IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PENGEMBANGAN KARIR APARATUR SIPIL NEGARA DI DINAS BINA MARGA DAN BINA KONSTRUKSI PROV. SUMATERA UTARA UPTJJ KABANJAHE

# Oleh:

Erlin Tiawan BR Sitanggang 1)

Doli Tua Mulia Raja Panjaitan 2)

Rejeki karo-karo 3)

 Universitas Darma Agung, Medan 1,2,3)

*E-mail:*

*Erlinsitanggang@gmail.com* *1)*

*dolipanjaitan@gmail.com* *2)*

*Rejeki@gmail.com* *3)*

# *ABSTRACT*

*The study aims to determine the implementation of the career development policy of the State cicil Apparatus at the Devartment of highways and construction development of North Sumatera Province UPTJJ Kabanjahe, and to find out the obstacles and obstacles in the implementation of the career development policy of the state civil Apparatus at the department of highways and construction Development of North Sumatera Province, UPTJJ Kabanjahe. The research method used this type of research is a qualitative descriptive study, namely research on data collected and expressed in the form of words and pictures of words arranged in sentences, for example sentences from interviews between researchers and informants. From the research results obtained by participating in the implementation of career Development policies at the office of highways and construction of North Sumatera Province, UPTJJ Kabanjahe, employees of the Department of highways and construction of North Sumatera Province, UPTJJ Kabanjahe can develop their abilities and knowledge so that it has an impact on increasing employee careers.*

***Keywords: Implementation, Policy, Development***

# ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penerapan Implementasi Kebijakan Pengembangan Karir Aparatur Sipil Negara di Dinas Bina Marga Dan Bina Konstruksi Prov. Sumatera Utara UPTJJ Kabanjahe, dan Untuk mengetahui kendala dan hambatan dalam Implementasi Kebijakan Pengembangan Karir Aparatur Sipil Negara di Dinas Bina Marga Dan Bina Konstruksi Prov. Sumatera Utara UPTJJ Kabanjahe. Metode penelitian yang digunakan Jenis penelitian ini merupakan penelitian diskriptitf kualitatif yaitu penelitian tentang data yang dikumpulkan dan dinyatakan dalam bentuk kata-kata dan gambar, kata-kata disusun dalam kalimat, misalnya kalimat hasil wawancara antara peneliti dan informan. Dari hasil penelitian diperoleh dengan mengikuti kegiatan Implementasi Kebijakan Pengembangan Karir di Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Prov. Sumatera Utara UPTJJ Kabanjahe pegawai Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Prov. Sumatera Utara UPTJJ Kabanjahe dapat mengembangkan kemampuanya dan juga pengetahuannya sehingga berimbas kepada peningkatan karir pegawai

# Kata Kunci: Implementasi, Kebijakan, Pengembangan

1. **PENDAHULUAN**

Sedarmayanti (2017) mengatakan, pengembangan SDM ASN untuk meningkatkan kompetensi untuk menghadapi tantangan dimasa teknologi yang serba canggih sehingga terlihat efektifitas organisasi lewat daya saing pegawai ketika bekerja. Peningkatan ketrampilan pegawai dapat dilakukan lewat pengembangan karir, melanjutkan Pendidikan, serta memberi kesempatan mengikuti pelatihan terkait pekerjaan dengan demikian wawasan dan pengetahuan pegawai bisa bertambah dan mampu memberi yang terbaik bagi instansi tempat bekerja. Dalam hal ini yang paling utama adalah moral dan etos kerja yang dimiliki seorang pegawai diharapkan maksimal (Harlei:2012).

Dengan adanya pengembangan aparatur sipil negara tentunya akan meningkatkan *skill* (keahlian), *knowledge* (pengetahuan), *ability* (kemampuan) yang baik. Dengan berbekal kemampuan (*competency*) diharapakan para aparatur lebih memaksimalkan tupoksi yang telah ada dan telah ditentukan sesuai aturan dan mampu mewujudkan pelayanan prima.

