

**STRATEGI PENGEMBANGAN KARIR DALAM
MENINGKATKAN KREATIVITAS KERJA PADA STAF
PALANG MERAH INDONESIA KOTA BANDA ACEH**

SKRIPSI

Diajukan Oleh:

**ZUBAIDAH
NIM. 170402029
Prodi Bimbingan dan Konseling Islam**



**FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
BANDA ACEH
1443 H/ 2022 M**

SKRIPSI

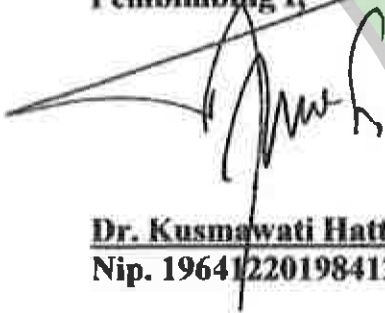
**Diajukan Kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi
UIN Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh
sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana S-1 Dalam Ilmu Dakwah
Prodi Bimbingan Konseling Islam**

Diajukan oleh:

**ZUBAIDAH
NIM. 170402029**

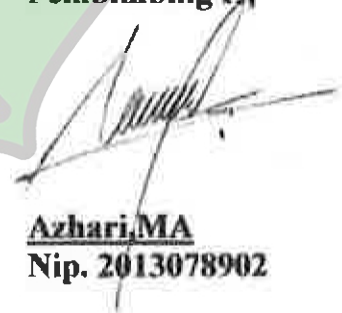
Disetujui Oleh :

Pembimbing I,



**Dr. Kusmawati Hatta M.Pd
Nip. 196412201984122001**

Pembimbing II,



**Azhari, MA
Nip. 2013078902**



SKRIPSI

Telah Dinilai Oleh Panitia Sidang Munaqasah Skripsi
Fakultas Dakwah Dan Komunikasi UIN Ar-Raniry
Dan Dinyatakan Lulus Serta Disahkan Sebagai
Tugas Akhir Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana S-1 Ilmu Dakwah
Prodi Bimbingan Konseling Islam

Diajukan Oleh:

ZUBAIDAH
NIM. 170402029
Pada Hari/ Tanggal

Senin, 18 Juli 2022 M
18 Dzulhijah 1443 H

di
Darussalam-Banda Aceh
Panitia Sidang Munaqasyah

Ketua,

Dr. Kusnawati Hatta M.Pd
NIP. 196412201984122001

Sekretaris,

Azhari M.A
NIP. 2013078902

Penguji I,

Ismiati, S.Ag., M.Si
NIP. 197201012007102001

Penguji II,

Syaiful Indra, M.Pd., Kons
NIP. 199012152018011001

Mengetahui,

Dekan Fakultas Dakwah Dan Komunikasi
Uin Ar-Raniry

Dr. Fahri, S.Sos., MA
NIP. 196411291998031001

LEMBARAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Zubaidah

NIM : 170402029

Jenjang : Strata (S-1)

Jurusan/ Prodi : Bimbingan dan Konseling Islam (BKI)

Menyatakan bahwa dalam Skripsi yang berjudul “Strategi Pengembangan Karir Dalam Meningkatkan Kreativitas Kerja Staf PMI Kota Banda Aceh”, tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dirujuk dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika dikemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry. R - R A N I R Y

Banda Aceh, 22 Juni 2022
Yang Menyatakan,



Zubaidah
NIM. 170402029

ABSTRAK

Pengembangan karir sangat dibutuhkan dalam meningkatkan sumberdaya Palang Merah Indonesia Kota Banda Aceh sehingga staf siap bertugas saat ada bencana yang melanda tiba-tiba. Oleh karena itu tujuannya dilaksanakan penelitian ini ialah untuk mengetahui kualifikasi para pekerja staf Palang Merah Indonesia, Program kerja Staf Palang Merah Indonesia yang diterapkan untuk pencapaian kinerjanya dan kreativitas kerjanya, serta bagaimana tahapan pengembangan karir Staf di Palang Merah Indonesia. Dalam pengambilan sampel penulis menggunakan teknik *purposive sampling*. Teknik pengumpulan data dengan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi. Setelah mendapatkan data yang diperoleh dari lapangan, maka hasil penelitian dapat diketahui bahwa strategi pengembangan karir dalam meningkatkan kreativitas pada staf Palang Merah Indonesia Kota Banda Aceh. Pertama, kualifikasi para pekerja sangat beragam dan belum sesuai dengan bidang pekerjaannya, sehingga membutuhkan data dari perorang untuk menyesuaikan pekerjaannya. Kedua, memiliki program kerja dari masing-masing bidang yaitu: (a) Pencarian lokasi donor darah dengan bekerja sama dengan mitra-mitra dan pemberian piagam; (b) Melakukan pelayanan dan pendataan serta memenuhi perlengkapan sarana dan prasarana; (c) Melengkapi dokumentasi untuk melengkapi permintaan dari Badan Pengawasan Obat dan Makanan dalam proses pemenuhan *Good Manufacturing Practices*; (d) Pelatihan *logistic* dan manajemen bencana *assesmen*; (e) Sosialisasi dan simulasi kesehatan ke masyarakat dan sekolah; (f) Pengusulan pegawai tetap dan refrest pengimputan data. Ketiga, strategi pengembangan karir staf Palang Merah Indonesia terdapat tiga proses strategi yaitu: (a) pelatihan dengan jadwal *schedule*; (b) magang ; (c) seminar dan *workshop*.

Kata kunci: Strategi, Pengembangan Karir, Kreativitas Kerja, Staf PMI

AR - RANIRY

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah, segala puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah ‘azza wa jalla. Berkat rahmat dan karunia-Nya, dengan izin Allah SWT penulis dapat menyelesaikan sebuah skripsi yang berjudul **“Strategi Pengembangan Karir dalam Meningkatkan Kreativitas Kerja pada Staf PMI Kota Banda Aceh”**. Diselesaikan dalam rangka memenuhi syarat mencapai gelar Sarjana Bimbingan Konseling Islam (S-1) di Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry, Darussalam, Banda Aceh. Shalawat dan salam penulis panjatkan keharibaan Nabi Muhammad *Shallallahu’alaihi wassalam*, yang telah membawa kita dari alam jahiliyah menuju alam yang penuh dengan ilmu pengetahuan seperti yang kita rasakan sekarang ini, dan juga telah memberikan suri tauladan yang baik melalui sunnahnya dalam menjalankan hidup dan kehidupan, sehingga membawa kesejahteraan di muka bumi ini.

Dalam penulisan skripsi yang sederhana ini, penulis sangat berhutang budi kepada semua pihak yang telah turut memberikan bantuan, baik moral maupun materil, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Oleh sebab itu, pada kesempatan ini, dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan rasa syukur dan terima kasih tidak terhingga serta rasa hormat yang setinggi-tingginya kepada:

1. Teristimewa kepada kedua orangtua Alm. Ayahanda Basri dan Almh. Ibunda syarifah, yang telah melahirkan putri kecilnya kedunia dan telah memberi nasehat-nasehat dan dukungan dan doa. Begitu juga kepada abang

ipar mahdani dan kak saadah yang selalu memberi nasehat, dukungan moril dan materil serta do'a sehingga sampai kepada cita-cita ananda menyelesaikan jenjang pendidikan di perguruan tinggi, begitu juga ucapkan terimakasih kepada Abang Japar, Abang leman, Kak Lila dan keponaan fikri mudi serta segenap anggota keluarga yang tiada henti-hentinya memberi dorongan moral dan tulus mendoakan, sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan.

2. Ibu Dr. Kusmawati Hatta, M.Pd sebagai dosen pembimbing pertama dan Bapak Azhari, MA sebagai dosen pembimbing kedua yang telah meluangkan banyak waktu dan membimbing penulis dengan penuh kesabaran serta saran-saran dan semangat dari awal sampai akhir sehingga terselesainya skripsi ini.
3. Bapak Drs. Fakhri, S. Sos., MA selaku dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry, Banda Aceh beserta seluruh staf yang telah bersedia melayani dan memberikan fasilitas dalam menyelesaikan pendidikan S1.
4. Bapak Jarnawi, S. Ag., M.Pd selaku ketua Jurusan Bimbingan dan Konseling Islam, bapak Drs. Arifin Zain, M. Ag selaku Penasehat Akademik dan bapak Dr. Abizal Yati, Lc, MA selaku sekretaris prodi Bimbingan dan Konseling Islam yang telah memberi motivasi dan dukungan dari awal kuliah sampai akhir.
5. Terimakasih kepada Ibu Ratna Sari Dewi selaku Ketua UDD serta ucapan kepada staf-staf dan relawan PMI yang terlibat yang menyempatkan

waktunya ikut andil dalam melancarkan proses penelitian ini dapat diselesaikan.

6. Terkhusus ucapan terimakasih penulis ucapkan kepada diri sendiri yang telah bertahan dan berjuang sampai kepada tahap ini.

7. Terima kasih yang tak terhingga pula kepada semua sahabat-sahabat penulis yang selalu memberikan semangat, dukungan dan mendoakan pembuatan skripsi ini, yang teristimewa Dani, kak yuli, Ukty Sonia ,Irma, Vitri, Jihan, kak Rika, kak Yuyun, kak Melinda, kak Maijon, kak Akbar, Marko, dan teman-teman lainnya yang telah memberikan do'a dan dukungan dalam menyelesaikan karya ilmiah ini.

Semoga Allah memberikan imbalan yang setimpal atas segala bantuan yang telah diberikan kepada penulis. Hasil penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan. Walaupun demikian penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan berguna bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan saran dan kritikan yang bersifat membangun demi perbaikan untuk penelitian dimasa yang akan datang. Akhirul kalam penulis ucapkan terima kasih.

Banda Aceh, 22 Juni 2022

Penulis,

Zubaidah

DAFTAR ISI

PENGESAHAN SKRIPSI	ii
PENGESAHAN SIDANG SKRIPSI	iii
LEMBARAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Kegunaan dan Manfaat Penelitian	5
E. Definisi Operasional	6
F. Penelitian Terdahulu	11
BAB II LANDASAN TEORITIS KARIR DAN KREATIVITAS KERJA	15
A. Konsepsi Karir	15
1. Pengertian Karir	15
2. Pengembangan karir	16
3. Manfaat pengembangan karir	25
4. Pengertian strategi.....	25
B. Konsepsi Kreativitas Kerja	26
1. Pengertian kreativits	26
2. Hakikat Kreativitas	27
3. Ciri-ciri kreativitas	27
4. Faktor-faktor yang mempengaruhi kreativitas kerja.....	28
5. Pengertian Kualifikasi	29
6. Pengertian kerja	30
7. Tujuan kerja	30
8. Pandangan modern mengenai kerja	31
9. Program Untuk Mencapai Kinerja.....	31
10. Staf Palang Merah Indonesia	35
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	37
A. Metode dan Pendekatan Penelitian	37
1. Metode Penelitian	37
2. Pendekatan Penelitian	38
B. Objek dan Subjek Penelitian	38
1. Objek Penelitian.....	38

2. Subjek Penelitian	39
C. Teknik Pemilihan Subjek Penelitian	40
D. Teknik Pengumpulan Data	41
1. Observasi	41
2. Wawancara	42
3. Dokumentasi	43
E. Teknik Analisis Data	43
F. Prosedur Penelitian	47
BAB IV DESKRIPSI DAN PEMBAHASAN DATA	
PENELITIAN	50
A. Deskripsi Data Penelitian	50
1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	50
2. Deskripsi Tentang Kualifikasi Para Pekerja Staf Palang Merah Indonesia Kota Banda Aceh	56
3. Deskripsi tentang program kerja staf Palang Merah Indonesia yang diterapkan untuk mencapai kinerja dan kreativitas kerjanya	58
4. Deskriptif Tentang Strategi Pengembangan Karir Staf di Palang Merah Indonesia Kota Banda Aceh	62
B. Pembahasan Data Penelitian	65
1. Kualifikasi para pekerja staf Palang Merah Indonesia Kota Banda Aceh	65
2. Program kerja staf Palang Merah Indonesia yang diterapkan untuk mencapai kinerja dan kreativitas kerjanya	67
3. Bagaimana strategi pengembangan karir staf di PMI Kota Banda Aceh	74
BAB V PENUTUP	78
A. Kesimpulan	78
B. Saran	79
DAFTAR PUSTAKA	80
LAMPIRAN	84
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	93

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Staf PMI Menurut Kelompok Umur	54
--	----



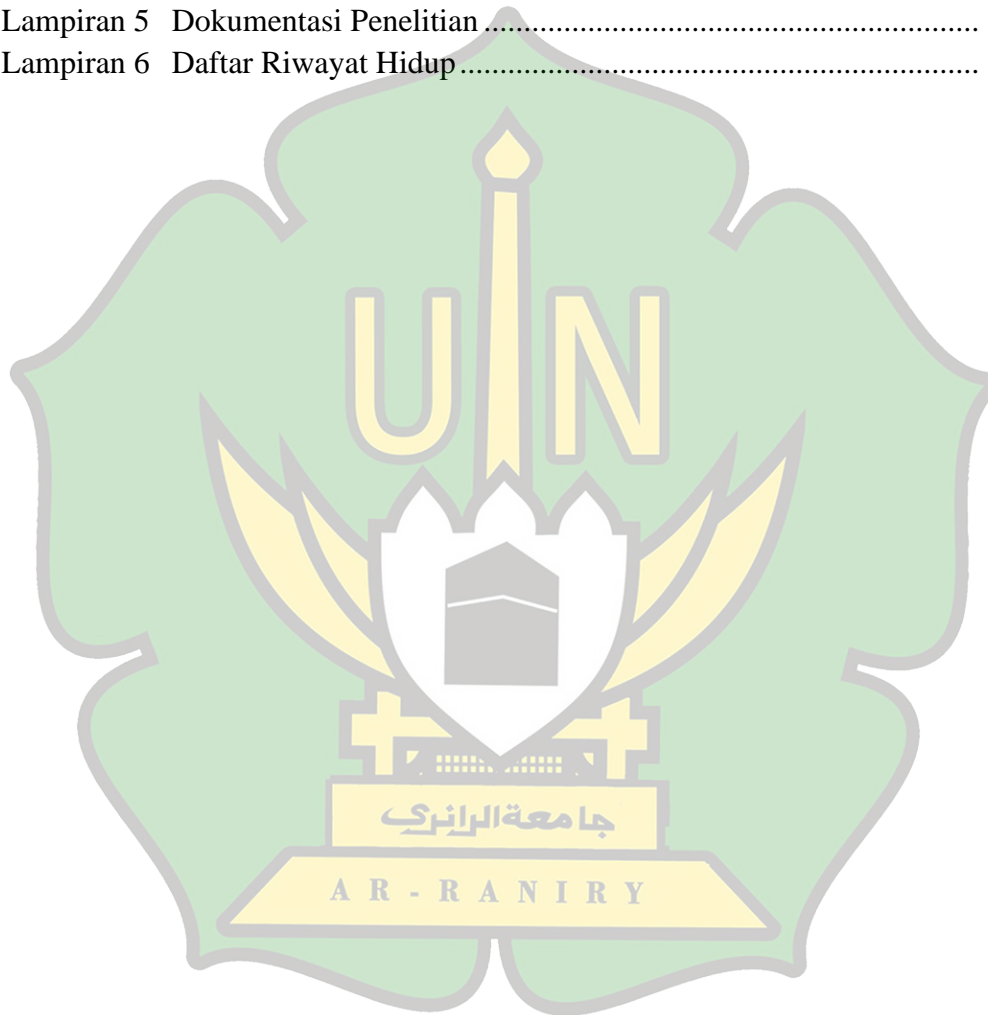
DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Unit Donor Dararah.....	54
Gambar 4.2 Sturuktur Kepengurusan PMI Kota Banda Aceh	55



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Surat Keputusan Pembimbing	84
Lampiran 2	Surat Izin Penelitian dari Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi.....	85
Lampiran 3	Surat Keterangan Telah Selesai dari PMI Kota Banda Aceh	86
Lampiran 4	Pedoman Wawancara.....	87
Lampiran 5	Dokumentasi Penelitian.....	89
Lampiran 6	Daftar Riwayat Hidup.....	93



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Palang Merah Indonesia merupakan organisasi nasional yang bergerak di bidang kemanusiaan. Sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 1 UU NO 1 Tahun 2018, karya di bidang kemanusiaan ini disebut juga sebagai karya kepalangmerahan. Dalam pelayanannya itu, bersifat bebas dari keberpihakan terhadap kelompok politik, ras, etnis, maupun agama tertentu. Yang menjadi prioritas adalah kebutuhan masyarakat itu sendiri. Prinsip ketidak berpihakan tersebut merupakan salah satu dari Tujuh Prinsip Dasar Gerakan Internasional Palang Merah dan Bulan Sabit Merah. Ketujuh prinsip dasar tersebut adalah kemanusiaan, kesamaan, kenetralan, kemandirian, kesukarelaan, kesatuan, dan kesemestaan.¹

Organisasi ini memiliki kegiatan antara lain penanggulangan bencana, pelayanan sosial dan pelayanan kesehatan, transfusi darah, pengembangan organisasi dan sebagainya. Palang Merah Indonesia terbentuk pada tanggal 17 september 1945 yang diketuai wakil presiden RI, Drs. Mohammad Hatta. Di setiap Provinsi, Kabupaten atau Kota mempunyai organisasi Palang Merah Indonesia salah satunya di Banda Aceh. Yang didirikan pada tahun 1991 yang diketuai oleh Dr. Buchari MJ di Kota Banda Aceh. Selanjutnya Astrid yang dengan mudah diasosiasikan dengan pelayanan Palang Merah Indonesia adalah

