for adequate placement).

Telah terbukti bahwa perencanaan karier membantu mempersiapkan penempatan karier yang sesuai dan mencegah penempatan karier yang tidak sesuai.

- d. Efektivitas usaha dan penggunaan waktu (*efficiently and effort*). Tujuannya adalah untuk membuat keputusan secara metodis untuk menghindari orang membuat kesalahan dan memastikan bahwa waktu mereka digunakan secara efektif.

3. Langkah – Langkah Perencanaan Karir

Dillard juga mengatakan dalam Sofyan Adipura bahwa terdapat Langkahlangkah yang diperlukan dalam perencanaan karir, yakni sebagai berikut :

- a. Individu harus bisa mengenali bakat

Menganalisis bakat dan kemampuan alami dan yang belum dikembangkan adalah tempat yang baik untuk memulai ketika membangun karier. Melalui studi ini, seseorang memiliki kesadaran akan kekuatan dan kelemahannya-baik fisik maupun mental-yang memungkinkannya untuk menggunakan pengetahuan tersebut sebagai dasar untuk memproyeksikan seberapa sukses karier masa depannya.

- b. Individu perlu memperhatikan minat.

Merencanakan karier perlu mempertimbangkan minat. Orang yang mampu menunjukkan dengan tepat bidang minat mereka dalam karier biasanya memiliki perencanaan karier yang lebih berkembang.

- c. Seseorang perlu memperhatikan nilai- nilai dalam agamanya

Jika seseorang menjalani pekerjaannya sesuai dengan prinsip-prinsipnya, mereka akan menemukan kepuasan pribadi. Oleh karena itu, seseorang harus menentukan prinsip-prinsip agama mana yang relevan dengan profesi tertentu yang ingin ditekuninya.

- d. Individu perlu memperhatikan kepribadiannya

Dalam hal perencanaan karier, kecocokan kepribadian dengan profesi yang dipilih sangatlah penting. Kecocokan ini sangat penting karena setiap orang akan memiliki tingkat kesuksesan yang berbeda dalam karier tertentu, tergantung pada kepribadian mereka yang unik.

- e. Individu perlu memperhatikan kesempatan karir

Tidak semua peluang kerja sesuai dengan kemampuan seseorang. Orang-orang harus menyadari kemungkinan karier yang sesuai dengan keterampilan mereka. Melalui perencanaan karier, orang dapat beradaptasi dan menciptakan kemungkinan karier yang paling sesuai dengan keterampilan mereka.

- f. Individu perlu memperhatikan penampilan karir

Performa diri seseorang harus selaras dengan ekspektasi dan praktik-praktik dalam karier mereka. Orang-orang dapat mempertahankan pekerjaan mereka lebih lama jika mereka menyadari standar dan persyaratan untuk karier mereka.

g. Individu perlu memperhatikan gaya hidupnya

Kemampuan seseorang untuk berhasil merencanakan karier mereka tergantung pada seberapa baik mereka menggabungkan pilihan gaya hidup mereka dengan jalur profesional yang tersedia.

4. Urgensi Pola Perencanaan Karir Aparatur Sipil Negara (ASN)

Salah satu aspek terpenting dalam upaya meningkatkan efektivitas dan efisiensi instansi pemerintah adalah perencanaan karir bagi aparatur sipil negara (ASN). Kebutuhan untuk terus mengembangkan kompetensi dan keterampilan ASN adalah sumber dari urgensi ini. ASN harus berpartisipasi dalam program pelatihan dan pengembangan agar tetap siap menghadapi tantangan baru dalam lingkungan yang terus berubah dan berkembang. Pada akhirnya, kompetensi yang tinggi akan membantu meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Selain itu, perencanaan karir yang terorganisir dan transparan meningkatkan kepuasan kerja ASN dan menginspirasi pegawai. ASN yang memiliki jenjang karir yang jelas biasanya lebih terdorong dan bersemangat untuk mencapai tujuan. Kinerja dan produktivitas mereka secara langsung dipengaruhi oleh kebahagiaan kerja mereka, yang juga menumbuhkan rasa loyalitas di dalam perusahaan. Oleh karena itu, perencanaan karir memberikan manfaat bagi organisasi secara keseluruhan dan pertumbuhan pribadi individu.

Kebutuhan akan pemetaan bakat dan penempatan ASN yang tepat juga mendesak. Pemerintah dapat mengidentifikasi dan menugaskan ASN berdasarkan keterampilan dan minat mereka berkat perencanaan karir. Dengan menempatkan ASN di tempat di mana mereka dapat berkontribusi secara efektif, penempatan yang tepat dapat meningkatkan standar efektivitas dan efisiensi pelayanan publik. Memastikan pemanfaatan sumber daya manusia yang ada saat ini secara optimal sangatlah penting.