Bina Marga dan Bina Konstruksi yang ada dalam organisasi tersebut, melakukan upaya untuk meningkatkan disiplin dan motivasi pegawai dalam bekerja secara professional sehingga bakat dan potensi yang dimiliki pegawai dapat dikembangkan untuk tujuan yang mulia sebagai abdi masyarakat.

Berdasarkan pada UU No 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah menyatakan bahwa berkaitan dengan kewenangan daerah dalam pengembangan sumber daya pegawai negeri sipil yaitu ASN dengan pengembangan karir serta berbagai pertimbangan antara lain moralitas, Pendidikan, integritas, Pendidikan kompetensi, pangkat serta pelatihan. Banyak juga pegawai yang tidak disiplin dan kurang professional dalam menjalankan tugas dan fungsinya, padahal seharusnya profesionalisme merupakan indicator keberhasilan dalam organisasi pemerintah daerah sebagai bentuk pelayanan kepada masyarakat. Pegawai yang kurang kompeten akan berdampak kepada tujuan dari Lembaga atau organisasi dan akan menjadi penghambat tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian diatas peneliti ingin tahu lebih dalam lagi penyebab permasalahan tersebut oleh karena itu riset ini diberi judul “Implementasi Kebijakan Pengembangan Karir Aparatur Sipil Negara di Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Prov. Sumatera Utara UPTJJ Kabanjahe”.

1. **TINJAUAN PUSTAKA**

# Pengertian Implementasi

Menurut Van Meter dan Van Horn (wahab,2015:65) implementasi adalah pelaksanaan tindak olehindividu, pejabat, instansi pemerintah, maupun kelompok swasta dengan tujuan untuk menggapai cita-cita yang telah digariskan dalam keputusan tertentu.

Adapun tujuan implementasi sistem yaitu:

* + 1. Mendesain sebuah sistem pada saat penelitian Analisa
		2. Setiap kegiatan yang dilakukan perlu didokumentasi serta dilakukan sesuai prosedur serta program harus berjalan sebaik-baiknya.
		3. Penerapan sebuah sistem haruslah sesuai dengan kebutuhan pengguna.
	1. **Pengembangan Karir**

Pengembangan karir adalah suatu proses di mana organisasi melakukan pengevaluasian terhadap pegawai dengan melihat hasil kerja selama melakukan pekerjaan atau sesuai dengan Pendidikan yang diembannya untuk menentukan penempatan dan ini salah satu cara agar minat bisa disesuaikan dan karir bisa dikembangkan. (Giyartiningrum, 2000), Pengembangan karir adalah proses bagaimana suatu organisasi menentukan, memilih dan menugaskan pegawainya untuk mengembangkan karirnya untuk memenuhi tugas dimasa yang akan datang.

**Implementasi Pengembangan Karir**

Adapun pengertian Pengembangan karir menurut (Soeprihanto, 2001) adalah menunjukkan peningkatan karir pegawai atau kenaikan jabatan yang dicapai selama bekerja dalam suatu instansi, lembaga atau organisasi, berarti selama masih dalam masa kerja atau produktif seorang ASN masih dapat meningkatkan karirnya selama belum pensiun.

1. **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini merupakan penelitian diskriptitf kualitatif. Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Informan adalah orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar penelitian, ia harus mempunyai banyak pengalaman tentang latar penelitian (Moleong 2010:132).

Langkah-langkah analisis data yang digunakan pada penelitian antara lain (Harahap, 2020:68): reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan.