¹Astrid Firdianto,dkk, "Manual Relawan Aksi Kesehatan dan Pertolongan Berbasis Masyarakat (Aksi- KPPBM) Modul 1, Modul 2, Modul 3,"(Jakarta: Palang Merah Indonesia, 2011) hal. 31-42.

donor darah. Akan tetapi, donor darah bukan satu-satunya pelayanan yang dibuat, terdapat lima kategori yaitu:

Pertama adalah penanganan bencana. Dalam pelayanan ini, memberikan layanan tanggap darurat seperti evakuasi, distribusi bantuan, dapur umum, dan sebagainya. Selanjutnya memberikan layanan pelatihan kesiapsiagaan bencana sebagai upaya mengurangi dampak dan risiko bencana. Termasuk juga dalam kategori layanan ini adalah layanan pemulihan hubungan keluarga, yakni penyatuan kembali keluarga yang hilang atau terpisah akibat konflik atau bencana. Kedua adalah pelayanan sosial dan kesehatan. Yang termasuk dalam kategori ini adalah Program Dukungan Psikososial (PSP) bagi korban bencana, ambulans, Pertolongan Pertama (PP), Rumah Sakit Lapangan, dan sebagainya. Ketiga adalah karya pembinaan relawan dan generasi muda. Palang merah indonesia dalam hal ini memberikan pelatihan bagi Palang Merah Remaja (PMR) di sekolah, Korps Sukarela (KSR) dan Tenaga Sukarela (TSR). Keempat adalah pelayanan tranfusi darah. Dalam hal ini Palang Merah Indonesia berupaya menyediakan darah yang aman dan berkualitas, mengadakan uji saring darah, serta konseling. Kelima adalah diseminasi kepalangmerahan dan hukum perikemanusiaan internasional. Termasuk dalam kategori ini adalah kegiatan yang diadakan Palang Merah Indonesia untuk menyebarluaskan nilai-nilai kemanusiaan, seperti penyebarluasan informasi, Prinsip Dasar Gerakan Palang Merah Indonesia, dan hukum perikemanusiaan internasional itu sendiri.²

² Astrid Firdianto, dkk, *Manual Relawan ...*, hal, 43

Menurut Sentot Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan yang terpenting karena individu atau manusia inilah yang mampu menggerakkan seluruh komponen yang ada dalam organisasi atau perusahaan. Tanpa manusia, organisasi atau perusahaan tidak dapat berjalan. Manusia merupakan sumber daya yang mempunyai pikiran dan perasaan yang membedakannya dengan faktor-faktor produksi lainnya.³ Pengembangan sumber daya manusia yang dapat dilakukan yakni salah satunya adalah menerapkan pengembangan karir untuk staf PMI yang dapat menjadikan staf PMI lebih Kreatif.⁴

Menurut Kaswan, Karir (*karier*) adalah seluruh pekerjaan atau jabatan yang dimiliki atau yang diemban selama kerja. Secara istilah karir digunakan untuk menunjukan kepada orang lain terkait dengan peran dan status yang dimiliki. Intinya, karir merupakan riwayat pekerjaan seseorang, serangkaian dan posisi pekerjaan, serta kemajuan dalam pekerjaan atau dalam kehidupan.⁵ Dalam membangun karir merupakan tanggung jawab setiap masing-masing individu, yang mana staf palang merah indonesia lebih mengetahui potensinya serta kebutuhan-kebutuhan yang harus dipenuhinya. Pengaruh utama dalam pengembangan karir adalah kemampuan serta kesanggupan seseorang individu dalam mengemban tanggung jawab yang telah dilimpahkan kepadanya. Dengan ada program pengembangan karir yang ada diorganisasi, Staf PMI dapat merencanakan karirnya dengan fasilitas yang diberikan.

³ Sentot Imam Wahjono, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Selemba Empat, 2015), hal.15

⁴ Randall S Schuler And Susan E. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menghadapi Abad Ke 21*, (Jakarta: Erlangga, 1999) hal 64-70.

⁵ Kaswan, *Career Development*, (Bandung: Albeta,2014), hal 15.

Russel dalam Kaswan Pengembangan Karir adalah suatu kesatuan yang terdiri dari unsur-unsur kegiatan seseorang dalam kehidupannya untuk mengembangkan dan memperbaiki diri, unsur-unsur kegiatan organisasi dalam mengembangkan stafnya dimana kegiatan ini dilakukan keseimbangan antara karir individu dengan jenjang karir yang ditentukan organisasi.⁶ Menurut Regina Gledy Kaseger Pengembangan karir sangat penting dilakukan dalam instansi atau lembaga, karena pengembangan karir merupakan kebutuhan yang harus ditumbuhkan pada diri staf PMI untuk mendorong staf Palang Merah Indonesia untuk dapat meningkatkan kreativitas kerjanya.⁷

Menurut observasi awal yang dilakukan di PMI Kota Banda Aceh menunjukkan bahwa pengembangan karir sangat dibutuhkan dalam meningkatkan sumberdaya PMI Kota Banda Aceh dalam menata Staf siap bertugas saat bencana melanda maupun hari biasanya.

Berdasarkan persoalan di atas, maka peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam terkait **“Strategi Pengembangan Karir dalam Meningkatkan Kreativitas kerja pada Staf PMI Kota Banda Aceh”** hal ini penting dilakukan mengingat PMI Kota Banda Aceh mempunyai peranan strategis dalam menyangkut masyarakat.

⁶ Kaswan, *Career Development*, (Bandung: Albeta, 2014), hal 49

⁷ Regina Gledy Kaseger, *“Pengembangan karir dan Self- Efficacy terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Matahari” Depertemant Store Manado Town Square*, Vol 1. No.4.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka secara umum rumusan masalah penelitian ini adalah: bagaimana Strategi Pengembangan Karir dalam Meningkatkan Kreativitas Kerja pada Staf PMI Kota Banda Aceh. Sedangkan secara khusus penelitian ini dirumuskan dalam beberapa pertanyaan yaitu:

1. Bagaimana kualifikasi para pekerja Staf PMI Kota Banda Aceh?
2. Bagaimana program kerja Staf PMI yang diterapkan untuk mencapai kinerja dan kreativitas kerjanya?
3. Bagaimana strategi pengembangan karir Staf di PMI Kota Banda Aceh?

C. Tujuan Penelitian

Secara umum penelitian ini untuk mengetahui Strategi Pengembangan Karir dalam Meningkatkan Kreativitas Kerja pada Staf PMI Kota Banda Aceh. Sedangkan secara khusus penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Kualifikasi para pekerja Staf PMI Kota Banda Aceh.
2. Program kerja Staf PMI yang diterapkan untuk capaian kerjanya dan kreativitas kerjanya.
3. Strategi pengembangan karir Staf di PMI Kota Banda Aceh.

D. Kegunaan dan Manfaat Penelitian

Kegunaan penelitian ini bagi peneliti yaitu, untuk menambah pengetahuan tentang gambaran langsung dilapangan guna mempercepat daya analisis dan keterampilan peneliti dalam penulisan sebuah karya ilmiah, dan supaya bisa mendapatkan data atau pengetahuan baru. Selain itu, penelitian ini berguna untuk

mengetahui bagaimana pengembangan karir di PMI Kota Banda Aceh. Penelitian ini juga berguna untuk mengetahui bagaimana perekrutan stafnya, serta jenjang-jenjang awal yang harus dilalui untuk menjadi staf yang memiliki kreatifitas kerja.

Sedangkan manfaat penelitian ini, hasilnya dapat menjadi bahan pertimbangan dalam membuat kebijakan di PMI Kota Banda Aceh, serta menjadi bahan pengetahuan terhadap staf PMI Kota Banda Aceh itu sendiri. Dapat dijadikan sebagai bahan dukungan bagi penelitian selanjutnya, yang berkaitan dengan judul di atas. Juga merupakan sumber informasi kepada orang yang membutuhkannya.

E. Definisi Operasional

Agar tidak terjadi kesalah pahaman dalam penulisan skripsi ini, maka penulis mendefinisikan secara operasional dua variabel dari peneliti ini yaitu: (1) Strategi Pengembangan Karir; (2) Meningkatkan Kreativitas Kerja Staf PMI Kota Banda Aceh.

1. Strategi Pengembangan Karir

Strategi, Menurut W. Guno, Strategi berasal dari Bahasa Yunani *strategos* yang berarti jendral atau panglima, sehingga strategi diartikan sebagai ilmu kejendralan atau ilmu kepanglimaannya. Selanjutnya, Strategi adalah suatu seni, yaitu seni membawa pasukan ke dalam medan tempur dalam posisi yang paling menguntungkan.⁸

⁸ W. Guno, *Strategi Belajar Mengajar*, (Jakarta: PT Gresindo 2002), hal. 2.

Menurut *Kamus Besar Bahasa Indonesia* strategi adalah rencana yang cermat mengenai kegiatan untuk mencapai secara khusus.⁹ Menurut M. Suryanto, John A Byrne mendefinisikan strategi sebagai sebuah pola yang mendasar dari sasaran yang berjalan dan merencanakan penyediaan sumber daya intraksi organisasi dengan pasar, pesaing dan faktor-faktor lingkungan.¹⁰

Menurut *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, pengembangan berarti proses, cara, perbuatan mengembangkan.¹¹ Menurut Abdul Majid, pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, Teoritis, konseptual, dan moral sesuai dengan kebutuhan melalui pendidikan dan latihan.¹² Strategi adalah pendekatan secara keseluruhan yang berkaitan dengan pelaksanaan gagasan, perencanaan, dan eksekusi sebuah aktivitas dalam kurun waktu.

Menurut Desi Anwar, Karir merupakan perkembangan dan kemajuan dalam kehidupan, pekerjaan, jabatan dan pejerjaan yang memberikan harapan untuk maju.¹³ Menurut Widyanti Rahmi, karir adalah memiliki makna yang berbeda-beda tergantung dari sudut pandangnya masing-masing. Namun demikian, terdapat kesamaan bahwa masalah karir tidak dapat dilepaskan dengan aspek perkembangan, pekerjaan, jabatan, dan proses pengambilan keputusan. Atas dasar

⁹ Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 2005), 1092

¹⁰ M. Suryanto, *Marketing Strategy Top Brand Indonesia*, (Jogyakarta: Andi, 2007), hal.16.

¹¹ Dapartermen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Edisi Ketiga (Jakarta: Balai Pustaka, 2003), hal. 414

¹² Abdul Majid, *Perencanaan Pembelajaran*, (Bandung : Remaja Rosdakarya,2005), hal. 24.

¹³ Desi Anwar, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, (Surabaya: Amelia, 2005), hal. 160.

ini, untuk memperoleh pemahaman yang lebih luas dan komprehensif tentang hakikat karir. Karir adalah suatu Arah kemajuan profesional, kata yang penggunaannya terbatas pada pekerjaan yang memiliki kemajuan hierarki formal, seperti halnya manajer dan professional. Karir diartikan juga sebagai serangkaian pengalaman kerja seseorang yang mengalami perkembangan.¹⁴

Berdasarkan pendapat di atas, yang di maksud dengan strategi pengembangan karir dalam penelitian ini adalah rencana yang cermat, mendasar, moral, perencanaan dan kehidupan yang memberikan untuk maju memperoleh, pemahaman yang lebih luas dan komprehensif tentang hakikat karir.

2. Meningkatkan Kreativitas Kerja Staf PMI

Kretivitas menurut Utami munandar adalah kemampuan untuk menciptakan sesuatu yang baru, sebagai kemampuan untuk memberi gagasan baru yang dapat diterapkan dalam pemecahan masalah, atau sebagai kemampuan untuk melihat hubungan baru antara unsur yang sudah ada sebelumnya.¹⁵ Menurut Slameto bahwa yang penting dalam kreativitas bukanlah penemuan sesuatu yang belum pernah diketahui orang sebelumnya, melainkan bahwa produk kreativitas merupakan sesuatu yang baru bagi diri sendiri dan tidak harus merupakan sesuatu yang baru bagi orang lain atau dunia pada umumnya.¹⁶

¹⁴ Widyanti Rahmi, *Manajemen Karir (Teori, konsep, dan Praktik)*, (Makasar: Rizky Artha Mulia, 2018), hal. 9.

¹⁵ Utami Mundandar. *Mengembangkan Bakat dan Kreativitas Anak Sekolah*. (Jakarta: Gramedia Widiansarana Indonesia, 2012), hal. 25.

¹⁶ Slameto. *Belajar dan Faktor-faktor yang Mempengaruhi*. (Jakarta: Rineka Cipta, 2010). hal.146

Supriadi dalam Yeni Rachmawati mengutarakan bahwa kreativitas adalah kemampuan seseorang untuk melahirkan sesuatu yang baru, baik berupa gagasan maupun karya nyata yang relatif berbeda dengan apa yang telah ada. Kreativitas merupakan berpikir tingkat tinggi yang mengimplikasikan terjadinya eskalasi dalam kemampuan berpikir, ditandai oleh sukseksi, diskontinuitas, diferensiasi, dan integrasi antara tahap perkembangan. Menurut Semiawan dalam Rachmawati bahwa kreativitas merupakan kemampuan untuk memberikan gagasan baru dan menerapkannya dalam pemecahan masalah.¹⁷

Menurut *Kamus Besar Bahasa Indonesia* kerja diartikan sebagai kegiatan untuk melakukan sesuatu yang di lakukan atau diperbuat dan sesuatu yang di lakukan untuk mencari nafkah, mata pencaharian.¹⁸ sedangkan menurut Ndraha , kerja adalah proses penciptaan atau pembentukan nilai baru pada suatu unit sumber daya, pengubahan atau penambahan nilai pada suatu unit alat pemenuhan kebutuhan yang ada.¹⁹

Renita dalam Agus Fitri Yanto kerja dipandang dari sudut sosial merupakan kegiatan yang di lakukan dalam upaya untuk mewujudkan kesejahteraan umum, terutama bagi orang-orang terdekat (keluarga) dan masyarakat, untuk mempertahankan dan mengembangkan kehidupan, sedangkan dari sudut rohani atau religius, kerja adalah suatu upaya untuk mengatur dunia

¹⁷ Yeni Rachmawati dkk. *Strategi Pengembangan Kreativitas pada Anak Usia Taman Kanak-kanak*. (Jakarta:Depdikbud, 2005), hal. 15.

¹⁸ *KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia)*. (Jakarta: PT (Persero) penerbitan dan percetakan, 2005).

¹⁹ Ndraha, *Taliziduhu. Dimensi-Dimensi Pemerintahan Desa*. (Jakarta: PT Bumi Aksara, 1991)

sesuai dengan kehendak Sang Pencipta. Dalam hal ini, bekerja merupakan suatu komitmen hidup yang harus dipertanggung jawabkan kepada Tuhan.²⁰

Staf menurut *Kamus Besar Bahasa Indonesia* dalam Sobirin staf adalah sekelompok orang yang bekerja sama membantu seorang ketua dalam mengelola sesuatu.²¹ Menurut Siagian dalam Sobirin Staf adalah para pejabat yang mengetahui, memikirkan dan merencanakan sedangkan para pejabat lain orang yang melaksanakan. Hal-hal yang bersifat khusus yang tidak termaksud dalam pelaksanaan tugas pokok tercakup dalam pekerjaan staf.²² Tata Zakaria Sorang Staf pada dasarnya aset yang di kembangkan oleh pimpinan, mengingat seorang pimpinan sebagai atasan staf itu sendiri memiliki berbagai tugas yang sangat berat. Oleh karenanya pimpinan harus mampu memperdayakan staf lainnya dalam rangka mencapai tujuan yang ditetapkan. Mengingat peran seorang staf yang sangat besar dan di butuhkan, maka seseorang sebagai penujung pelaksanaan tugas pimpinan perlu beberapa persyaratan.²³

Menurut Bodnar PMI Palang merah Indonesia merupakan lembaga sosial kemanusiaan yang netral dan mandiri yang didirikan dengan tujuan untuk membantu meringankan penderitaan sesama manusia tanpa membedakan latarbelakang korban atas dasar priroitas yang paling membutuhkan berbagai

²⁰ Agus Fitri Yanto. *Ketidaksiapan Memasuki Dunia Kerja Karena Pendidikan*. (Jakarta. Dinamika Cipta. 2006).

²¹ Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 2005), hal. 1030.

²² Sobirin, dkk. 2014. Peranan Staf Dalam Mendukung tugas Pimpinan, *Jurnal Ilmiah Saintikom*, Vol.13, No. 1. hal.31.

²³ Tata Zakaria, Peran Staf Dalam Menunjang Pelaksanaan Tugas Pimpinan, *Jurnal Lingkar Widya Swara*. Edisi 06 No. 04, Banten, Oktober- Desember 2019. Hal. 5.

kegiatan antara lain penanggulangan bencana, pelayanan sosial dan pelayanan kesehatan, transfuse darah, pengembangan organisasi, dan sebagainya. PMI adalah seseorang yang melaksanakan kegiatan kepalangmerahan baik secara tetap maupun tidak tetap sesuai dengan prinsip-prinsip dasar Gerakan Palang Merah dan Bulan Sabit Merah Internasional serta diorganisasikan oleh Palang Merah Indonesia.²⁴

Berdasarkan pendapat di atas, yang di maksud dengan meningkatkan kreativitas kerja staf PMI adalah kemampuan untuk menciptakan sesuatu yang baru, sebagai kemampuan, pemecahan masalah, berupa gagasan maupun karya nyata yang relatif berbeda dengan apa yang telah ada.

