

ABSTRAK

Sesly Ibrahim, 2013. Skripsi, manajemen karir pegawai. *Studi kasus* di kantor dinas pendidikan dan kebudayaan Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan (Manajemen Pendidikan Universitas Negeri Gorontalo 2013). Pembimbing I : Dr. Asrin M.Pd dan Pembimbing II : Intan Abdul Razak S.Ag M.Pd.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : a) penempatan Pegawai, monitoring dan evaluasi Pegawai, pengembangan dan pelatihan Pegawai.

Fokus penelitian ini adalah : Monitoring karir pegawai dan pengembangan karir pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk : Mengetahui seleksi dan rekrutmen pegawai, mengetahui penempatan pegawai, mengetahui monitoring dan evaluasi pegawai, mengetahui manajemen dan pelatihan pegawai.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan rancangan studi kasus. Teknik pengumpulan data dapat ditempuh dengan tiga cara yaitu, observasi, wawancara, dokumentasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kriteria yang dinilai pada pembagian tugas adalah golongan dan pangkat, latar pendidikan dan kemampuan yang bersangkutan. Perputaran pegawai dilakukan dengan jika ada pegawai yang pensiun maka posisi yang ditinggalkannya akan diisi oleh pegawai lain yang pangkatnya sesuai. Reaksi pegawai terhadap pengembangan karir adalah dengan mengikuti pelatihan-pelatihan, meningkatkan kualifikasi pendidikan, dan melakukan lobi-lobi pendekatan dengan pejabat yang berwenang. Tingkat perubahan pada pegawai setelah dilakukan pengembangan karir adalah meningkatnya kepercayaan diri, semangat kerja, mengembangkan kemampuan, dan kedisiplinan. Program-program pengembangan karir pegawai adalah program diklatpim, promosi jabatan, mutasi, dan kenaikan pangkat. Metode yang digunakan dalam pengembangan karir pegawai adalah dengan mengikutkan pelatihan berbasis kompetensi seperti diklat, prajabatan, mutasi, dan kenaikan pangkat.

Hasil penelitian ini menyarankan kepada : (1) Badan Kepegawaian Daerah Lebih memperhatikan perputaran karir pegawai, lebih meningkatkan kualitas karir pegawai, lebih mengutamakan kompetensi dalam perekrutan dan pembagian tugas. (2) Kepala Dinas Pendidikan agar dapat membimbing pegawai dalam pengembangan karir, dapat mengajukan pengembangan karir bagi pegawai yang berprestasi (3) Pegawai dapat mengembangkan karirnya sendiri, dapat meningkatkan kompetensi untuk mengembangkan karir.

Kata Kunci : Manajemen Karir Pegawai Diknas

ABSTRACT

Sesly Ibrahim, employee career management thesis. Case studies in educational and cultural offices Bolaang Mongondow southern districts (Education Management Department, State University of Gorontalo 2013). Supervisor I and II: Dr. Asrin M.Pd and Intan Abdul Razak S.Ag, M.Pd.

This study used a qualitative approach with a design case study. Data collection techniques can be done in three ways, namely, observation, interviews, documentation.

The results showed that the found values are applied in the recruitment value employee efficiency and power requirements. Values of social justice in recruitment masi less applicable because the interests of individual officials. In the employee selection process to adjust to the policy of the center. The selection process begins with analyzing the needs of employees, Pending approval from the center, the process of registration, competency testing, and training Pre-service announcements. In the division of civil servants and gave suggestions to BKD and BKD is decided. Criteria assessed the division is class and rank, educational background and ability are concerned. The employee turnover is done with if there are employees who retired he left the position will be filled by another employee who rank accordingly. Employee reactions to career development is to folow training, improve educational qualifications, and to lobby the authorities approach. The rate of change in employee career development is after growing confidence, morale, learn new things, develop capabilities and skills, and increased discipline. Career development programs employees are Diklatpim program, promotion, transfer, and promotion. The method used in the career development of employees is by having the training - competency-based training such as training, Pre-service, transfers, and promotions.

It is suggested that (1) For the Regional Employment Board More attention to employee career turnaround, further improve the quality of career employees, more priority competencies in recruitment and division of tasks. (2) For the head of the Department of Education in order to be able to guide employees in career development, career development can sow for employees who excel (3) for employees to develop their own career, to increase competence in a career (4) for the researchers of this study are expected to increase knowledge and experience on career management so that employees can manage personal career later in life.

Keywords: Management, Career