1. **HASIL DAN PEMBAHASAN**
	1. **Implementasi Kebijakan Pengembangan Karir di Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Prov. Sumatera Utara UPTJJ Kabanjahe**

Keberhasilan pelaksanaan Implementasi Kebijakan Pengembangan Karir di Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Prov. Sumatera Utara UPTJJ Kabanjahe antara lain: aturan dan peraturan ataupun kebijakan terkait Pendidikan dan pelatihan pelaksanaan Kebijakan Pengembangan Karir di Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Prov. Sumatera Utara UPTJJ Kabanjahe turut serta meningkatkan suksesnya implementasi dan dibutuhkan manajemen yang baik untuk pengelola program tersebut agar terselengara program implementasi Kebijakan Pengembangan Karir di Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Prov. Sumatera Utara UPTJJ Kabanjahe secara terencana dan terprogram dengan baik. Pelaksanaan Implementasi Kebijakan Pengembangan Karir di Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Prov. Sumatera Utara UPTJJ Kabanjahe, harus lewat jenjang Pendidikan formal, bisa dari strata satu, starata dua strata tiga, juga program diploma. Programpelaksanaan Implementasi Kebijakan Pengembangan Karir di Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Prov. Sumatera Utara UPTJJ Kabanjahe juga dapat dilaksanakan lewat pelatihan, loka karya, seminar dll.

**Karir**

Karir adalah keadaan seseorang dalam mengembangkan bakat yang ada didalam dirinya dan meningkatkan statusnya untuk posisi yang lebih baik dalam suatu organisasi, karir juga dapat ditempuh lewat promosi jabatan yang disediakan perusahaan untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai bisa juga lewat Pendidikan dan pelatihan.

**Pengembangan**

Pengembangan *(development)* merupakan upaya yang dilakukan seseorang atau organisasi baik itu pengembangan teknis, peningkatan kemampuan teoritis serta konseptual dan moral agar sesuai dengan yang ingin dicapai organisasi.

Sebaiknya Pengembangan dilakukan kontinu dan direncanakan secara matang. Pengembangan haruslah terprogram berdasar metode ilmiah dan apa yang dibutuhkan oleh institusi itulah sebaiknya yang perlu dikembangkan.

**Pendidikan dan Pelatihan**

Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya yang dirancang secara khusus (*by desain*) untuk meningkatkan kompetensi seseorang. Adapun Pendidikan dan pelatihan yang dilakukan biasanya bersifat formal dan dalam bentuk kegiatan pelatihan. Ketika proses pelatihan berlangsung maka diperlukan seorang instruktur serta tim pengelolanya dan disini lingkungan perlu dikondisikan agar terlihat benar suasana belajarnya, keberhasilannya dapat dilihat seberapa besar motivasi dalam diri yang bersangkutan untuk memanfaatkan apa yang ada pada seorang pelatih.

**Etos Kerja**

Etos memiliki arti semangat, kemauan, motivasi, kekuatan diri serta keyakinan atas sesuatu. Etos harus dimiliki individua tau kelompok atau masyarakat, etos terbentuk dari budaya yang memiliki nilai-nilai luhur dan berhubungan dengan moral oleh karena itu etos merupakan gairah untuk melakukan segala sesuatu terlebih pekerjaan sebaik mungkin dan mampu mencapai kualitas kerja yang baik.

* 1. **Perencanaan Program Implementasi Kebijakan Pengembangan Karir di Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Prov. Sumatera Utara UPTJJ Kabanjahe**

Perencanaan pelaksanaan Implementasi Kebijakan Pengembangan Karir di Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Prov. Sumatera Utara UPTJJ Kabanjahe merupakan awal kegiatan penyelenggaraan Program, dengan kegiatan utama adalah kegiatan administrasi dan kegiatan pendukung yaitu kegiatan mempersiapkan sarana, prasarana serta fasilitas pelaksanaan Implementasi Kebijakan Pengembangan Karir di Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Prov. Sumatera Utara UPTJJ Kabanjahe.

Kegiatan utama yang dilakukan dalam perencanaan Implementasi Kebijakan Pengembangan Karir di Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Prov. Sumatera Utara UPTJJ Kabanjahe adalah memilih Direktur Program. Direktur Program pelaksanaan Implementasi Kebijakan Pengembangan Karir di Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Prov. Sumatera Utara UPTJJ Kabanjahe, adalah mereka yang mempunyai kemampuan dalam mengelola suatu penyelenggaraan Program. Kemampuan yang dimaksud adalah pengetahuan dan keterampilan untuk mengelola pelaksanaan Implementasi Kebijakan Pengembangan Karir di Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Prov. Sumatera Utara UPTJJ Kabanjahe yang meliputi perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi Program.