Agar pegawai pemerintah dapat berkembang sebagai pemimpin, perencanaan karir juga sangat penting. Organisasi pemerintah akan memiliki pemimpin yang cakap di masa depan berkat identifikasi potensi kepemimpinan dan pengembangan potensi tersebut melalui program pelatihan yang ditargetkan. Selain memimpin tim secara efektif, pemimpin yang kompeten dapat memandu perusahaan untuk mencapai tujuan strategisnya. Investasi dalam pengembangan kepemimpinan ini sangat penting bagi pertumbuhan dan kelangsungan hidup organisasi.

Pada akhirnya, perencanaan karir berkontribusi pada retensi pegawai yang berprestasi di instansi pemerintah. Karyawan yang percaya bahwa mereka memiliki kesempatan untuk berkembang secara profesional biasanya lebih mengabdikan diri pada perusahaan dan menunjukkan kesetiaan yang lebih besar. Dengan melakukan hal ini, perputaran karyawan dapat dikurangi

dan talenta terbaik di dalam perusahaan dapat dipertahankan. Kesenambungan dan stabilitas kinerja jangka panjang di dalam perusahaan sangat bergantung pada retensi talenta ini.

KESIMPULAN

Pola perencanaan karir Aparatur Sipil Negara (ASN) menjadi sangat penting dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi pemerintah. Pertama, dengan program pelatihan dan pengembangan yang sesuai, ASN dapat terus mengembangkan kompetensi dan keterampilan mereka melalui perencanaan karir yang efektif. Hal ini menjamin bahwa ASN dapat berkontribusi semaksimal mungkin kepada organisasi dan selalu siap untuk mengemban tugas-tugas baru. Peningkatan kompetensi secara langsung mengarah pada peningkatan efektivitas dan efisiensi dalam pelayanan publik.

Kedua, kepuasan kerja ASN ditingkatkan dan motivasi diberikan melalui perencanaan karir yang terorganisir dengan baik dan jelas. ASN dengan jenjang karier yang jelas biasanya lebih terdorong dan bersemangat untuk mencapai tujuan. Kinerja dan produktivitas mereka secara langsung dipengaruhi oleh kebahagiaan kerja mereka, yang juga menumbuhkan rasa loyalitas di dalam perusahaan. Oleh karena itu, perencanaan karier memberikan manfaat bagi organisasi secara keseluruhan dan pertumbuhan pribadi individu.

Ketiga, pemetaan bakat dan penempatan ASN yang tepat merupakan komponen yang sama pentingnya dalam pola perencanaan karir. Dengan perencanaan karier yang matang, pemerintah dapat menempatkan ASN berdasarkan keterampilan dan minat mereka. Dengan menempatkan ASN di tempat di mana mereka dapat berkontribusi secara efektif, penempatan yang tepat dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelayanan publik. Memastikan pemanfaatan sumber daya manusia yang ada saat ini secara optimal sangatlah penting.

DAFTAR PUSTAKA

- Aji, A. S., Sumowo, S., & Reskiputri, T. D. (2023). Pengaruh perencanaan karir, pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada PT. BPR Mitra Jaya Mandiri. *Business and Economics Conference in Utilization of Modern Technology*, 6(8), 415–423.
- Bratakusumah, D. S., & Solihin, D. (2004). *Otonomi penyelenggaraan pemerintahan daerah*. Gramedia Pustaka Utama.
- Burhanuddin, & Herianto, D. (2019). Analisis perencanaan sumber daya manusia aparatur sipil negara di Kabupaten Mamuju Utara. *Jurnal Inovasi Dan Pelayanan Publik Makassar*, 1(2), 55–68. <https://bppd-makassar.e-journal.id/inovasi-dan-pelayanan-publik/article/view/52>

- Gulo, E. M., & Sembiring, Z. (2021). Pengaruh perencanaan karir terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa. *Jurnal Mutiara Manajemen*, 6(2), 96–104. <https://doi.org/10.51544/jmm.v6i2.2235>
- Hidayah, N., Sulfahmi, S., Zairani, I., Yusuf, M., & Sufiati. (2019). Combine assurance dalam konteks pengendalian. *Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, 8(2), 32–37.
- Indahsari, H. P., & Khusumadewi, A. (2021). Perencanaan karir santriwati di pondok pesantren: Sebuah kajian fenomenologi. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(5), 2430–2440. <https://edukatif.org/index.php/edukatif/article/view/788>
- Kaseger, R. G. (2013). Pengembangan karir dan self-efficacy terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Department Store Manado Town Square. *Jurnal EMBA*, 1(4), 906–916.
- Syamsiar, & Mahmud. (2023). Kebijakan pengembangan karir pegawai di bagian umum dan kepegawaian di RSUD Pratama. *Jurnal Administrasi Negara dan Ilmu Pemerintahan*, 2(1), 1–15.
- Widasari, J. P. (2022). Pengaruh perencanaan karir, pelatihan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur). Pengaruh Harga, Kualitas Produk dan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian Pada PT Sirkah Purbantara Utama, 10, 1–18.