

RINGKASAN

Pengembangan karier yang efektif akan memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan oleh pegawai, agar semakin mampu memberikan kontribusi yang baik dalam mencapai tujuan organisasi dalam lingkungan yang selalu berubah. Pelaksanaan pekerjaan yang semakin baik dan meningkat itu berpengaruh langsung pada peluang bagi seorang pegawai untuk memperoleh posisi atau jabatan yang diharapkan. Sedangkan dalam peningkatan pengembangan karier aparatur sipil negara di badan ini, kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi yang belum ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK). Oleh karena itu peneliti tertarik untuk mengambil judul “Analisis Pengembangan Karier Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen.”

Pada umumnya tujuan dari seluruh program pengembangan karier adalah untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karier yang tersedia di organisasi saat ini dan di masa mendatang. Pengembangan karier pegawai negeri sipil merupakan suatu usaha terencana dan sistematis yang dilaksanakan secara berkesinambungan oleh pemerintahan daerah, guna mengembangkan potensi dan kemampuan yang terdapat dalam diri setiap pegawai.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karier di badan ini belum berjalan dengan optimal karena pegawai masih kurang untuk menjalani pendidikan pelatihan. Adapun dalam perencanaan karier dari individu ataupun organisasi belum memiliki perencanaan karier yang ditetapkan.

Berkaitan dengan pendidikan dan pelatihan teknis, disarankan agar menyusun jenis pendidikan dan pelatihan teknis yang perlu diikuti oleh pejabat struktural yang belum pernah mengikuti pendidikan dan pelatihan teknis, fungsional, dan manajerial. Diharapkan dalam pengelolaan SIMPEG bisa lebih banyak yang terintegrasi dengan sistem BKN agar pegawai dapat mengakses lebih mudah. Dalam pelaksanaan *Assesment Center* diharapkan di BKPSDM dapat memiliki *assessor* mandiri agar dapat dilaksanakan pelaksanaan *assessment* pegawai secara berkala untuk menunjang pengembangan karier para pegawai. Berkaitan dengan perencanaan karier dan manajemen karier diharapkan segera memiliki dokumen perencanaan pengembangan karier dari pegawai sendiri maupun di organisasi.

Kata Kunci : Pengembangan Karier, Aparatur Sipil Negara, Kepegawaian

SUMMARY

Effective career development will improve and increase the effectiveness of work implementation by employees, so that they are increasingly able to make a good contribution in achieving organizational goals in an ever-changing environment. The better and improved work performance has a direct effect on the opportunities for an employee to obtain the expected position or position. Meanwhile, in increasing the career development of state civil servants in this agency, the needs and plans for competency development have not been determined by the Personnel Development Officer (PPK). Therefore the researcher is interested in taking the title "Analysis of State Civil Apparatus Career Development at the Kebumen Regency Personnel and Human Resource Development Agency."

In general, the goal of all career development programs is to match the needs and goals of employees with the career opportunities available in the organization now and in the future. Civil servant career development is a planned and systematic effort that is carried out on an ongoing basis by the local government, in order to develop the potential and abilities that exist in every employee.

This study used a qualitative research method using a purposive sampling technique. The results of the study show that career development in this agency has not run optimally because employees are still lacking in training education. As for career planning, individuals or organizations do not yet have a defined career plan.

With regard to technical education and training, it is advisable to compile the types of technical education and training that need to be attended by structural officials who have never attended technical, functional and managerial education and training. It is hoped that more SIMPEG management will be integrated with the BKN system so that employees can access it more easily. In implementing the Assessment Center, it is hoped that the BKPSDM can have independent assessors so that periodic employee assessments can be carried out to support the career development of employees. With regard to career planning and career management, it is expected that the employees themselves and in the organization will have career development planning documents immediately.

Keywords: Career Development, State Civil Apparatus, Personnel