**Penyiapan Sarana**

Sarana Program pelaksanaan Implementasi Kebijakan Pengembangan Karir di Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Prov. Sumatera Utara UPTJJ Kabanjahe berupa tempat, ruang kelas, alat bantu pengajaran disiapkan sesuai dengan kebutuhan penyelenggaraan Program. Artinya harus dilakukan sesuai dengan kapasitas yang ideal bagi tercapainya tujuan pelaksanaan Implementasi Kebijakan Pengembangan Karir di Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Prov. Sumatera Utara UPTJJ Kabanjahe.

* 1. **Penetapan Peserta Program Pelaksanaan Implementasi Kebijakan Pengembangan Karir di Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Prov. Sumatera Utara UPTJJ Kabanjahe**

Dalam penyelenggaraan pelaksanaan Implementasi Kebijakan Pengembangan Karir di Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Prov. Sumatera Utara UPTJJ Kabanjahe, penetapan peserta harus dilakukan sesuai dengan persyaratan yang tercantum dalam kurikulum pelaksanaan Implementasi Kebijakan Pengembangan Karir di Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Prov. Sumatera Utara UPTJJ Kabanjahe. Para pegawai harus mengikuti pelaksanaan Implementasi Kebijakan Pengembangan Karir di Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Prov. Sumatera Utara UPTJJ Kabanjahe yang sesuai dengan profesinya. “Kegiatan pelaksanaan Implementasi Kebijakan Pengembangan Karir di Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Prov. Sumatera Utara UPTJJ Kabanjahe yang dilakukan pegawai berdasarkan profesi dan menunjang kinerja pegawai, makannya diarahkan ke profesinya, jangan sampai pegawai itu memilih yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaannya.”

* 1. **Pelaksanaan Program Implementasi Kebijakan Pengembangan Karir di Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Prov. Sumatera Utara UPTJJ Kabanjahe**

Pelaksanaan Implementasi Kebijakan Pengembangan Karir di Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Prov. Sumatera Utara UPTJJ Kabanjahe merupakan kegiatan atau proses pembelajaran yang dilaksanakan dalam Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Prov. Sumatera Utara UPTJJ Kabanjahe. Kegiatan yang dilakukan dalam pelaksanaan Implementasi Kebijakan Pengembangan Karir di Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Prov. Sumatera Utara UPTJJ Kabanjahe meliputi absensi peserta, keberadaan instruktur, adanya buku sebagai pedoman untuk pretest, serta ujian akhir. Untuk lebih jelas informasi bisa didapat dari para informan agar lebih jelas.

**Kehadiran Peserta dan Kesiapan Instruktur**

Sebelum kegiatan pelaksanaan Implementasi Kebijakan Pengembangan Karir di Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Prov. Sumatera Utara UPTJJ Kabanjahe dimulai para peserta pelaksanaan Implementasi Kebijakan

Pengembangan Karir di Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Prov. Sumatera Utara UPTJJ Kabanjahe diwajibkan mengisi daftar hadir.

 “Mengisi daftar hadir itu sangat penting, kan nantinya daftar hadir itu sebagai bukti kalau kita hadir dalam kegiatan pelaksanaan Implementasi Kebijakan Pengembangan Karir di Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Prov. Sumatera Utara UPTJJ Kabanjahe, kalau kita tidak mengisi daftar hadir tersebut sama aja kaya kita tidak mengikuti kegiatan pelaksanaan Implementasi Kebijakan Pengembangan Karir di Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Prov. Sumatera Utara UPTJJ Kabanjahe”

* 1. **Manfaat Implementasi Kebijakan Pengembangan Karir di Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Prov. Sumatera Utara UPTJJ Kabanjahe**

Pada dasarnya manfaat pelaksanaan Implementasi Kebijakan Pengembangan Karir di Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Prov. Sumatera Utara UPTJJ Kabanjahe melalui perubahan perilaku perubahan itu dapat berupa pengetahuan, wawasan, mental, serta kemampuan. Perubahan akan terjadi ketika pegawai diberikan informasi tentang norma-norma, aturan yang berlaku serta nilai-nilai kemanusiaan dan juga memberi pengertian makna dari bekerja. Informasi itu sendiri akan tersampaikan ke pegawai ketika pegawai mau mencari dan biasanya itu timbul dari dalam diri pegawai.