F. Penelitian Terdahulu

Dari hasil kajian dokumentasi terkait topik yang berhubungan dengan penelitian ini yang sudah pernah dilakukan sebelumnya, dan dianggap mendukung terhadap kajian teori dalam penelitian yang sedang dilakukan, maka peneliti menemukan 3 penelitian yang berkaitan yaitu, penelitian: (1) Abu Hasan Ali Al As'ary, (2) Irfa Nurina Jati, (3) Zulfajri.

Pertama, Penelitian yang di lakukan oleh Abu Hasan Ali Al As'ary dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Pengembangan Karir dan disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pemeriksaan Keuangan RI Perwakilan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui gaya kepemimpinan pimpinan terhdap kinerja kariawan. Hasil

²⁴ Bodnar, G.H.,& Hopwood, W. S. 2013. *Accounting Information System*. New Jersey: Pearson

peneitian ini menunjukkan bahwa, adanya pola hubungan antara atasan dan bawahan dengan memberikan rasa senang dan nyaman di tempat kerja, maka dapat berpengaruh pada kinerja karyawan. Pengembangan karir yang di lakukan dapat berpengaruh pada kinerja karyawan. Pengembangan karir diberikan kepada karyawan, akan menjadikan karyawan merasa diperhatikan dan dihargai oleh lembaga, maka karyawan akan maksimal dalam bekerja. Kemudian, Penerapan disiplin kerja yang baik dapat berpengaruh pada kinerja karyawan. Disiplin kerjanya seorang karyawan dapat mencerminkan karyawan tersebut memiliki tingkat kepedulian yang tinggi terhadap aturan-aturan yang diterapkan pada lembaga, sehingga dapat berpengaruh pada kinerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut.²⁵

Kedua, Penelitian yang di lakukan oleh Irfa Nurina Jati yang berjudul, “Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Pelatihan Dan Pengembangan Di Perum Bulog Divre Jateng”. Tujuan penelitian ini adalah. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, strategi untuk meningkatkan kinerja adalah memberikan motivasi kinerja pada karyawan, apabila ada peningkatan kerja maka karyawan diberi tugas untuk mengikuti diklat dan apabila setelah mengikuti diklat karyawan ada peningkatan kinerja maka karyawan akan dipromosikan. Salah satunya

²⁵Abu Hasan Ali As’Ary, “Pengaruh Gaya Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Badan Pemeriksaan Keuangan RI Perwakilan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta”, Skripsi, Yogyakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 2016, hal. 95.

melalui pelatihan dan pengembangan berupa diklat yang meliputi diklat *on the job*, diklat *off*.²⁶

Ketiga, Penelitian yang telah dilakukan oleh Zulfajri yang berjudul, “Upaya Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan kinerja Guru dan Karyawan Di MTS Karangmojo Gunungkidul Yogyakarta”. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, pemimpin dalam upaya meningkatkan kinerja guru dan karyawannya adalah selalu mengedepankan kedisiplinan, membuat kebijakan dalam pembelajaran, pemberian motivasi dan penghargaan, melakukan rapat koordinasi secara rutin, melakukan program pembinaan berupa: Bedah standar kompetensi kelulusan, Bimbingan teknik, mengadakan *Workshop* rutin serta ajang kompetensi seni dan olahraga. Sehingga hasil dari upaya tersebut dapat mengurangi persentase keterlambatan, administrasi lebih tertib dan sistematis dan hasil prestasi belajar siswa mencapai kelulusan 100%.²⁷

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka dapat dilihat persamaan dan perbedaan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Abu Hasan Ali Al As'ary memfokuskan pada gaya kepemimpinan pimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Irfa Nurina Jata memfokuskan pada memberikan motivasi kinerja pada karyawan, apabila ada peningkatan kerja maka karyawan diberi tugas untuk mengikuti diklat. Dan penelitian yang dilakukan oleh Zulfazri memfokuskan pada pembinaan dalam

²⁶Irfa Nurina Jati, “Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Penelitian Dan Pengembangan Di perum Bulog Divre Jateng” , Skripsi (Semarang: Jurusan Manajemen Perkantoran Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang, 2007), hlm.81.

²⁷ Zulfajri, “Upaya Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Dan Karyawan Di MTs N KarangMojo Gunungkidul Yokyakarta” , Skripsi(Yogyakarta: Jurusan Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiah dan Keguruan, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2013), hlm.98-99.

meningkatkan kinerja guru dan karyawan mengedepankan kedisiplinan, membuat kebijakan dalam pembelajaran pemberian motivasi dan penghargaan, melakukan rapat koordinasi secara rutin. Sedangkan penelitian yang peneliti lakukan memfokuskan pada strategi PMI dalam meningkatkan kreativitas dan perkembangan karir pada staf PMI Kota Banda Aceh.



BAB II

LANDASAN TEORITIS

KARIR DAN KREATIVITAS KERJA

A. Konsepsi Karir

Dalam sub bagian ini akan di bahas tiga aspek yaitu: (1) Pengertian Karir; (2) Pengembangan Karir; (3) Manfaat pengembangan karir; (4) Pengertian Strategi

1. Pengertian Karir

Menurut handoko dalam Dewi Wahyuni, karir adalah semua pekerjaan yang ditangani atau dipegang selama kehidupan kerja seseorang. Dengan demikian karir menunjukkan pengembangan para staf secara individual dalam jenjang jabatan atau kepangkatan yang dapat dicapai selama masa kerja dalam suatu organisasi. Karir adalah suatu pekerjaan yang dipegang seseorang selama masa jabatannya.

Dengan demikian gagasan tersebut diperkuat oleh Martoyo pertunjukan karir pengembangan individu staf pada level jabatan/pangkat yang bisa dicapai selama bekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan. Pendapat lain dikemukakan oleh Simamora tentang karir adalah komando kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan dan perilaku, nilai, dan aspirasi seseorang selama rentang hidup orang tersebut. Jadi dapat disimpulkan bahwa karir adalah kedudukan atau status seseorang ketika bekerja sepanjang hidupnya.¹

¹Dewi Wahyuni,dkk, Pengaruh pengembangan karir terhadap prestasi kerja karyawan, Jurnal Adminitrasi Bisnis (JAB). Vol. 8 No 1.2014. Hal.2.

2. Pengembangan karir

a. Pengertian pengembangan karir

Menurut Ardana pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja seseorang yang mendorong adanya peningkatan prestasi kerja dalam rangka mencapai karier yang diinginkan. Kegiatan pengembangan karir yang didukung oleh kantor, maka kantor mengharapkan daya umpan balik dari staf yaitu berupa prestasi kerja. Prestasi kerja merupakan sebuah hasil kerja yang dicapai seorang staf sesuai dengan standar perusahaan/kantor. Prestasi kerja akan menambah manfaat baik dari pihak perusahaan maupun staf.

Salah satu manfaatnya bagi staf yaitu dapat menambah pengalaman kariernya selama bekerja, sedangkan manfaatnya bagi PMI Kota Banda Aceh yaitu memudahkan untuk pengambilan keputusan. Mondy menyatakan bahwa pengembangan karir adalah pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk memastikan bahwa orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia jika dibutuhkan. Filppo menyatakan bahwa pengembangan karir merupakan serangkaian kegiatan yang terpisah-pisah namun masih merupakan atau mempunyai hubungan yang saling melengkapi, berkelanjutan dan memberikan makna bagi kehidupan staf.²

Rivai dalam Priansa menyatakan bahwa pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka

² Flippo Edwin B, *Manajemen Personalia* (Jakarta:Erlangga 1984), hal. 278.

mencapai karir yang diinginkan.³. Menurut Kaswan pengembangan karir merupakan hasil dari intergrasi antara perencanaan karir individu dengan proses manajemen karir organisasi, ini senada dengan ungkapan Bernadin dan Rusesel.⁴ Definisi yang semakna bahwa pengembangan karir adalah suatu langkah yang ditempuh perusahaan untuk menghadapi tuntutan tugas staf dan untuk menjawab tantangan masa depan dalam mengembangkan sumber daya manusia di perusahaan yang merupakan suatu keharusan dan mutlak diperlukan.

Menurut Melayu sp pengembangan karir juga dapat didefinisikan sebagai pendekatan formal yang diambil organisasi untuk memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia pada saat dibutuhkan, karena perencanaan dan pengembangan karir menguntungkan individu dan organisasi. Pengembangan karier sangat penting bagi suatu organisasi, karena karier merupakan kebutuhan yang harus terus dikembangkan dalam diri seorang staf sehingga mampu memotivasi staf untuk meningkatkan kinerjanya.⁵

Pengembangan karier meliputi setiap aktivitas untuk mempersiapkan seseorang untuk menempuh jalur karier tertentu. Suatu rencana karier yang telah dibuat oleh seseorang pekerja harus disertai oleh suatu tujuan karier yang realistis. Karena perdefinisi perencanaan, termasuk perencanaan karier. Pengembangan karir itu sendiri mempunyai arah serta pilihan yang akan memberikan kepada

³ Priansa Donni Juni, *perencanaan & pengembangan SDM* (Bandung :Alfabeta, 2014), hal. 161.

⁴ Kaswan , *Career Development Pengembangan karir untuk mencapai kesuksesan dan kepuasan* (Bandung : Alfabeta, 2014), hal. 48.

⁵ Melayu sp, Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Cv. Haji Masagung, 1994), hal. 9.

setiap staf untuk mengembangkan karirnya sepanjang arah itu mencerminkan tujuan dan kemampuannya. pilihan arah yang ingin dikembangkan merupakan kesempatan yang baik bagi Staf itu sendiri dimana pun dan kapan pun. Pilihan arah atau jalur pengembangan karir meliputi:

- 1) *Enrichment*, yaitu pengembangan dan peningkatan melalui pemberian tugas secara khusus, ini merupakan bentuk umum dari pengembangan karir
- 2) *Laternal*, yaitu pengembangan kearah samping suatu pekerjaan yang lain mungkin lebih cocok dengan keterampilannya dan memberi pengalaman yang lebih luas, tantangan baru, serta memberi kepercayaan dan kepuasan lebih besar.
- 3) *Vertical*, yaitu pengembangan kearah atas pada posisi yang mempunyai tanggung jawab dan wewenang yang lebih besar dibandingkan keahlian khusus.
- 4) *Relocation*, yaitu perpindahan secara fisik keunit organisasi lain atau tempat yang dapat melengkapi kesempatan pertumbuhan dan peningkatan dan kemampuan staf untuk tetap pada pekerjaan yang sama.
- 5) *Exploration*, yaitu menjelajah kearah yang lebih luas lagi kepada pilihan karir didalam unit organisasi maupun diluar unit organisasi
- 6) Untuk mencari dan mengumpulkan organisasi sehingga dapat menjawab pertanyaan dan membuat suatu keputusan tentang potensi kari yang akan dipilih.

7) *Realignment*, yaitu pergerakan kearah bawah yang mungkin dapat mereflesika suatu peralihan atau pertukaran prioritas pekerjaan bagi karyawan untuk mengurangi resiko, tanggung jawab, dan stres, menepatkan posisi karyawan tersebut kearah yang lebih tepat yang sekaligus sebagai kesempatan atau peluang yang baru.⁶

b. Bentuk-bentuk pengembangan karir

Bentuk pengembangan karir tergantung pada jalur karir yang direncanakan oleh masing-masing organisasi/perusahaan. Cara suatu perusahaan menentukan jenjang karir bagi staf tergantung pada kebutuhan dan situasi perusahaan itu sendiri, namun secara umum yang sering dilakukan kantor adalah melalui pendidikan dan pelatihan, promosi dan mutasi. Arti dari ketiga hal tersebut dapat dijelaskan di bawah ini:

- 1) Pendidikan dan pelatihan adalah kegiatan kantor yang bertujuan untuk meningkatkan dan mengembangkan sikap, perilaku, keterampilan, dan pengetahuan staf sesuai dengan keinginan kantor yang bersangkutan.
- 2) Promosi adalah suatu perubahan posisi atau jabatan dari tingkat yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi, perubahan ini biasanya akan diikuti dengan meningkatnya tanggung jawab, hak, serta status sosial seseorang.

⁶ Sutrisno Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: kencana,2009), hal. 163-

3) Mutasi merupakan bagian dari proses kegiatan yang dapat mengembangkan posisi atau status seseorang dalam suatu organisasi. Istilah mutasi itu sendiri atau dalam beberapa literatur disebut mutasi dalam arti sempit dapat dirumuskan sebagai perubahan dari satu jabatan dalam satu golongan ke suatu jabatan di golongan lain yang tidak lebih tinggi atau lebih rendah (setingkat) dalam rencana penggajian. Sedangkan dalam arti yang lebih luas, konsep mutasi dirumuskan sebagai perubahan kedudukan/jabatan/tempat/pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal (promosi/demosi) dalam suatu organisasi.

c. Prinsip-prinsip dalam pengembangan karir

Menurut Mondy dalam, Wahibur Rohman pengembangan karir mencakup kegiatan untuk mempersiapkan individu untuk kemajuan jalur karir yang direncanakan. Lebih lanjut, Mondy menjelaskan beberapa prinsip dalam pengembangan karir, antara lain:

- 1) Pekerjaan itu sendiri memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap perkembangan karir. Jika setiap hari di tempat kerja menghadirkan tantangan yang berbeda, apa yang dipelajari di tempat kerja jauh lebih penting daripada kegiatan rencana pembangunan formal.
- 2) Bentuk pengembangan keterampilan yang dibutuhkan ditentukan oleh tuntutan pekerjaan tertentu. Keterampilan yang dibutuhkan

untuk menjadi supervisor akan berbeda dengan keterampilan yang dibutuhkan untuk menjadi manajer menengah.

- 3) Perkembangan hanya akan terjadi jika individu belum memperoleh keterampilan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Jika tujuan ini dikembangkan lebih lanjut oleh seorang individu, maka individu yang telah memiliki keterampilan yang dibutuhkan oleh pekerjaan tersebut akan menduduki pekerjaan baru.
- 4) Waktu yang dihabiskan untuk pengembangan dapat dikurangi dengan mengidentifikasi serangkaian penempatan kerja individu yang rasional.⁷

Sehubungan dengan pembahasan tujuan pengembangan karir staf, berikut pendapat para ahli di bidang manajemen. Rivai menyatakan sebagai berikut. “Tujuan dari semua program pengembangan karir adalah untuk menyesuaikan kebutuhan dan tujuan staf dengan peluang karir yang tersedia di organisasi saat ini dan di masa depan. Oleh karena itu, upaya membangun sistem pengembangan karir yang dirancang dengan baik akan dapat membantu karyawan dalam menentukan kebutuhan karir mereka sendiri, dan menyesuaikan kebutuhan staf dengan kebutuhan organisasi.

Komitmen terhadap program pengembangan karir dapat menunda sumber daya manusia yang membebani organisasi.” Berdasarkan uraian di atas, dapat dikatakan bahwa staf merupakan orang yang paling berkepentingan dalam proses

⁷ Wahibur Rohman, Manajemen Sumber Daya Manusia, Nora Media Enterprise, Kudus, 2011, Hal.81

kegiatan pengembangan karir. Jika mereka (staf) sendiri menunjukkan tampilan dan sikap yang tidak proaktif dalam pengembangan karir, kecil kemungkinan mereka mendapatkan kesempatan untuk pengembangan karir.⁸

d. Faktor-faktor yang mempengaruhi perkembangan karir staf, antara lain.

- 1) Kinerja dan produktivitas Kerja. staf yang memiliki kinerja dan produktivitas kerja paling tinggi biasanya akan memperoleh jenjang karir yang relatif lebih cepat dan mudah bila dibandingkan dengan staf yang memiliki kinerja dan produktivitas kerja yang rendah akan lebih terbuka kepada staf yang memiliki pengalaman yang lebih tinggi.
- 2) Kompetensi dan profesionalisme yang dimiliki oleh staf sangat mempengaruhi jenjang karir. staf dengan kompetensi dan profesionalisme yang baik akan sangat dibutuhkan oleh organisasi dalam rangka mengembangkan organisasi menuju kompetisi yang lebih tinggi sehingga organisasi akan memberikan jabatan yang pantas untuk staf tersebut.
- 3) Pendidikan yang dimiliki oleh staf akan memudahkannya untuk mengembangkan organisasi. untuk itu, dalam level jabatan yang lebih tinggi didalam organisasi, maka level pendidikan pun dibutuhkan semakin tinggi.

⁸ Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, PT Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2012, Hlm. 337-340.

- 4) Pimpinan sangat mempengaruhi karir staf karena pimpinan yang akan mengangkat staf ke jenjang karir yang lebih tinggi. Agar karir yang dimiliki cepat meningkat maka kedekatan dan hubungan baik dengan pimpinan perlu dipelihara.
- 5) Rekan kerja tentu saja sangat mempengaruhi jenjang karir staf. Staf yang memiliki rekan kerja yang mampu bekerja dengan solid akan memudahkan dalam melaksanakan pekerjaan sehingga target-target yang dimiliki oleh organisasi akan mampu dicapai dengan optimal.
- 6) Staf dengan posisi yang rendah sangat berpengaruh terhadap perkembangan karir atasannya. Staf tersebut jika mampu dengan optimal dan mampu mewujudkan target-target
- 7) Nasib baik juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi perkembangan karir staf. Banyak pegawai yang bernasib baik yang mampu meraih karir gemilang. Namun demikian, faktor nasib ini tentu saja diluar kemampuan manusia.

e. Tahap pengembangan karir

Menurut Soekidjo Notoatmodjo pengembangan karir staf dalam suatu organisasi atau lembaga identik dengan pengembangan karir. Karena karir adalah segala pekerjaan yang dilakukan oleh seorang staf selama masa jabatan atau tugasnya yang memberikan kesinambungan, ketertiban, dan nilai bagi kehidupan seseorang atau staf. Secara umum, jenjang karir seorang staf dikelompokkan menjadi 4 tahapan, yaitu: eksplorasi, stabilisasi, pemeliharaan, penurunan. Perkembangan atau jenjang karir biasanya linier dengan usia seseorang.

