

RINGKASAN

Dalam perjalanan karir karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) sudah diatur oleh perusahaan melalui *path career*. Untuk memenuhi perencanaan karir individu melalui *path career* didorong oleh beberapa faktor salah satunya pendidikan. Pada penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 5 Purwokerto Unit Jalan Rel dan Jembatan dengan tingkat pendidikan akhir SMP. Kebanyakan dari mereka merupakan karyawan lama yang memasuki masa pensiun. Dengan bekal pendidikan terakhir tingkat SMP apakah akan terjadi kemandekan karir pada karyawan tersebut? Untuk itu penelitian ini akan mengkaji terkait “Manajemen Karir di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 5 Purwokerto (Unit Jalan Rel dan Jembatan Daop 5 Purwokerto)”

Manajemen karir karyawan dapat terkendala karena tingkat pendidikan. Sehingga tidak memungkinkannya karyawan tersebut untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi. Mereka cenderung akan menduduki jabatan pelaksana. Manajemen karir tersebut akan dikaji menggunakan teori dan konsep *principles of management* milik G. R. Terry yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian.

Dalam mengkaji penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif yang menggunakan analisis data interaktif milik Miles dan Huberman. Dalam memperoleh dan mengelola data dilakukan dengan observasi, wawancara, dokumentasi dibantu dengan studi pustaka. Adapun penentuan informan dilakukan dengan *purposive sampling*. Sehingga dihasilkan jawaban bahwa karyawan dengan tingkat pendidikan akhir SMP merupakan karyawan rekrutan sebelum tahun 2000. Setelah tahun 2000 semua karyawan memiliki tingkat pendidikan minimal SMA/ sederajat. Hal itu disebabkan karena aturan dari pemerintah terkait minimal tingkat pendidikan di SLTA/ sederajat. Karyawan yang ingin karirnya tetap berkembang dapat melakukan kejar Paket C. Namun, diperoleh bahwa karyawan lulusan SMP karirnya dapat berkembang dibuktikan dengan 2 Kepala Satuan Kerja berpendidikan SMP. Ternyata salah satu dari mereka baru mengajukan penyeteraan ijazah Paket C dan yang lain memilih untuk demosi karena akan pensiun dalam 1 tahun.

Manajemen karir di PT Api Indonesia (Persero) Daop 5 Unit Jalan Rel dan Jembatan Purwokerto dengan promosi jabatan akan tetap berjalan meskipun tingkat pendidikan akhir karyawan SMP dengan catatan mereka mengikuti sekolah lanjutan dengan kejar Paket C, pelatihan-pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan. Harapannya dalam proses promosi jabatan terus dilakukan secara sehat.

Kata Kunci: Manajemen Karir, Promosi Jabatan

SUMMARY

The career journey of PT Kereta Api Indonesia (Persero) employees has been regulated by the company through a career path. To fulfill individual career planning through a career path, it is driven by several factors, one of which is education. This research was motivated by the existence of employees of PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 5 Purwokerto, Railway and Bridge Unit with a final education level is junior high school. Most of them are old employees who are entering retirement. Armed with the latest education at junior high school level, will there be career stagnation for these employees? So this research will examine "Career Management at PT Kereta Api Indonesia (Persero) Operation Area 5 Purwokerto (Railway and Bridge Unit Daop 5 Purwokerto)"

Employee career management can be hampered due to education level. So it is not possible for these employees to occupy higher positions. They tend to occupy executive positions. Career management will be studied using the theory and concept of G. R. Terry's principles of management, planning, organizing, directing and controlling.

In reviewing this research, descriptive qualitative methods were used which used Miles and Huberman's interactive data analysis. Obtaining and managing data is carried out by observation, interviews, documentation assisted by literature study. The determination of informants was carried out using purposive sampling. So the answer was produced that employees with a final level of junior high school education were employees recruited before 2000. After 2000 all employees had a minimum education level of high school/equivalent. This is due to government regulations regarding the minimum education level of high school/equivalent. Employees who want their careers to continue to develop can pursue *Paket C*. However, it was found that employees who graduated from junior high school could develop their careers as evidenced by the fact that 2 Heads of Work Units had junior high school education. It turned out that one of them had just applied for a *Paket C* equalization and the other had chosen to demotion because he would retire in 1 year..

Career management at PT Api Indonesia (Persero) Daop 5 Purwokerto Rail Road and Bridge Unit with promotions will continue even though the employee's final education level is junior high school provided they attend secondary school pursuing *Paket C*, training organized by the company. The hope is that the promotion process will continue to be carried out in a healthy manner.

Keywords: Career Management, Position Promotion