1. **SIMPULAN**

Dalam implementasinya, proses program Implementasi Kebijakan Pengembangan Karir di Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Prov. Sumatera Utara UPTJJ Kabanjahe terdiri dari 3 tahap. *Pertama,* perencanaan program, merupakan kegiatan utama dalam administrasi mempersiapkan fasilitas baik sarana dan prasarana. *Kedua,* pelaksanaan program, pelaksanaan program adalah proses edukasi dalam sebuah program Implementasi Kebijakan Pengembangan Karir di Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Prov. Sumatera Utara UPTJJ Kabanjahe antara lain adalah mempersiapkan kesiapan Instruktur, penjelasan panduan pelatihan dan pretest, penyampaian materi dan ujian akhir (*Post Test*). *Ketiga,* Proses penilaian, setiap program selalu diikuti dengan kegiatan penilaian, baik menyangkut proses penilaian kepuasan peserta maupun pembelajaran.

1. **DAFTAR PUSTAKA**

Albrow, Martin. 2011. *Birokrasi.* diterjemahkan oleh Rusli Karim dan Totok Daryanto. Yogyakarta : PT. Tiara Wacana.

Arikunto, Suharsimi. (2015). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.

Bogdan, Robert dan Taylor. *Pengantar Metode Penelitian Kualitatif*, Terjemahan oleh Arief Rurchan, (Surabaya : Usaha Nasional,2010).

Diahloka, Carmia. 2013. *Membangun Kualitas Pelayanan Publik Melalui Peningkatan Etos Kerja Pegawai.* Malang; Jurnal Ilmu Administrasi Publik FISIP Universitas Tribhuwana Tungga Dewi.

Dessler, Gary (2017). *Manajemen Personalia*. Terjemahan Agus Darma, Jakarta. Penerbit Erlangga.

Giyantinigrum, Eko, *Manajemen Karir Upaya Mencapai Kesuksesan, Manajemen Usahawan Indonesia,* Jakarta, 2000.

Gomes, Cardoso, Faustino, Drs, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Andi Affeset, Yogyakarta, 2001.

Gunawan, Imam. 2014. *Metode Penelitian Kualitatif: Teori dan Praktik.* Jakarta: Bumi Aksara.

I Komang, dkk. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Graha ilmu.

Kristiadi, J.B. 1993. *Optimasi Melalui Peningkatan Peran Swasta dalam Pembangunan Sektor Publik.* Jakarta; Jurnal

Ilmu Administrasi dan Organisasi FISIP Universitas Indonesia.

Osborne, David and Ted Gaebler. 1992. *Reinventing Government ; How The Enter Preneural Spirit is Transforming the Public Sector*. New York ; Penguin Book.

Patton, QM. 1997. *Qualitative Evaluation and Research Methods*. CA sage Publications, Newbury Park.

Rinaldi, Rudi. 2012. *Analisis Pelayanan Publik (Studi Sekretariat Daerah Propinsi Sumatera Utara).* Medan; Jurnal Ilmu Administrasi Publik FISIP – Universitas Medan Area.

Simamora, Hendry, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta, 2001

Soeprihanto, Jhon, Penilaian Kerja Dan Pengembangan *Karyawan*, BPFE, Yogyakarta: 2001.

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian kwalitati, kwantitatif & RD.* Bandung. CV Alfabeta.

William, David. (1997). *Metode Penelitian Kebijakan Publik*. (Samoedra Wibawa, Penerjemah).Yogyakarta: Gajah Mada University Press.