- 1) Pada usia antara 15-24 tahun, dimana pada umumnya seseorang masih bersekolah (siswa atau mahasiswa), mereka sudah mulai memikirkan pekerjaan yang cocok untuk dirinya. Dengan kata lain, mereka sudah mulai mengeksplorasi pekerjaan atau karir mereka. Beberapa dari kelompok usia ini bahkan sudah mulai memasuki dunia kerja atau berkerja. Beberapa dari mereka, meskipun sudah mulai bekerja, masih mencari peluang untuk melamar pekerjaan lain. Mereka masih dalam tahap eksplorasi karir.
- 2) Pada usia antara 25-44 tahun, pada umumnya seseorang sudah mulai memantapkan dirinya dalam pekerjaan yang dipilihnya. Mereka tidak lagi tertarik untuk berganti pekerjaan, jika tidak terdesak oleh keadaan, misalnya karena di-PHK. Selain karena usianya yang tidak lagi kondusif untuk berganti pekerjaan, ia juga mempertimbangkan pertimbangan ekonomi keluarganya.
- 3) Pada usia 45-60 tahun, seseorang (staf atau pekerja) sudah mulai mempertahankan pekerjaan atau karir yang telah dipilih dan ditekuninya. Pada tahap ini mereka harus mulai mengejar dan meningkatkan kualitas pekerjaan atau tugas dan tanggung jawab yang dipercayakan oleh lembaga atau organisasi tempat mereka bekerja. Pada tahap ini, pada umumnya seseorang tidak berpikir untuk berganti pekerjaan lagi, dan berkonsentrasi pada pekerjaan atau karirnya, demi keluarga dan anak-anaknya.

- 4) Pada usia di atas 60 tahun (di Indonesia: di atas 55 tahun), seseorang sudah mulai melewati puncak karirnya, dan mulai menurun. Di usia ini biasanya orang menunggu masa pensiun, bahkan sudah berhenti mengembangkan karirnya.⁹

3. Manfaat pengembangan karir

Sinambela mengatakan Mohamad Muspawi bahwa bagi staf pengembangan karir sangat mereka harapkan karena bermanfaat untuk memotivasi mereka dalam bekerja dengan baik. Samsudin juga menjelaskan bahwa pengembangan karir pada dasarnya memiliki manfaat, yaitu:

- 1) Meningkatkan kemampuan staf. Dengan pengembangan karir melalui pendidikan atau pelatihan, akan lebih meningkat kemampuan intelektual dan keterampilan staf yang dapat disumbangkan pada kantor.
- 2) Meningkatkan suplai staf yang berkemampuan . Jumlah staf yang lebih tinggi kemampuan dari sebelumnya akan menjadi bertambah sehingga memudahkan pihak pimpinan untuk menempatkan staf dalam pekerjaan yang lebih tepat.¹⁰

4. Pengertian strategi

Strategis adalah studi tentang mengapa sebuah perusahaan mampu mengalahkan perusahaan lainnya. ketua perlu menentukan bagaimana kantor bisa

⁹Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, PT RINEKA CIPTA, Jakarta, 2009, Hlm. 170-171

¹⁰ Mohamad Muspawi, Menata Pengembangan Karir Sumber Daya Manusia Organisasi, *Jurnal Ilmiah Universitas Jambi* Vol.17 No. 1 Tahun 2017. Hal.121.

menciptakan keunggulan kompetitif yang tidak hanya unik dan berharga, tetapi juga sulit ditiru atau dicari substitusinya sehingga mampu bertahan lama. Keunggulan kompetitif yang mampu bertahan lama biasanya didapatkan dengan melakukan aktivitas berbeda dengan apa yang dilakukan pesaing, atau melakukan aktivitas yang sama dengan cara yang berbeda. Strategi merupakan suatu seni menggunakan pertempuran untuk memenangkan suatu perang. Strategi merupakan rencana jangka panjang untuk mencapai tujuan.

Implementasi strategi termasuk mengembangkan budaya yang mendukung strategi, menciptakan struktur organisasi yang efektif dan mengarahkan usaha pemasaran, menyiapkan anggaran, mengembangkan dan memberdayakan sistem informasi, dan menghubungkan kinerja karyawan dengan kinerja organisasi. Suksesnya implementasi strategi terletak pada kemampuan manajer untuk memotivasi karyawan

B. Konsepsi Kreativitas Kerja

Dalam sub bagian ini akan dibahas sembilan aspek yaitu: (1) Pengertian Kreativitas; (2) Hakikat kreativitas; (3) Ciri-ciri Kreativitas; (4) pengertian Kualifikasi; (5) Pengertian Kerja; (6) Tujuan Kerja; (7) Program untuk Mencapai kinerja; (8) Pandangan modern mengenai kerja; (9) Staf Palang Merah Indonesia.

1. Pengertian kreativits

Kreativitas adalah kemampuan individu untuk mempergunakan imaginasi dan berbagai kemungkinan yang diperoleh dari interaksi dengan ide atau gagasan, orang lain dan lingkungan untuk membuat koneksi dan hasil yang

baru serta bermakna. Suatu saat seseorang dihadapkan pada sebuah permainan atau masalah yang menuntut kreativitas berpikir dalam menyelesaikan. Orang tersebut tidak mampu menyelesaikan karena hanya berkuat pada satu jalan keluar kemudian ada seseorang yang dapat membantunya melalui cara yang tidak terpikir olehnya.¹¹

2. Hakikat Kreativitas

Kreativitas merupakan salah satu potensi yang dimiliki anak yang perlu dikembangkan sejak usia dini. Setiap anak memiliki bakat kreatif yang dapat dikembangkan sejak dini, sehingga bakat tersebut tidak berkembang secara optimal. Jadi apabila staf PMI ingin meningkatkan kreativitasnya maka harus memiliki hakikat kreativitas tersebut.

3. Ciri-ciri kreativitas

Kreativitas dapat diwujudkan dalam kehidupan, di mana saja dan oleh siapa saja, tanpa memandang usia, jenis kelamin, kondisi sosial ekonomi atau tingkat pendidikan tertentu, tetapi bakat kreatif perlu dilatih dan dibina, serta dikembangkan.

Kreativitas dapat dipahami melalui batasan-batasan sebagai berikut,

- a. Kreativitas pada esensinya merupakan bentuk pemecahan masalah istimewa yang melibatkan persoalan yang memerlukan pemecahan yang tak bisa.

¹¹ Abdul Karim Batu Bara, Membangun Kreativitas Pustakawan di perputakawan, Jurnal iqra volume 06 No. 02. Hal. 41

- b. Dalam upaya memahami kreativitas pada anak dan remaja, pusat perhatian harus diletakkan pada proses, yaitu proses melahirkan dan mengembangkan gagasan orisinal yang merupakan dasar bagi potensi kreativitas.
- c. Kreativitas dapat mewujudkan dalam semua segi kehidupan, termasuk bidang musik, seni rupa, tulisan, sains, ilmu sosial, dan bidang ilmu lain yang diajarkan.
- d. Untuk menumbuhkan dorongan dan ungkapan kreativitas bagi anak dan remaja, orang tua di rumah, serta guru di sekolah perlu menciptakan yang kondusif.

4. Faktor-faktor yang mempengaruhi kreativitas kerja

Tinggi rendahnya peluang untuk berekspansi yang dimiliki oleh staf dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

a. Gaji

Gaji adalah imbalan finansial yang dibayarkan kepada staf secara teratur; seperti harian, bulanan atau mingguan. Gaji merupakan imbalan langsung yang diberikan kepada staf karena kinerja melebihi standar yang ditentukan. Gaji juga merupakan penghargaan dari energi staf yang menginvestasikan sebagai hasil produksi, atau suatu jasa yang dianggap sama dengan itu, yang berwujud uang, tanpa suatu jaminan yang pasti dalam tiap-tiap minggu atau bulan, maka hakikat gaji adalah suatu penghargaan dari energi staf yang dimanifestasikan dalam bentuk uang.

b. Rekan kerja

Merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara staf dengan atasnya dan dengan staf yang lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis bidang pekerjaannya. Orang-orang mendapatkan lebih dari pada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dari dalam kerja. Bagi kebanyakan staf, kerja juga mengisi kebutuhan akan social. Oleh karena itu bila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan menyenangkan dapat menciptakan kreativitas kerja.¹²

5. Pengertian Kualifikasi

Dalam *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, definisi kualifikasi adalah keahlian yang diperlukan untuk melakukan sesuatu, atau menduduki jabatan tertentu. Jadi, kualifikasi mendorong seseorang untuk memiliki suatu keahlian atau kecakapan khusus.¹³ Dalam Aqib, Jaja Jahidi Kualifikasi adalah keahlian yang diperlukan untuk melakukan sesuatu, atau menduduki jabatan. Dimensi kualifikasi antara lain Kualifikasi, Latar belakang sesuai dengan bidang atau mata pelajaran yang diajarkan, Sertifikat profesi, rencana pengajaran (teaching plans and materials), prosedur mengajar (classroom procedurs), dan hubungan antar pribadi (interpersonal skill). Kualifikasi mendukung tercapainya kemampuan sesuai dengan kompetensi yang diharapkan Kompetensi yang harus yaitu kompetensi

¹² Yentisna, dkk. Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Kreativitas Kerja Pada Komisi Pemilihan Umum Kota Padang, (*Jurnal kajian manajemen bisnis* Volume 3, Nomor 2, September 2014). Hal.90.

¹³ Depdiknas, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. (Jakarta ;Balai Pustaka, 2001).

kepribadian, kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial.¹⁴

6. Pengertian kerja

Menurut pandji kerja adalah sesuatu yang dibutuhkan oleh manusia, kebutuhan itu bisa bermacam-macam, berkembang dan berubah, bahkan sering sekali tidak disadari oleh pelakunya, dan orang berharap bahwa aktivitas kerja yang dilakukan akan membawa kepada suatu keadaan yang lebih memuaskan dari pada keadaan sebelumnya¹⁵.

Menurut hegel dalam pandji kerja adalah kesadaran manusia, pekerjaan adalah menyatakan diri secara kedunia ini, sehingga ia dan orang lain dapat memandang dan memahami keberadaan dirinya.¹⁶

7. Tujuan kerja

Tujuan dari kerja adalah untuk hidup. Dengan demikian, maka mereka yang menukarkan kegiatan fisik atau kegiatan otak dengan sarana kebutuhan hidup, berarti bekerja. Dari pendapat tersebut, maka hanya kegiatan-kegiatan orang yang bermotivasikan kebutuhan ekonomis sajalah yang bisa dikategorikan sebagai kerja.¹⁷

¹⁴ Aqib, Zainal. *Standar Kualifikasi, kompetensi, serifikasi, guru, kepala sekolah, dan pengawas*. (Bandung: CV, Yrama Widya, 2009).

¹⁵ Pandji Anoraga, *Psikologi Kerja*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 1992), Hal. 11

¹⁶ *Ibid*, hal. 11

¹⁷ *Ibid*, hal. 12

8. Pandangan modern mengenai kerja

Selanjutnya dalam pandangan paling modern mengenai kerja bahwa:

- a. Kerja merupakan bagaian yang paling mendasar dari kehidupan manusia. Sebagai bagian yang paling dasar, dia akan memberikan status dari masyarakat yang ada dilingkungan.
- b. Baik wanita maupun pria menyukai pekerjaan. Kalaupun orang tersebut tidak menyukai pekerjaan, hal ini biasanya disebabkan kondisi psikologis dan sosial dari pekerjaan itu.
- c. Moral dari pekerjaan tidak menyupai hubungan langsung dengan kondisi material yang menyangkut pekerjaan itu.
- d. Moral dari pekerjaan tidak mempunyai hubungan langsung dengan kondisi material yang menyangku.
- e. Inisiatif dari kerja banyak bentuk dan tidak selalu tergantung pada uang. Inisiatif ini adalah hal-hal yang mendorong tenaga kerja untuk bekerja lebih giat.¹⁸

9. Program Untuk Mencapai Kinerja

- a. Pengertian Program

Menurut Muhaimin program merupakan pernyataan yang berisi kesimpulan dari beberapa harapan atau tujuan yang saling bergantung dan saling terkait, untuk mencapai suatu. Menurut mudasir sasaran yang sama. Biasanya suatu program mencakup seluruh kegiatan yang berada di bawah unit administrasi yang sama, atau sasaran-sasaran yang saling bergantung dan saling melengkapi,

¹⁸ Pandji Anoraga, *Psikologi Kerja*, Hal. 14-15.

yang semuanya harus dilaksanakan secara bersamaan atau berurutan.¹⁹ Program sering dikaitkan dengan perencanaan, persiapan, dan desain atau rancangan. Desain berasal dari bahasa Inggris yaitu dari kata *decine*. Rencana pembelajaran disebut juga dengan program pembelajaran.²⁰

Selanjutnya mudasir program merupakan gambaran beberapa kegiatan, siapa yang bertanggung jawab mengerjakannya dan faktor pendukung berupa dana dan waktu, semakin jelas pekerjaan pencapaiannya karena ada petunjuk pelaksanaan serta alat bantu yang mempermudah untuk melaksanakannya.

Semakin terarah suatu pekerjaan karena dalam perencanaan itu ada target yang menjadi sasaran pencapaian sekaligus barometer pencapaian serta persentase pencapaian kegiatan dalam waktu tertentu. Perencanaan dapat menjadi penentu keberhasilan serta menjadi bahan analisa terhadap kebenaran dan kinerja seseorang agar dapat di ketahui ketepatan seseorang dan kelompok dalam bekerja.²¹

b. Tujuan Program

Menurut rusman adapun tujuan program ini ialah sebagai,²² berikut:

- 1) Sebagai acuan atau pedoman dalam pelaksanaan tugas. Barangkali kita semua sepakat bahwa sekecil apapun bentuk dan jenis suatu pekerjaan, mesti di dahului oleh rancangan atau planning. Semakin matang rencana yang dipersiapkan maka akan semakin bagus pula

¹⁹ Muhaimin, Suti'ah, Dkk, *Manajemen Pendidikan*, (Jakarta:Kencana, 2009), hal. 349.

²⁰ Mudasir, *Desain Pembelajaran*, (Indragiri Hulu : STAI Nurul Falah, 2012), hal. 1.

²¹ Mudasir, *Desain...* hal. 2-3

²² Rusman, *Manajemen Kurikulum*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2009) hal. 319.

usaha itu dilaksanakan karena rencana yang sudah di sususun akan menjadikan acuan ataupun patokan ketika pelaksanaan usaha tersebut.

- 2) Menjadikan staf PMI lebih siap dan percaya diri dalam menjalankan tugas pekerjaan. Percaya diri itu akan sempurna jika seseorang itu memiliki kesiapan untuk melakukan sesuatu. Meningkatkan kemampuan Staf PMI dan Karena adanya perencanaan maka pelaksanaan pekerjaan menjadi baik dan efektif.

c. Pengertian Kinerja

Kinerja dalam bahasa Inggris disebut juga dengan *job performance* atau *actual performance*, yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat, atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan.

Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya dimiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Menurut Prawirosentono dalam Akhmad Fauzi hasil kerja yang dicapai oleh seorang atau sekelompok orang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai wewenang dan tanggung

jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai moral.²³

Selanjutnya Akhmad mengungkapkan bahwa terdapat hubungan erat antara kinerja perorangan dengan kinerja perusahaan. Bila kinerja seorang karyawan baik, maka kemungkinan besar kinerja perusahaan juga baik, maka kemungkinan besar kinerja perusahaan juga baik. Kinerja Staf akan baik jika mempunyai keahlian tinggi, bersedia bekerja karena diberi gaji sesuai perjanjian dan mempunyai harapan masa depan lebih baik.²⁴ Selanjutnya Jauch dalam kinerja sebagai tingkat penyelesaian tugas yang memperbaiki pekerjaan staf. Artinya, seberapa baik seorang staf melaksanakan pekerjaan yang diminta. Berbeda dengan istilah usaha kinerja diukur dalam hasil, sedangkan usaha mengacu pada energi yang dikeluarkan. Sedangkan Mitchell dalam menyatakan kinerja menunjukkan bahwa hasil perilaku yang dinilai oleh beberapa kriteria atau standar mutu.

Dengan demikian Ahmad ketika membicarakan kinerja biasanya berpikir baik buruk. Artinya, apabila perilaku seseorang memberikan hasil pekerja sesuai dengan standar atau kriteria yang dibakukan organisasi, maka kinerja tergolong baik, dan jika sebaliknya, maka kinerja tergolong buruk. Secara teoritis, tingkat motivasi kerja yang tingginya kinerja Staf.

²³ Akhmad Fauzi, Rusdi Hidayat, *Manajemen Kinerja*, (Jawa Timur: Airlangga University Press, 2020), hal. 3.

²⁴ Akhmad Fauzi, Rusdi Hidayat, *Manajemen Kinerja*, Hal. 4

10. Staf Palang Merah Indonesia

a. Pengertian Staf Palang Merah Indonesia

Menurut Tata Zakaria Sekelompok orang yang bekerja sama membantu seorang ketua dalam mengelola sesuatu. Bagian organisasi yang tidak mempunyai hak memberikan perintah, tetapi mempunyai hak membantu pimpinan, memberikan nasehat dan sebagainya. Secara terminologi jalur dan staf berasal dari terminologi militer.²⁵

b. Fungsi Staf PMI

- 1) Memberikan bantuan dalam posisi terbesar terhadap bidang tugas pimpinan dalam arti leading.
- 2) Staf adalah perluasan dari pribadi pimpinan
- 3) Menerjemahkan pikiran dalam rumusan kebijaksanaan, rencana tindakan, proyeksi tentang keadaan masa depan
- 4) Membantu pimpinan dalam bentuk pemberian fasilitas meliputi antara lain tenaga, material, pembiayaan dan ketatausahaan.

c. Tugas Staf PMI

- 1) Mengikuti perkembangan keadaan secara terus menerus dan memperhatikan akibat-akibat atau pengaruh-pengaruh dari keadaan itu terhadap pelaksanaan tugas pokok.
- 2) Mengumpulkan, mengestimalkan dan mengelola bahan-bahan mengenai atau yang berhubungan dengan tugas pokok.

²⁵ Tata Zakaria, *Aplikasi Telaahan Staf Konsep dan Strategi Penyusunan*, (Malang: AF J Mobicons, 2013), hal 12

- 3) Diminta atau tidak diminta membuat pikiran keadaan dan memberikan saran-saran atau pertimbangan-pertimbangan tepat pada waktunya kepada pimpinan sebagai bahan untuk menentukan kebijaksanaan atau mengambil keputusan.
- 4) Menempatkan kebijaksanaan atau keputusan pimpinan dalam bentuk-bentuk tertentu dan menyampaikannya kepada yang berkepentingan untuk dilaksanakan seperti peraturan, keputusan, intruksi.²⁶



²⁶ Tata Zakaria, *Aplikasi Telaahan Staf...*, hal. 14

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Metode dan Pendekatan Penelitian

1. Metode Penelitian

Penelitian ini termasuk kepada penelitian lapangan (*Field Research*), menurut Nasir Budiman *Field Research* adalah pencarian data di lapangan karena penelitian yang dilakukan menyangkut dengan persoalan-persoalan atau kenyataan dalam kehidupan nyata, bukan pemikiran abstrak yang terdapat dalam teks-teks dan dokumen-dokumen tertulis atau terekam.¹ Serta disebut penelitian lapangan, karena peneliti harus terjun langsung ke lapangan, peneliti harus memiliki pengetahuan langsung tentang kondisi, situasi dan pergolakan hidup partisipan dan masyarakat yang diteliti.² Sedangkan menurut Abdurrahman Fathoni, *Field Research* adalah suatu penyelidikan yang dilakukan di lapangan atau lokasi penelitian, suatu tempat yang dipilih sebagai lokasi untuk menyelidiki gejala objektif yang terjadi di lokasi tersebut, yang dilakukan juga untuk menyusun laporan ilmiah dengan menggunakan metode deskriptif analisis.³

Berdasarkan penelitian ini penulis menggunakan metode deskriptif analisis yaitu menggambarkan dan menguraikan semua persoalan yang ada secara umum, kemudian menganalisa, mengklarifikasikan dan berusaha mencari pemecahan

¹ Nasir Budiman, dkk, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah, (Skripsi, Tesis dan Disertasi)* cet ke 1 (Banda Aceh: Ar-Raniry, 2006), hal. 23.

² Conny Seniawan, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: Gramedia, 2010), hal. 9

³ Abdurrahman Fathoni, *Metodelogi Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi*, cet ke 1 (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), hal. 96.

yang meliputi pencatatan dan penguraian terhadap masalah yang dihadapi di lapangan.⁴

2. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Sugiyono menyatakan penelitian kualitatif sering disebut metode penelitian naturalistik karena penelitiannya dilakukan pada kondisi yang alamiah (*natural setting*), juga disebut dengan metode kualitatif karena data yang terkumpul dan analisisnya lebih bersifat kualitatif.⁵ Pendekatan kualitatif yang peneliti maksud pada penelitian ini adalah suatu penelitian yang akan menghasilkan data yang dinyatakan oleh responden secara lisan dari hasil wawancara dan sebagainya.

Selanjutnya akan dipelajari dan diteliti sebagai sesuatu yang utuh dengan maksud mendapatkan fakta dilapangan yang berhubungan dengan pokok permasalahan yang akan diteliti, yaitu untuk mengetahui bagaimana strategi pengembangan karir dalam meningkatkan kreativitas kerja staf Palang Merah Indonesia Kota Banda Aceh.

B. Objek dan Subjek Penelitian

1. Objek Penelitian

Menurut Andi Prastowo objek penelitian adalah keseluruhan gejala yang ada disekitar kehidupan manusia. Sedangkan objek penelitian yang dimaksud

⁴ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2013), hal. 3.

⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2017). hal.8.

dalam penelitian kualitatif menurut Spradley dalam buku Andi Prastowo disebut *sosial situation* atau situasi sosial yang terdiri dari tiga elemen, yaitu tempat (*place*), pelaku (*actors*) dan aktivitas (*activity*) secara sinergis.⁶ Sedangkan menurut M. Burhan Bungin objek dan subjek data penelitian kualitatif bertujuan menjelaskan objek penelitian (fokus penelitian), yaitu apa yang menjadi sasaran.⁷ Adapun objek penelitian ini adalah: Bagaimana kualifikasi para pekerja staf Palang Merah Indonesia, bagaimana program kerja staf Palang Merah Indonesia yang diterapkan untuk mencapai kinerja dan kreativitas kerjanya dan, bagaimana strategi pengembangan karir staf di Palang Merah Indonesia Kota Banda Aceh.

2. Subjek Penelitian

Menurut Saifuddin Azwar subjek penelitian adalah sumber data penelitian, yaitu yang memiliki data mengenai variabel-variabel yang diteliti. Subjek penelitian pada dasarnya adalah yang akan menjadi sasaran penelitian, apabila subjek penelitian terbatas dan masih dalam jangkauan sumbernya, maka dapat dilakukan. Secara langsung studi populasi yang mempelajari seluruh subjek secara langsung.

Sebaliknya, apabila subjek penelitian sangat banyak dan berada diluar jangkauan sumber daya penulis, atau apabila batasan populasinya tidak mudah

⁶ Andi Prastowo, *Metode Penelitian Kualitatif dalam Perspektif Rancangan Penelitian*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2011), hal. 195.

⁷ M. Burhan Bungin, *Penelitian Kualitatif (Komunikasi, ekonomi, kebijakan publik dan ilmu sosial lainnya)*, (Jakarta: Kencana, 2008), hal. 76.

untuk didefinisikan, maka dapat dilakukan studi sampel.⁸ Yang menjadi subjek dalam penelitian ini akan dipilih berjumlah tujuh orang dengan rincian, dua orang mantan kops Sukarelawan (KSR), dua orang staf yang aktif dalam kegiatan Palang Merah Indonesia dan tiga orang staf yang bekerja lebih dari satu tahun dan mendapatkan peningkatan karir di Palang Merah Indonesia Kota Banda Aceh.

C. Teknik Pemilihan Subjek Penelitian

M. Burhan Bungin menyatakan, bahwa penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik *purposive sampling*, karena disesuaikan dengan kebutuhan penelitian.⁹ Sedangkan Husaini Usman, menyatakan dalam pemilihan sumber data penelitian ini peneliti menggunakan *teknik Purposive sampling* yakni pengambilan sumber yang dilakukan berdasarkan tujuan.¹⁰

Pada penelitian ini mengambil sampel data dengan pertimbangan-pertimbangan yang dimaksud adanya kriteria-kriteria yang ditentukan. Adapun kriteria subjek dari penelitian ini yaitu, mengetahui tentang PMI Kota Banda Aceh, bekerja di Palang Merah Indonesia Kota Banda Aceh minimal selama satu tahun, dan yang mendapatkan *reward* ataupun peningkatan karir, mereka adalah:

1. Mantan anggota Korps Sukarelawan (KSR)
2. Staf anggota Palang Merah Indonesia Kota Banda Aceh yang aktif dalam kegiatan.

⁸ Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka belajar, 2007), Cet VII, hal. 34-45.

⁹ M. Burhan Bungin, *Penelitian Kaulitatif (Komunikasi, ekonomi, kebijakan publik dan ilmu sosial lainnya)*, (Jakarta: Kencana, 2008), hal. 78.

¹⁰ Husaini Usman, *Metode Penelitian*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1996). hal. 47.

3. Staf yang mempunyai peningkatan karir dalam bekerja selama satu tahun di Palang Merah Indonesi Kota Banda Aceh

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam sebuah penelitian digunakan untuk memperoleh data dari lapangan. Sugiyono juga menjelaskan bahwa, teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data.¹¹ Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka penelitian tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan, yaitu : (1) Observasi; (2) Wawancara, dan (3) Dokumentasi.

1. Observasi

Tim pengembangan ilmu sosial, menyatakan observasi adalah penginderaan secara khusus dengan penuh perhatian terhadap suatu subjek.¹² Selanjutnya Hamid Darmadi mengatakan bahwa beberapa informasi yang diperoleh dari hasil observasi adalah ruang (tempat), pelaku, kegiatan, objek, perbuatan kejadian atau peristiwa waktu dan perasaan.¹³

¹¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D*, (Bandung: ALFABETA, 2017), hal. 224.

¹² Tim Pengembangan Ilmu Pendidikan, *Ilmu dan Aplikasi Pendidikan*, (Jakarta:IMTIMA,2007). hal. 333.

¹³ Hamid Darmadi, *Dimensi-dimensi metode penelitian pendidikan dan sosial*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hal. 145.

Dalam penelitian ini peneliti melakukan observasi non partisipan yakni observasi yang dilakukan peneliti hanya melihat dan mengamati dari luar subjek tetapi peneliti tidak ikut terlibat dalam kegiatan yang sedang diamati.

2. Wawancara

Nasution menyatakan wawancara atau interview adalah suatu bentuk komunikasi verbal, semacam percakapan yang bertujuan untuk memperoleh informasi. Dalam wawancara pertanyaan dan jawaban diberikan secara verbal. Biasanya komunikasi ini dilakukan dalam keadaan saling berhadapan.¹⁴ Selanjutnya Esterberg menyatakan dalam Sugiyono wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.¹⁵

Wawancara yang digunakan dalam penelitian adalah wawancara semi terstruktur (*semistructure interview*) dimana dalam pelaksanaannya lebih bebas bila dibandingkan dengan wawancara terstruktur. Wawancara dilakukan pada studi pendahuluan dan pada saat penggalian masalah lebih dalam. Tujuan dari wawancara jenis ini adalah untuk menemukan permasalahan secara lebih terbuka. Yang bertujuan untuk memberikan kebebasan kepada responden untuk pemberian jawaban secara mendalam dan memungkinkan akan munculnya jawaban yang tidak diperkirakan sebelumnya oleh penulis. Adapun teknik ini penulis gunakan

¹⁴ Nasution, *Metode Research*, Cet Ke 13 (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), hal. 113.

¹⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif dan R&D*, (Bandung: ALFABETA , 2017), hal. 231.

untuk mencari data tentang pengembangan karir dalam meningkatkan kreativitas kerja pada staf PMI Kota Banda Aceh.

3. Dokumentasi

Suharsimi Arikunto menyatakan dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, dan agenda yang berkaitan dengan masalah penelitian.¹⁶ Selanjutnya Tumiyeem juga menyatakan studi dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data yang tidak langsung ditunjukkan kepada subjek penelitian. Dokumentasi yang diteliti dapat berbagai macam seperti foto, video maupun rekaman suara.¹⁷

Dokumentasi adalah semua dokumen yang berkaitan dengan penelitian ini akan di ambil dan di *copy* untuk dijadikan data. Pengumpulan data yang peneliti lakukan dalam penelitian ini adalah dengan melibatkan berbagai media, salah satunya HP untuk merekam dan mengambil foto.

E. Teknik Analisis Data

Menurut Lexy dalam buku metodologi penelitian analisis data adalah upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilah-milahnya menjadi satuan yang dapat dikelola, mensistensikannya,

¹⁶ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2014). hal. 274.

¹⁷ Tumiyeem, *Tesis ,Analisis Terhadap Siswa yang Berasal dari Keluarga Broken Home*, (Padang: tidak diterbitkan, 2015), hal. 48.

mencari dan menemukan pola, menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari, dan memutuskan apa yang dapat diceritakan kepada orang lain.¹⁸

Sugiyono menyatakan dalam penelitian kualitatif, data diperoleh dari berbagai sumber, dengan menggunakan teknik analisis data yang bermacam-macam (triangulasi), dan dilakukan secara terus menerus sampai datanya jenuh. Dengan pengamatan yang terus menerus tersebut mengakibatkan variasi data tinggi sekali. Data yang diperoleh pada umumnya adalah data kualitatif (walaupun tidak menolak data kuantitatif), sehingga teknik analisis data yang digunakan belum ada polanya yang jelas.¹⁹

Sugiyono juga menyatakan, berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa, analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah difahami oleh diri sendiri maupun orang lain.²⁰

Dalam hal ini, Nasution dalam sugiyono juga menyatakan “Analisis telah mulai sejak merumuskan dan menjelaskan masalah, sebelum terjun ke lapangan dan berlangsung terus sampai penulisan hasil penelitian. Analisis data menjadi peganagan bagi penelitian selanjutnya sampai jika mungkin, teori yang

¹⁸ Lexy J Moloeng, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung:Remaja Rosdakarya, 2005), hal. 248.

¹⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: ALFABETA, 2017), hal. 243.

²⁰ *Ibid.* hal 244.

grounded". Namun dalam penelitian kualitatif analisis data lebih difokuskan selama proses di lapangan bersamaan dengan pengumpulan data. *In fact, data analysis in qualitative research is an on going activity that occurs throughout the investigative process rather than after process.* Dalam kenyataannya, analisis data kualitatif berlangsung selama proses pengumpulan data dari pada setelah setelah selesai pengumpulan data.²¹

1. Analisis model *Milles and Huberman*

Sugiyono, menyatakan analisis data kualitatif dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, dan setelah selesai pengumpulan data dalam priode tertentu. Pada saat wawancara, peneliti sudah melakukan analisis terhadap jawaban yang diwawancarai. Bila jawaban yang diwawancarai setelah dianalisis terasa belum memuaskan, maka peneliti akan melanjutkan pertanyaan lagi, sampai tahap tertentu, diperoleh data yang dianggap kredibel. *Miles and Huberman* dalam sugiyono, mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Aktivitas dalam analisis data meliputi data *reduction*, data *display* dan *conclusion drawing/verification*.²²

2. Data *Reduction* (Reduksi Data)

Sugiyono menyatakan data yang diperoleh dari lapangan jumlahnya cukup banyak, untuk itu maka perlu dicatat secara teliti dan rinci. seperti telah dikemukakan, semakin lama penelitian ke lapangan, maka jumlah data akan

²¹ Sugiyono, *Metode Penelitian*. hal. 245.

²² *Ibid.* hal. 246-252.

semakin banyak, kompleks dan rumit. Untuk itu perlu segera dilakukan analisis data melalui reduksi data. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan.

Yang dimaksud peneliti dalam mereduksi data berarti merangkum data, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan kepada hal-hal yang dianggap penting, kemudian dicari fokus masalahnya dan pola penyelesaiannya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memudahkan serta memberikan gambaran yang lebih jelas kepada peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, serta mencari bila diperlukan nantinya.

3. *Data Display* (Penyajian Data)

Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah mendisplaykan data. Maka dalam penelitian ini peneliti akan menyajikan data yang didapat dalam bentuk sebuah uraian kalimat yang bersifat teks naratif seperti sebuah paragraf yang berisi cerita sesuai dengan data, keadaan dan kejadian yang terjadi dilapangan, tidak membuat-buat atau merangkai kata-kata saja tanpa berpedoman pada data dan fakta yang terdapat dilapangan.

4. *Conclusion Drawing/verification*

Langkah ke tiga dalam analisis data kualitatif menurut Miles and Huberman adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan

bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.

Metode analisa data yang akan peneliti gunakan pada penelitian ini adalah analisa kualitatif. Setelah mendapatkan data-data, selanjutnya disusun secara sistematis dan lengkap kemudian dianalisa kembali secara kualitatif dengan maksud mempelajari suatu masalah yang didapat dan ingin diteliti secara mendasar dan mendalam sampai pada akar permasalahannya hingga dapat diperoleh suatu kejelasan masalah yang dibahas dalam penelitian ini.

F. Prosedur Penelitian

Prosedur penelitian merupakan metode, cara atau langkah demi langkah secara pasti dalam memecahkan suatu masalah didalam sebuah penelitian. Adapun prosedur penelitian dalam penelitian ini dilakukan melalui tiga tahap, yaitu:

Pertama, tahap pra lapangan. Pada tahap ini ada beberapa yang harus dipersiapkan peneliti sebelum terjun kelapangan, yaitu: memilih lapangan penelitian berdasarkan fokus masalah yang telah ditetapkan serta rumusan penelitian, menyusun rancangan penelitian dan mengatur sistematika yang akan dilakukan dilapangan, mengurus surat perizinan kepada pihak yang berwenang seperti mempersiapkan surat persetujuan penelitian yang akan diserahkan kepada pihak Palang Merah Indonesia Kota Banda Aceh, menanyakan kepada pihak staf

PMI tentang persetujuan penelitian yang akan dilakukan serta melengkapi surat-surat yang akan diminta.

Menyiapkan perlengkapan penelitian seperti membuat pedoman wawancara menyiapkan pertanyaan-pertanyaan yang ingin ditanyakan ketika melakukan wawancara, memilih sampel yang akan dijadikan sebagai subjek penelitian, merancang semua kegiatan baik dari segi pelaksanaan bahkan kepada layanan yang akan dilakukan nantinya.

Kedua, Tahap pekerjaan lapangan, pada tahap ini peneliti sudah mulai datang langsung ke lokasi penelitian untuk mengumpulkan data-data yang diperlukan dengan melakukan observasi, memasuki lapangan dengan mengamati fenomena yang terjadi dilapangan tersebut, serta melakukan wawancara terhadap para pihak yang telah dipilih untuk menjadi subjek penelitian. Wawancara akan dilakukukan pada waktu senggang para staf dan juga akan dilakukan penelitian sesuai jadwal dan tempat yang ditentukan oleh peneliti dan disetujui oleh subjek penelitian, serta mengambil data yang peneliti anggap perlu dan berkaitan dengan penelitian. Peneliti tidak hanya melakukan wawancara terhadap subjek peneliti, tetapi peneliti juga ikut serta dalam kegiatan.

Ketiga, Tahap pembuatan laporan, langkah terakhir dalam setiap penelitian adalah membuat laporan. Semua data-data yang telah didapat dikumpulkan dari hasil wawancara yang telah dilakukan. kemudian hasil wawancara dan data yang didapat ketika kegiatan berlangsung dipilih-pilih mana data yang mendukung dan tidak mendukung penelitian, diolah sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian. Setelah melewati beberapa proses, kemudian data-data yang didapatkan ditulis

secara sistematis dalam bentuk teks narasi agar memudahkan peneliti dalam menyusun laporan penelitian serta peneliti berusaha melakukan konsultasi dengan dosen pembimbing yang telah ditentukan.



BAB IV

DESKRIPSI DAN PEMBAHASAN DATA PENELITIAN

A. Deskripsi Data Penelitian

Dalam sub bab bagian ini ada empat aspek yang akan dideskripsikan sesuai dengan temuan di lapangan, yaitu: (1) Gambaran umum lokasi penelitian, (2) Deskripsi Tentang Kualifikasi Para Pekerja Staf PMI Kota Banda Aceh, (3) Deskripsi Tentang Program Kerja PMI Yang Diterapkan Untuk Mencapai Kinerja Dan Kreativita Kerjanya, (4) Deskripsi Tentang Strategi Pengembangan Karir Staf Di Palang Merah Indonesia Kota Banda Aceh

1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Dalam sub bagian ini ada 5 aspek yang dijelaskan adalah: (a) Sejarah Singkat Palang Merah Indonesia Kota Banda Aceh; (b) Visi dan Misi Palang Merah Indonesia Kota Banda Aceh (c) Strategi Palang Merah Indonesia Kota Banda Aceh; (d) Jumlah Staf Palang Merah Indonesia Kota Banda Aceh ;(e) Struktur Unit Donor Darah (UDD); (f) Struktur Organisasi Palang Merah Indonesia Kota Banda Aceh Beberapa aspek tersebut adalah sebagai berikut:

a. Sejarah Singkat PMI Kota Banda Aceh

Organisasi Palang Merah Indonesia (PMI) merupakan organisasi yang bergerak dalam bidang jasa sosial kemanusiaan, membantu korban bencana alam serta pelayanan kesehatan lainnya yang berpegang pada Prinsip-Prinsip Dasar Gerakan Palang Merah dan Bulan Sabit Merah Internasional dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Palang Merah Indonesia merupakan satu-satunya organisasi

kepalangmerahan yang berstatus badan hukum dan disahkan dengan Keputusan Presiden No. 25 tahun 1950 dan Keputusan Presiden No. 246 tahun 1963. Palang Merah Indonesia Kota Banda Aceh beralamat di Jl. Stadion H.Dimurthala No. 4, Kota Baru, Kec. Kuta Alam, Kota Banda Aceh, Aceh kode pos 24415. ¹ Pada awal pembentukan Kantor Palang Merah Indonesia Kota Banda Aceh pada tahun 1991 yang diketuai oleh Bapak dr. Buchari MJ, masa preode 1991-1996. Selama beberapa tahun beroperasi pada tahun 2004 dimasa kepemimpinan bapak dr. Marzuki terjadilah gempa dan tsunami yang mengakibatkan kerusakan beberapa bangunan Kota Banda Aceh sehingga pada tahun 2006 pada masa kepemimpinan bapak Qamaruzzaman Hagny gedung Palang Merah Indonesia Kota Banda Aceh di bangun kembali.

Dibangun untuk mengembalikan dan meningkatkan kesiapsiagaan bencana. Kesehatan dan pelayanan masyarakat di lingkungan Palang Merah Indonesia Kota Banda Aceh. Gedung ini diresmikan pemakaiannya pada tanggal 29 mei 2007. Pembangunan gedung ini terselenggara berkat bantuan Palang Merah Hongkong bekerja sama dengan Palang Merah Indonesia sebagai kegiatan-kegiatan pemulihan pasca tsunami yang dilakukan oleh Gerakan Palang Merah dan Bulan Sabit Merah Internasional semoga masyarakat terus menerima manfaat dari kerja keras Palang Merah Indonesia.

Pada saat ini masa kepemimpinan Palang Merah Indonesia Kota Banda Aceh diketuai oleh bapak Dedy Sumardi Nurdin pada masa preode 2021-2026, Organisasi ini memiliki kegiatan antara lain penanggulangan bencana, pelayanan

¹ Hasil penelitian di PMI Kota Banda Aceh 5 april 2022

sosial, pelayanan kesehatan, transfusi darah, pengembangan organisasi dan sebagainya. Jumlah staf Palang Merah Indonesia Kota Banda Aceh saat ini sebanyak 78 orang. 4 orang PNS Dinkes dan 74 orang tenaga kontrak, didalam PMI Kota Banda Aceh terdapat Unit Donor Darah (UDD) & Markas Palang Merah Indonesia Kota Banda Aceh. Masa pengurusan Palang Merah Indonesia Kota Banda Aceh 5 tahun sekali pengantian ketua.

b. Visi dan Misi Palang Merah Indonesia Kota Banda Aceh

Terwujudnya Palang Merah Indonesia yang Profesional dan berintegritas serta bergerak bersama masyarakat, sedangkan misi dari Palang Merah Indonesia Kota Banda Aceh adalah sebagai berikut:

- 1) Memelihara reputasi organisasi PMI ditingkat nasional dan internasional
- 2) Menjadi organisasi kemanusiaan terdepan yang memberikan layanan berkualitas kepada masyarakat sesuai dengan prinsip-prinsip dasar gerakan palang merah dan bulan sabit merah
- 3) Meningkatkan integritas dan kemandirian organisasi melalui kerja sama strategis yang berkesinambungan dengan pemerintah, swasta, mitra, gerakan, masyarakat, dan pemangku kepentingan lainnya disemua tingkat PMI dengan mengutamakan keberpihakan kepada masyarakat yang memerlukan bantuan.

c. Strategi Palang Merah Indonesia Kota Banda Aceh

- 1) Memelihara reputasi dan meningkatkan akuntabilitas PMI sebagai organisasi kemanusiaan ditingkat nasional maupun internasional.
- 2) Meningkatkan ketersediaan darah yang aman. Mudah dijangkau, berkualitas, dan berkesinambungan diseluruh indonesia.
- 3) Meningkatkan recruitment dan pembinaan relawan sebagai tulang punggung layanan kemanusiaan PMI. Baik secara kuantitas maupun kualitas.
- 4) Meningkatkan mutu dan jangkauan pelayanan penanggulangan bencana, krisis kesehatan dan dan krisis kemanusiaan lainnya, melalui penguatan unit-unit pelayanan PMI disemua tingkat dan penembangan potensi sumber daya masyarakat.
- 5) Mewujudkan PMI yang berfungsi baik, dengan kepemimpinan yang kolektif-kolegial dan berpedoman kuat pada Prinsip-Prinsip Dasar Gerakan Internasional PM/BSM dengan tatakelola organisasi dan markas yang sinergis dalam pelaksanaan kegiatan, peraturan organisasi, sistem, dan prosedur yang berlaku.
- 6) Meningkatkan kapasitas PMI disemua tingkatan dalam mengelola infrastruktur material dasar.
- 7) Meningkatkan kemandirian organisasi PMI secara berkesinambungan melalui kerja sama strategis disemua tingkatan inisiatif pengembangan Sumber Daya yang inovatif.

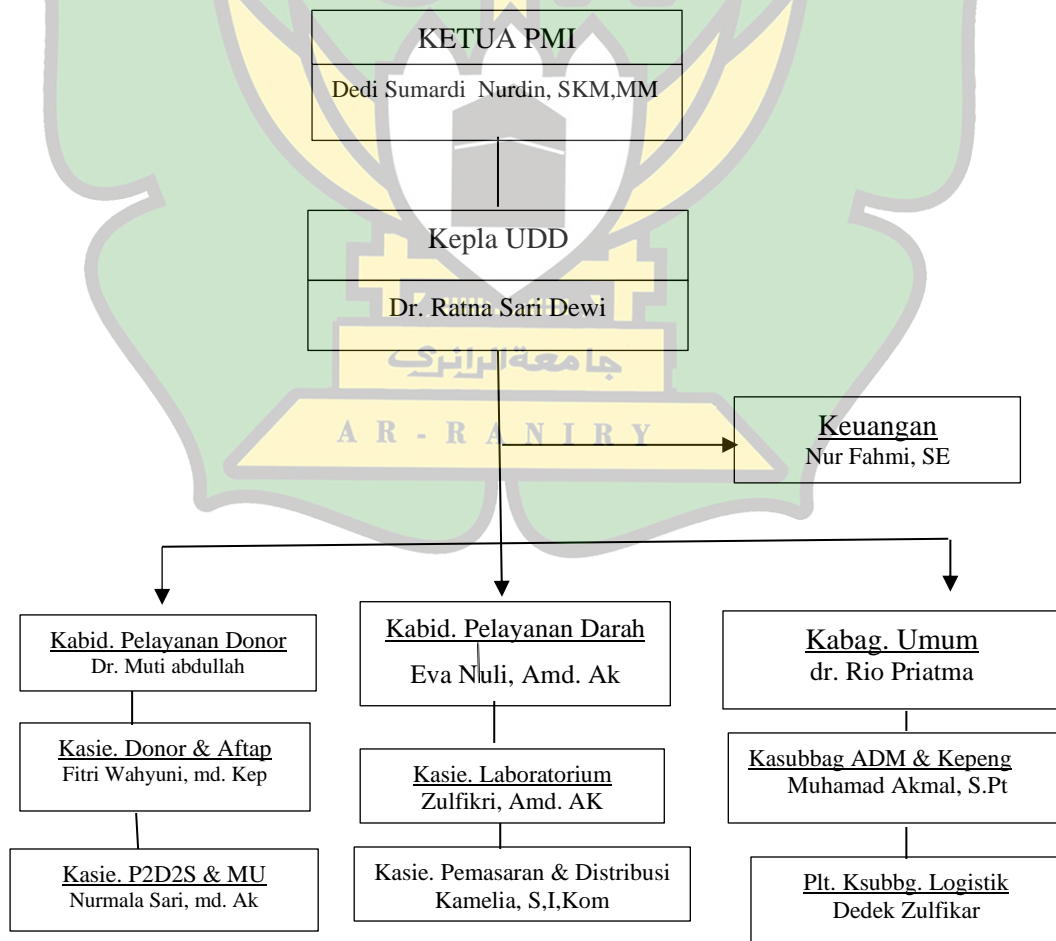
d. Jumlah Staf Menurut Kelompok Umur dan Jenis Kelamin Palang Merah Indonesia Kota Banda Aceh

Tabel 4.1
Staf PMI Menurut Kelompok Umur

Kelompok Umur	Jenis Kelamin		Jumlah
	Laki-laki	Prempuan	
20-30	10	20	
30-50	20	19	
50+	5	4	
PMI Kota Banda Aceh	35	43	78

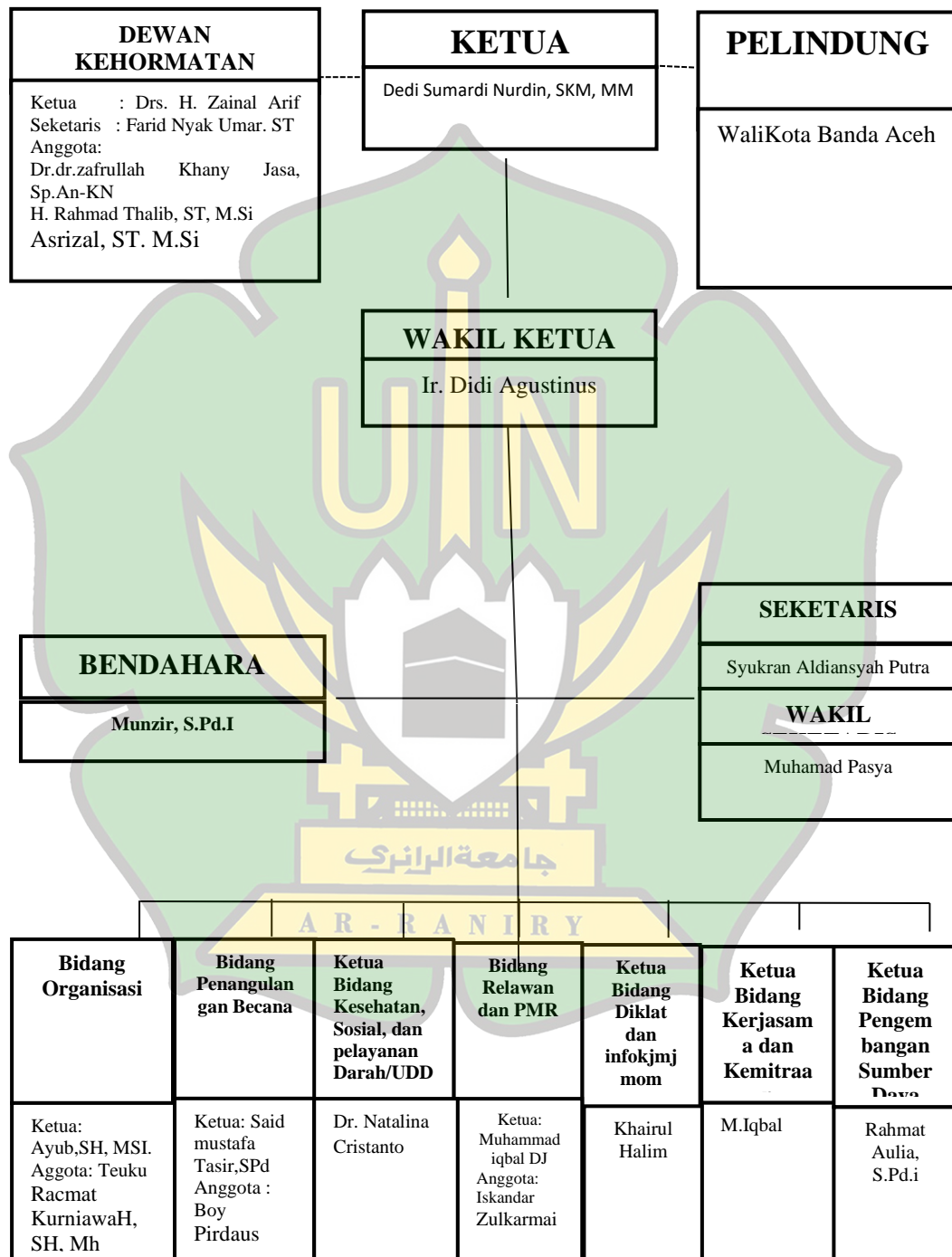
e. Struktur Unit Donor Darah (UDD) PMI Kota Banda Aceh

Gambar 4.1
Unit Donor Dararah



f. Struktur Pengerus PMI Kota Banda Aceh 2021-2026

Gambar 4.2
Struktur Kepengurusan PMI Kota Banda Aceh



2. Deskripsi Tentang Kualifikasi Para Pekerja Staf Palang Merah Indonesia Kota Banda Aceh

Untuk mendapatkan data tentang kualifikasi para pekerja staf Palang Merah Indonesia Kota Banda Aceh, peneliti mewawancarai antara lain: (a) ibu Ratna Sari Dewi; (b) bapak Tarmizi; (c) bapak Khairul Habibi; (d) bapak Adi Ibrahim; (e) Ibu Kamelia.

- a. Menurut penjelasan kepala Unit Donor Darah (UDD), ibu Ratna Sari Dewi, beliau menjelaskan bahwa

Pertama sekali saya ikut serta di PMI saya menggunakan ijazah s1 dokter umum, di Universitas Syiah Kuala. Awal bekerja saya sebagai dokter on call, jadi tidak ada mengikuti pelatihan-pelatihan, hanya mengikuti seminar dokter untuk perpanjang STR untuk mendapatkan SKP, ini juga berlaku untuk seluruh dokter on call atau bukan dokter tetap di PMI. Kalau pelatihan-pelatihan, itu yang akan disiapkan untuk jadi struktural di PMI baru kita kasi pelatihan-pelatihan. Seperti peningkatan keilmuan dokter karena dokter itu ilmunya harus *update* tidak bisa menggunakan ilmu itu-itu terus jadi harus ada pembaruan. Lalu ada pelatihan tentang pelayanan darah dan pelatihan-pelatihan disetiap bidangnya yang harus ditingkatkan lagi.²

- b. Pendapat serupa juga dijelaskan oleh staf dibidang penanggulangan bencana, bapak Tarmizi beliau juga menjelaskan hal serupa bahwa

“Waktu saya bergabung di PMI Kota Banda Aceh, saya menggunakan ijazah s1 Hukum di Universitas Syiah Kuala. Kenapa saya bisa bergabung di PMI sedangkan bergonnya berbeda dengan bidang pekerjaan. Karena rekrutmen staf PMI mungkin bukan semata berdasar begron akademiknya. Jadi rekrutmen staf PMI itu berdasar skill yang dibutuhkan di PMI. Kebetulan besik saya itu relawan sejak tahun 2002, sudah bergabung dengan relawan. Terus saya mendalami ilmu PMI bidang penanggulangan bencana dan *worst*. Seketika tamat kuliah maka saya dikaryakan di PMI tahun 2010. Tentunya di PMI ada juga peningkatan-

²Hasil Observasi Wawancara Peneliti Pada Tanggal 05 April 2022, Hari Selasa , Jam 09:15 Sampai Dengan 11:25. Di PMI Kota Banda Aceh.

peningkatan kapasitas baik relawan maupun stafnya untuk meningkatkan kinerja dibidang kemanusiaan. Kalau disana itu saya pernah sertifikat terakhir yang saya peroleh di badan nasional sertifikasi profesi (BNSP) coordinator *worst*. BNSP itu bukan semata karena pelatihan tapi dia lebih ke sertifikasi profesi dibidang keahlian masing-masing pada tahun 2018. Selanjutnya ada pelatihan *assessment worst* selama 2 minggu, pelatihan tentang perlengkapan alat-alat *worst* kemudian pelatihan manajemen bencana. Ada juga pelatihan komunitas berbasis masyarakat. Kalau seminar dalam kebencanaan juga yang diadakan oleh pemerintah misalnya BPBA, dan ada juga seminar tentang forum perorangan bencana (prb) disitu berkumpulnya pelaku-pelaku bencana. Dan dari bidang kebencanaan sendiri juga sering membuat seminar-seminar seperti pelayanan minimum atau disebut dengan standar spir itukan setiap tahun ada perubahan perubahan karena standarnya dia hanya tidak PMI, ada word persen, unicef dan sebagainya. Itu setiap tahun pasti ada perubahan-perubahan batasan minimumnya. Nah itu akan diseminarkan pelaku bencana otomatis ikut”.³

c. Hal serupa juga dijelaskan oleh staf dibidang P2Ds & MU babak kahirul habibi beliau juga menjelaskan

“Ketika saya masuk di PMI ini saya menggunakan ijazah s1 ilmu ekonomi UIN AR-RANIRY. Selama kerja disini kami mengikuti pelatihan admin sama pelatihan sosialisasi, ada juga pelatihan p2d2s. Nantik ada pelatihan sertifikasi CPBO, pelatihanya bisanya selama enam hari. Seminar-seminar yang biasanya kami ikuti tentang p2d2s”.⁴

d. Hal serupa juga disampaikan oleh staf bidang kasei. Pemasaran & Pendistribusian , beliau menjelaskan berupa:

“Awal pertama masuk dibagian kasir pada tahun 2015, waktu itu masih kuliah jadi berkerja sambil kuliah. Kenapa bisa bergabung karena saya berlatar belakang dari KSR perguruan tinggi saya dulu sebagai relawan. Lalu ada di angkat dibagian tersebut dan saya mengikuti seminar tentang kasir selama satu harian. Waktu 2018 saya tamat kuliah lalu saya pindah di bagian p2d2s dan saya menggunakan ijazah S1 Komunikasi. Lalu saya

³ Hasil Observasi Wawancara Peneliti Pada Tanggal 05 April 2022, Hari Selasa , pukul 13:4 wib. Di PMI Kota Banda Aceh.

⁴ Hasil Observasi Wawancara Peneliti Pada Tanggal 06 April 2022, Hari Rabu , pukul 13:04 wib. Di PMI Kota Banda Aceh

menggikuti pelatihan dibidang tersebut di PMI Jakarta Pusat. Pada tahun 2021 sekarang di bagaian Kasei. Pemasaran & pendistribusian”.⁵

Berdaskan hasil wawancara dan data dokumentasi, dapat disimpulkan rata-rata staf yang bekerja di PMI kualifikasi sangat beragam. Pertama, ada yang sesuai ijazah dengan bidang pekerjaannya. Kedua, tidak sesuai ijazah dengan bidang pekerjaannya, namun setelah masuk ke dalam PMI mereka diberi kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan seminar yang sesuai.

3. Deskripsi tentang program kerja staf Palang Merah Indonesia yang diterapkan untuk mencapai kinerja dan kreativitas kerjanya

Untuk mendapatkan data tentang program kerja staf PMI yang diterapkan untuk mencapai kinerja dan kreativitas kerjanya, peneliti mewawancarai antara lain:

(a) ibuk Ratna Sari dewi; (b) bapak Muhamad Akmal; (c) ibuk Dahriani; (d)ibuk Kamelia; (e) bapak Khairul Habibi.

a. Ibu Ratna Sari Dewi saat diwawancarai mengatakan

“Program di PMI Kota Banda Aceh ada jangka panjang, jangka menengah dan jangka pendek, yaitu: Jangka panjang, untuk kelangsungan PMI Kota Banda Aceh harus dipikirkan. Mau dipertahankan sampai selamanya atau mau bertahan selama dua tahun atau tiga tahun saja. Jadi bagaimana kelangsungan PMI dengan sumber daya yang ada. Dengan sarana dan prasarana yang ada, bisa untuk kelangsungan PMI Kota Banda Aceh selamanya. Jangka menengahnya peningkatan keilmuan semua staf PMI Kota Banda Aceh, Jadi kami membuat perencanaan mungkin tahun ini bidang mana yang di berangkatkan utuk pelatihan. Apakah dokternya dahulu diberangkatkan, atau bahkan para staf dibidang yang sudah lama tidak mengikuti pelatihan. Selanjutnya jangka pendeknya jadi dalam beberapa bulan kegiatan misalnya, di bidang komponen & pengelolaan darah sudah satu tahun lalu tidak ikut pelatihan. Jadi belum ada jadwal

⁵ Hasil Observasi Wawancara Peneliti Pada Tanggal 07 April 2022, Hari Kamis , pukul 09:12 wib. Di PMI Kota Banda Aceh

pelatihan palingan kita *refresh* kembali atau mengulang kembali tindakan yang seharusnya mereka lakukan selama bekerja di PMI Kota Banda Aceh. Faktor penghambat dan pendukungnya dalam menjalankan program tersebut biasanya, terutama di dana misalnya, kita membuat pelatihan-pelatihan diluar pastinya dananya besar dan waktu. Jadi ketika ada yang kita berangkatkan ke sana otomatis ini akan kekurangan staf karena ada yang berangkat. Sedangkan faktor pendukung karena dari pengurus memberikan wewenang, untuk kita mengupdate ilmu untuk para staf PMI dan dukungan moral yang dapat kita dapatkan”.⁶

b. bapak Muhamad Akmal saat diwawancari mengatakan:

“Program yang sudah dijalankan berupa, BPJS kesehatan untuk para staf sudah ada karena dulu belum terlaksana, membuat pelatihan-pelatihan untuk para staf PMI Kota Banda Aceh. Adanya program sudah jelas kreativitas kerja staf akan meningkat apa lagi dengan staf yang sangat kreatif. Dampak positif dengan ada program adanya tolak ukur yang mana terlaksana yang mana yang belum terlaksana, jadi kita tau pekerjaan kita untuk bulan kedepannya. Dampak negatif dari program ini mengenai dana, dikarenakan dana yang tidak setabil menjadikan program ini tidak berjalan dengan baik”.⁷

c. Ibu Dahriani saat diwawancari mengatakan

“kalau mingguan penerapan materi kesehatan untuk beberapa kader. Dalam bulananan simulasi untuk warga desa, untuk keseluruhan masyarakat yang diterapkan dalam dua Kecamatan setiap kelompok. faktor penghambat dan pendukung biasanya bentrok sama waktu, terkadang masyarakat sudah bias tapi dokternya tidak bisa”.⁸

d. Ibu kamelia saat diwawancari mengatakan

“Program kerja saat ini distribusi darah keseluruh aceh bahkan indonesia, jadi jangan sampai ada darah yang kadaluarsa. Karena PMI Kota Banda Aceh, dan ini prgogram baru semenjak kepengurusan Bapak Dedy

⁶ Hasil Observasi Wawancara Peneliti Pada Tanggal 06 April 2022, Hari Rabu , Jam 10: 02 Sampai Dengan 12:25. Di PMI Kota Banda Aceh

⁷ Hasil Observasi Wawancara Peneliti Pada Tanggal 06 April 2022, Hari Rabu , Jam 08: 02 Sampai Dengan 09:13. Di PMI Kota Banda Aceh

⁸ Hasil Observasi Wawancara Peneliti Pada Tanggal 07 April 2022, Hari Kamis, pukul 11:02 wib. Di PMI Kota Banda Aceh.

Sumardi Nurdin, yang ada di Kota Banda Aceh. Jadi bisa membina beberapa Udd(unit donor darah) di Aceh, serta Rumah sakit (RS) di Aceh bahkan di seluruh Indonesia yang membutuhkan darah. Tujuan dengan adanya program kerja ini supaya darah terpenuhi semua agar tidak ada darah yang kadaluarsa. Dan program yang sudah terlaksana alhamdulillah sudah beberapa udd yang rutin setiap bulan. Minimal dalam satu bulan ada sampai tiga kali ataupun empat pengambilan darah di PMI kota Banda Aceh. Kendala yang saya rasa selama program ini, karena ini program baru dan ini juga bagian lep. Yang awal mulanya saya tidak ada ilmu pendidikan dibagian ini karena saya dipendidikan ilmu komunikasi”⁹

e. Bapak Khairul Habibi saat diwawancari Mengatakan:

“Program kerja di PMI ini setiap bidang memiliki programnya masing-masing, dan tujuannya untuk mempermudah dalam bekerja karena adanya pedoman dari sebelumnya. Permasalahan yang terjadi dalam menjalankan program di staf p2d2s dan MU ini lebih di komunikasi, dengan mitra-mitra untuk bekerja sama. Kegiatan di p2d2s ada sekitar delapan kegiatan selama satu tahun. Karena disitu sudah tergabung jagka penjang, menengah dan jangka pendek”¹⁰

Dari hasil wawancara dan data dokumentasi diatas, maka penulis menyimpulkan bahwa di Palang Merah Indonesia Kota Banda Aceh terdapat enam bidang, yang masing- masing memiliki program kerja, yaitu: (1) Pencari Pelestarian Donor Darah Sukarela (P2D2S), terdapat delapan program, yaitu: pertama, PMI *Goes to School*; kedua, pemberian piagam pelayanan donor; ketiga, donor darah dengan semua intansi/lembaga; keempat, laporan akhir tahun; kelima, *Talkshow*; keenam, hari donor darah sedunia; ketujuh, Safari ramadhan; dan kedelapan, ngopi negatife. (2) Registrasi Donor & Pelayanan Darah, terdapat sembilan program, yaitu: pertama, kalibrasi alat; kedua, peralatan standar pengambilan darah bagi teknisi aftaf; ketiga, pengecatan dinding diruang

⁹ Hasil Observasi Wawancara Peneliti Pada Tanggal 08 April 2022, Hari jumat, pukul 10:05 wib. Di PMI Kota Banda Aceh.

¹⁰ Hasil Observasi Wawancara Peneliti Pada Tanggal 06 April 2022, Hari Rabu, pukul 11:05 wib. Di PMI Kota Banda Aceh.

registrasi donor; keempat, pengusulan alat dan sarana pendukung; kelima, pengusulan menu donor dan souvenir khusus dihari sabtu dan minggu; keenam, refres mulai pre analitik sampel mulai dari volume sampel dan pemutaran; ketujuh, pelatihan uji saring imfeksi menular lewat transpusi darah (IMLTD); kedelapan, pengambilan limbah cair; dan kesembilan, sosialisasi SOP terbaru. (3) Komponen & Pengelolaan Darah, terdapa lima program, yaitu: pertama, melengkapi dokumentasi untuk pemunahan GMP/CPOB; kedua, pengusulan penambahan staf jabatan; ketiga, refresh pemakaian alat; keempat, pelatihan komponen; dan kelima, refresh komponen. (4) Penanggulangan Bencana, terdapat enam program, yaitu: pertama, pelatihan logistic dan manajemen pergudangan; kedua, pelatihan manajemen bencana, Assesmen dan Renops; ketiga, pelatihan relawan spesialisasi WASH emergency; keempat, Camp siaga bencana; kelima, sosialisasi dan penggalangan dana untuk dana siaga bencana melalui *rekening* PMI peduli sesama; dan keenam, monev dan laporan. (5) Pelayanan Kesehatan/Koordinator Ambulan, terdapat tiga program, yaitu: pertama, sosialisasi dan simulasi kesehatan untuk warga desa; kedua, pelatihan pertolongan pertama untuk *crew* ambulan; dan ketiga, sosialisasi dan simulasi kesehatan pertolongan pertama kesekolah-sekolah. Kepegawaian ADM dan IT, terdapat lima program, yaitu: pertama, pengusulan pegawai tetap; kedua, refresh staf pengelolalan, komponen darah & pelulusan produk; ketiga, refrest pasien servis & pendistribusian darah; keempat, refrest pengimputan data pasien & pengambilan berkas; dan kelima, perbaiki dan pengecekan mobil.

4. Deskriptif Tentang Strategi Pengembangan Karir Staf di Palang Merah Indonesia Kota Banda Aceh

Untuk menjawab terkait tahapan pengembangan karir staf di PMI Kota Banda Aceh, peneliti juga mewawancarai diantaranya: (a) ibu Ratna Dewi; (b) bapak Muhammad Akmal; (c) ibu Dahriani; (d) bapak Tarmizi; (e) ibu Kamelia; (f) bapak Lutfi Arkan; (g) bapak Adi Ibrahim.

a. ibu Ratna Sari Dewi, mengatakan:

“kalau diawal jujur pertama kali saya masuk di PMI tidak pernah tahu PMI itu seperti apa. Yang ada dipikiran saya waktu itu berkeinginan hanya bagian kebencanaan saja, tidak tahu kalau di PMI itu terdapat unit kerjanya. Jadi ketika diberikan tugas sebagai dokter pelayanan, ternyata ada hal menarik di sini tentang transfusi darah. Di mana kita menyiapkan darah yang memang sehat dan diproses itu tidak gampang. Banyak proses yang dilewati dan itu tidak didapatkan di bangku kuliah, tidak ada pelajaran tentang itu dimasa kami kuliah di Kedokteran. Ada beberapa dokter dan PMI Kota Banda Aceh yang lagi lanjut sekolah yang dari D3 ke S1, S1 ke S2 dan ada juga yang disekolahkan untuk beberapa orang dokter. Jadi Itu memang masuk dalam perencanaan PMI Kota Banda Aceh. Untuk legalitas atau meningkatkan kepercayaan diri masyarakat, bahwa yang memimpin itu memang sertifikasinya legal tentang ilmu yang dia punya yang diterapkan di PMI Kota Banda Aceh. Disekolahkan itu biasanya memang dipilih karena itu kan full biaya jadi tidak mungkin sampai sepuluh orang. Biasanya mmaksimal paling banyak dua orang. Berdasarkan prosesnya pertama seleksi dari ijazah mereka yang mereka punya itu apa, penilaian dari dp2 dari masa kerja, dari jam terbang mereka peternakan pekerjaan, pelatihan-pelatihan dari PMI sampai mereka layak untuk dipilih. Apakah mereka disekolahkan atau ditempatkan di posisi bidang pekerjaan masing-masing”.¹¹

b. bapak Muhamad Akmal, mengatakan:

Masuk di PMI Kota Banda Aceh saya menggunakan ijazah S1 pertanian. Penempatan kerja pertama di bagian *call center*, lalu mengikuti pelatihan-pelatihan sebagai call senter selama dua hari. Setelah beberapa bulan

¹¹ Hasil Observasi Wawancara Peneliti Pada Tanggal 09 April 2022, Hari jumat , Jumat 09: 12 Sampai Dengan 10:00. Di PMI Kota Banda Aceh

mungkin dilihat dari kinerja saya lalu di naikan menjadi kasir pada tahun 2016. Lalu mengikuti pelatihan beserta seminar-seminar yang dibuat dari PMI untuk staf. seminar selama 3 hari, pada tahun 2017 ditempatkan pada bagian kepegawaian. Selama bekerja di PMI Kota Banda Aceh, pernah mengikuti pelatihan kepegawaian selama dalam seminggu, ada juga pelatihan dalam satu bulan untuk kepegawaian bidang saya. Lalu mengikuti seminar yang diadakan kan oleh UTDP jadi setiap ada pelatihan mereka akan hubungi PMI kami melalui email.

Rencana pertama penempatan kerja saya berkeinginan penempatan kerjanya di bagian kasir dan mengikiti SOP”¹²

c. Ibu Dahriani mengatakan

“Rencana awal kerja di sini ini awalnya hanya rasa suka dan penasaran saja dengan PMI Kota Banda Aceh. Dan Kebetulan saya juga ada sedikit ilmu bagian pertolongan pertama, maka saya langsung ingin ikut serta di PMI Kota Banda Aceh. Biasaya prosesnya dibagin rekrutmen, mengikuti pelatihan-pelatihan, seminar, dan sudah lama mengabdikan selama penugasan”¹³

d. bapak Tarmizi mengatakan

“Waktu bergabung di PMI saya hanya sebagai realawan saja, begitu masuk ternyata PMI ini luas. Banyak bidang-bidangnya saya dulu targetnya di bagian pertolongan pertama. kemudian pertolongan pertama ternyata ribet bayak ilmu-ilmu medisnya. Lalu langsung fokus ke ilmu kebencanaan. Targetnya memang mau mengembangkan diri di bidang kebencanaan. Proses sampai dapat dibidang tersebut. Pertama kami sebagai relawan lalu mendapatkan pendidikan dasar dahulu di KSR perguruan tinggi, Rekrutmen, kemudian pelatihan spesialisasi seperti *assessment worst* kemudian, manajemen kebencanaan dan pelatihan sebagai koordinator selama 3 minggu”¹⁴

e. ibu Kamelia mengatakan:

“waktu pertama sekali masuk dibagian kasir awalnya ikut rekrutmen, dan berhubung saya latar belakang dari KSR Perguruan tinggi jadi tidak ada

¹² Hasil Observasi Wawancara Peneliti Pada Tanggal 07 April 2022, Hari jumat , Jumat 14:12 Sampai Dengan 14:30. Di PMI Kota Banda Aceh

¹³ Hasil Observasi Wawancara Peneliti Pada Tanggal 08 April 2022, Hari Rabu, pukul 08:04 wib. Di PMI Kota Banda Aceh.

¹⁴ Hasil Observasi Wawancara Peneliti Pada Tanggal 09 April 2022, Hari Rabu, pukul 13:04 wib. Di PMI Kota Banda Aceh.

lagi ikut pelatihan kepalang merah, itu yang ikut pelatihan itu biasanya yang tidak dari Ksr perguruan tinggi atau relawan. Lalu waktu 2018 sudahh dibagian p2d2s dan kami dibidang tersebut ikut pelatihan di Jakarta. Kalau pelatihan untuk bidang yang sekarang, masih belum ada yang diberangkatkan pada bidang kami, karena kemaren masih corona”.¹⁵

f. bapak Khairul Habibi mengatakan:

“Bergabung disini berkeinginan dibagain pememasaran. PMI itu berdiri idivenden tidak dibantu oleh pemerintah. Pertama perekrutan itu tidak mungkin kami sebarangan orang, walaupun tidak sesuai dengan pendidikannya tetapi insyaAllah orang itu mempuni atau ada sekill dibidang tersebut, mislanya di bagian mobil unit mengatur barang dan sebagainya, penjadwalan untuk mobil unit melakukan donor darah ke tempat mitra-mitra. Dan kemungkinan kami ada pelatihan- pelatihan seperti magang selama 2 bulan. Tahapanya dari *on call*, tarik menjadi call senter, lalalu di kasir dan sekarang di bagian manajemen p2d2s. Setiap bidang baru maka akan mengikuti pelatihan-pelatihan maupun seminar berdasarkan bidangnya”.¹⁶

g. Sufriadi Ibrahim mengatakan:

“Pertama saya melamar saya di posisi sebagai menejer pelatihan karena begron saya melatih jadi posisi itu yang dibuka dan ditempatkan di manajemen pelatihan di PMI program psp sampai habisnya program 2009. Lalu saya di tempatkan sebagai kepala markas”.¹⁷

Dari hasil wawancara dan dokumentasi, maka penulis menyimpulkan bahwa proses tahapan pengembangan karir staf PMI Kota Banda Aceh, Ada tiga tahapan, yaitu: (1) Pelatihan dengan jadwal *schedule*; (2) magang dan disekolahkan; dan (3) seminar dan *workshop*.

¹⁵ Hasil Observasi Wawancara Peneliti Pada Tanggal 07 April 2022, Hari Kamis, pukul 09:03 wib. Di PMI Kota Banda Aceh

¹⁶ Hasil Observasi Wawancara Peneliti Pada Tanggal 07 April 2022, Hari Kamis, pukul 10:00 wib. Di PMI Kota Banda Aceh.

¹⁷ Hasil Observasi Wawancara Peneliti Pada Tanggal 07 April 2022, Hari Kamis, pukul 13:4 wib. Di PMI Kota Banda Aceh.

B. Pembahasan Data Penelitian

Berdasarkan hasil diskripsi data di atas, maka ada tiga aspek data yang perlu di bahas secara koseptual, yaitu: (1) Kualifikasi para pekerja staf PMI Kota Banda Aceh; (2) program kerja staf PMI Kota Banda Aceh; (3) Tahapan pengembangan karir staf PMI Kota Banda Aceh

1. Kualifikasi para pekerja staf Palang Merah Indonesia Kota Banda Aceh

Berdasarkan hasil kesimpulan deskripsi maka dapat diyatakan bahwa kualifikasi para pekerja staf PMI Kota Banda Aceh, rata-rata staf bekerja dibidang masing-masing dengan kualifikasi yang sangat beragam terbagi dua, yaitu: (a) ijazah, kalau dilihat dari ijazah dengan bagian bidangnya sudah sesuai misalnya, lulusan s1 dokter ditempatkan dibagian registrasi donor & pelayanan darah, dan lulusan D3 AKK, D3 ABK, SMAK, D4 KEP; dan D3 TTD, ditempatkan di bagian komponen dan pengelolaan darah. (b) selajutnya khusus mereka yang bergabung bekerja di PMI Kota Banda Aceh, ijazahnya dengan bidang pekerjaanya tidak sesuai. Jadi untuk menyesuaikan maka dibuatlah pelatihan-pelatihan untuk para staf yang sudah diterima bekerja di PMI Kota Banda Aceh. Misalnya yang lulusan SMA; S1 IP; S1 Tehnik; S1 Keguruan; S1 Hukum; S1 PT; S1 Kimia. Maka mereka yang tidak sesuai dengan bidang pekerjaanya maka akan di buat pelatihan maupun seminar pada bidang masing-masing, baik itu dibuat dalam satu bulan pelatihan maupun mengikuti seminar selama dua hari

a. Ijazah

Ijazah adalah surat tanda tamat belajar yang menyatakan bahwa seseorang telah menyelesaikan dan berhasil mempelajari suatu tingkatan ilmu dan pelajaran. Mulai dari ijazah PAUD, TK, SD, SMP, SMA, sampai Universitas merupakan bukti tertulis bahwa seseorang telah menyelesaikan pendidikannya dan dianggap sudah memahami ilmu-ilmu yang telah diajarkan. Ijazah merupakan surat berharga dan penting karena untuk mendapatkannya dibutuhkan kerja keras dan pengorbanan yang baik tenaga, pikiran, waktu, dan biaya. Ijazah juga sangat berguna ketika seseorang mencari pekerjaan. Kebanyakan perusahaan/kantor selalu mensyaratkan untuk melampirkan ijazah asli pada saat melamar pekerjaan sebagai bukti bahwa kita benar-benar sesuai kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan.¹⁸

1. Kusus/pelatihan

Pelatihan adalah bagian dari pendidikan yang merupakan sarana pembinaan dan pengembangan karir serta salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Pada kajian ini penulis memfokuskan pada makna pelatihan. Para ahli banyak berpendapat tentang arti dan definisi pelatihan, namun dari berbagai pendapat tersebut pada prinsipnya tidak jauh berbeda. Goldstsein dan Gressner dalam Kamil mendefinisikan pelatihan sebagai usaha sistematis untuk menguasai

¹⁸ <http://www.pengertianmenurutparaahli.net/pengertian-ijazah/>, Diakses pada tanggal 27 Oktober 2016.

keterampilan, peraturan, konsep, ataupun cara berperilaku yang berdampak pada peningkatan kinerja.¹⁹

Selanjutnya menurut Dearden dalam Kamil yang menyatakan bahwa pelatihan pada dasarnya meliputi proses belajar mengajar dan latihan bertujuan untuk mencapai tingkatan kompetensi tertentu atau efisiensi kerja. Sebagai hasil pelatihan, peserta diharapkan mampu merespon dengan tepat dan sesuai situasi tertentu.²⁰ Manfaat dan tujuan pelatihan adalah untuk : (1) Mengembangkan keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif; (2) Mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat dikerjakan secara rasional; dan (3) Mengembangkan sikap, sehingga menimbulkan kemampuan kerjasama dengan teman-teman staf dan dengan pimpinan.²¹

2. Program kerja staf Palang Merah Indonesia yang diterapkan untuk mencapai kinerja dan kreativitas kerjanya

Berdasarkan hasil kesimpulan deskripsi maka dapat dinyatakan bahwa penulis menyimpulkan di PMI Kota Banda Aceh terdapat enam bidang, yang masing- masing memiliki program kerja, yaitu:

- a. Pencari Pelestarian Donor Darah Sukarela (P2D2S), terdapat delapan program, yaitu: pertama, PMI *Goes to School*; kedua, pemberian piagam pelayanan donor; ketiga, donor darah dengan semua intansi/lembaga; keempat, laporan akhir tahun; kelima, Talkshow;

¹⁹ Kamil, M. *Model pendidikan dan pelatihan* , (Bandung: Alfabeta,2010), hal. 6.

²⁰ *Ibid*, hal. 7

²¹ Moekijat. *Adminitrasi Gaji dan Upah*, (Bandung: Alfabeta, 1992), hal 2.

keenam, hari donor darah sedunia; ketujuh, Safari ramadhan; dan kedelapan, ngopi negatife. (b) Registrasi Donor & Pelayanan Darah, terdapat sembilan program, yaitu: pertama, kalibrasi alat; kedua, peralatan standar pengambilan darah bagi teknisi aftaf; ketiga, pengecatan dinding diruang registrasi donor; keempat, pengusulan alat dan sarana pendukung; kelima, pengusulan menu donor dan souvenir khusus dihari sabtu dan minggu; keenam, refres mulai pre analitik sampel mulai dari volume sampel dan pemutaran; ketujuh, pelatihan uji saring infeksi menular lewat transpasi darah (IMLTD); kedelapan, pengambilan limbah cair; dan kesembilan, sosialisasi SOP terbaru.

b. Komponen & Pengelolaan Darah, terdapa lima program, yaitu: pertama, melengkapi dokumentasi untuk pemunahan GMP/CPOB; kedua, pengusulan penambahan staf jabatan; ketiga, refresh pemakaiaan alat; keempat, pelatihan komponen; dan kelima, refresh komponen. (d) Penanggulangan Bencana, terdapat enam program, yaitu: pertama, pelatihan logistic dan manajemen pergudangan; kedua, pelatihan manajemen bencana, Assesmen dan Renops; ketiga, pelatihan relawan spesialisasi WASH emergency; keempat, Camp siaga bencana; kelima, sosialisasi dan penggalangan dana untuk dana siaga bencana melalui *rekening* PMI peduli sesama; dan keenam, monev dan laporan.

c. Pelayanan Kesehatan/Koordinator Ambulan, terdapat tiga program, yaitu: pertama, sosialisasi dan simulasi kesehatan untuk warga desa;

kedua, pelatihan pertolongan pertama untuk *crew* ambulans; dan ketiga, sosialisasi dan simulasi kesehatan pertolongan pertama kesekolah-sekolah; (f) Kepegawaian ADM dan IT, terdapat lima program, yaitu: pertama, pengusulan pegawai tetap; kedua, refresh staf pengelolalan, komponen darah & pelulusan produk; ketiga, refeed pasien servis & pendistribusian darah; keempat, refeed pengimputan data pasien & pengambilan berkas; dan kelima, perbaiki dan pengecekan mobil.

program merupakan gambaran beberapa kegiatan, siapa yang bertanggung jawab mengerjakannya dan faktor pendukung berupa dana dan waktu, semakin jelas pekerjaan pencapaiannya karena ada petunjuk pelaksanaan serta alat bantu yang mempermudah untuk melaksanakannya, semakin terarah suatu pekerjaan karena dalam perencanaan itu ada target yang menjadi sasaran pencapaian sekaligus barometer pencapaian serta persentase pencapaian kegiatan dalam waktu tertentu. Selanjutnya Akhmad mengungkapkan bahwa terdapat hubungan erat antara kinerja perorangan dengan kinerja perkantoran. Bila kinerja seorang staf baik, maka kemungkinan besar kinerja kantor juga baik. Kinerja Staf akan baik jika mempunyai keahlian tinggi, bersedia bekerja karena diberi gaji sesuai perjanjian dan mempunyai harapan masa depan lebih baik.²²

- 1) Pencari Pelestarian Donor Darah Sukarela (P2D2S), terdapat delapan program, yaitu: pertama, *PMI Goes to School* adalah

²² Akhmad Fauzi, Rusdi Hidayat, *Manajemen Kinerja*, (Jawa Timur: Airlangga University Press, 2020), hal. 4.

kegiatan donor darah ke sekolah-sekolah baik SMA/SMK, target pencapaiannya terlaksananya kegiatan minimal 80% dari seluruh SMA/SMK baik negeri/swasta di Kota Banda Aceh, kegiatan tersebut dibuat selama dua bulan sekali ataupun setiap perayaan hari besar disekolah-sekolah tersebut; kedua, pemberian piagam pelayanan donor, yaitu pemberian piagam kepada instansi penyelenggara donor, diberikan satu kali setiap kegiatan donor; ketiga, donor darah dengan semua instansi/lembaga, yaitu tercapainya kerjasama donor darah dengan instansi/lembaga dalam kegiatan donor darah (minimal 50% dari total instansi/lembaga) diberikan satu kali setiap kegiatan; keempat, laporan akhir tahun yaitu memberikan laporan akhir tahun kepada ketua PMI dan kepala UTD, diberikan selama 1 kali pada akhir tahun; kelima, Talkshow, yaitu terlaksananya kegiatan talkshow donor darah sesuai dengan jadwal dan materi yang sudah ada kegiatan tersebut dibuat minimal dua kali dalam satu bulan; keenam, hari donor darah sedunia, yaitu kegiatan tersebut dibuat satu tahun sekali; ketujuh, Safari ramadhan, yaitu kegiatan donor darah pada bulan ramadhan, tujuannya agar kebutuhan darah selama bulan ramadhan dapat tercukupi, kegiatan tersebut dilakukan selama satu tahun sekali; dan kedelapan, ngopi negatife, yaitu mengedukasi maupun sosialisasi kepada masyarakat tentang rhesus negatife, kegiatan tersebut dibuat selama satu kali dalam satu tahun.

- 2) Registrasi Donor & Pelayanan Darah, terdapat sembilan program, yaitu: pertama, kalibrasi alat, adalah terlaksananya kegiatan minimal satu kali dalam satu tahun, alat yang dibutuhkan dalam pelaksanaan tugas tetap berfungsi dengan baik; kedua, peralatan standar pengambilan darah bagi teknisi aftaf, adalah terlaksananya kegiatan donor darah minimal satu kali dalam satu tahun. *Update* ilmu teknisi aftaf/staf yang mengambil darah tentang mengenal pengambilan darah; ketiga, pengecatan dinding diruang registrasi donor, yaitu terlaksananya kegiatan minimal satu kali dalam tiga tahun. Sehingga tercapainya ruangan yang nyaman; keempat, pengusulan alat dan sarana pendukung, yaitu terlaksananya kegiatan minimal empat kali dalam empat tahun. Alat penunjang dalam seleksi donor dapat *terupdate* dan dapat digunakan; kelima, pengusulan menu donor dan souvenir khusus dihari sabtu dan minggu, kegiatan untuk menarik minat para donor darah sukarela dihari sabtu dan minggu, yaitu agar terlaksananya kegiatan donor darah sukarela, pada hari sabtu dan minggu; keenam, refres mulai pre analitik sampel mulai dari volume sampel dan pemutaran, yaitu seluruh teknisi dapat mengetahui kriteria volume sampai selesai dengan SOP yang berlaku, kegiatan tersebut dilakukan dua kali dalam satu tahun; ketujuh, pelatihan uji saring infeksi menular lewat transpasi darah (IMLTD), yaitu untuk diberikan pelatihan kepada teknisi atau staf pengambilan darah untuk mengikuti

pelatihan IMLTD, dilakukan selama dua kali dalam satu tahun; kedelapan, pengambilan limbah cair yaitu, tercapainya pengolahan limbah cair yang tidak mengganggu lingkungan sekitar di PMI Kota Banda Aceh, kegiatannya dilakukan satu kali dalam satu tahun; dan kesembilan, sosialisasi SOP terbaru, yaitu terlaksananya pelayanan darah yang sesuai dengan prinsip GMP (Good Manufacturing Practices), dilaksanakan satu tahun sekali.

- 3) Komponen & Pengelolaan Darah, terdapat lima program, yaitu: pertama, melengkapi dokumentasi untuk pemenuhan GMP/CPOB, yaitu untuk melengkapi permintaan dari BPOM dalam proses pemenuhan GMP (Good Manufacturing Practices), dilaksanakan setiap bulan Februari; kedua, pengusulan penambahan staf jabatan, untuk laboratorium agar dapat memenuhi standar GMP, dilaksanakan pada bulan Maret; ketiga, refresh pemakaian alat, yaitu untuk teknisi bagian komponen mengetahui lebih lengkap penggunaan alat, dilaksanakan satu tahun sekali; keempat, pelatihan komponen, yaitu untuk para teknisi yang belum mengikuti pelatihan komponen, dilaksanakan satu kali dalam satu tahun; dan kelima, refresh komponen, yaitu, seluruh teknisi UTD dapat mengetahui informasi terbaru tentang komponen, dilaksanakan dua kali dalam satu tahun.
- 4) Penanggulangan Bencana, terdapat enam program, yaitu: pertama, pelatihan logistik dan manajemen pergudangan, yaitu seluruh

peserta memahaminya dan mampu melakukan manajemen logistik dan gudang, dilakukan setiap minggu ke 2 bulan maret selama satu tahun; kedua, pelatihan manajemen bencana Assesmen dan Renops, adalah 80% peserta mampu mengaplikasikan materi saat praktik, dilakukan selama minggu kedua bulan juni; ketiga, pelatihan relawan spesialisasi WASH emergency, yaitu agar 80% peserta mampu mengaplikasikan materi saat praktek, dilakukan minggu kedua bulan agustus; keempat, Camp siaga bencana, yaitu seluruh unit layanan di PMI Kota Banda Aceh ikut kegiatan, upacara HUT PMI 17 september di lokasi kegiatan, dilakukan pada bulan september; kelima, sosialisasi dan penggalangan dana untuk dana siaga bencana melalui *rekening* PMI peduli sesama, untuk tersedianya anggaran PMI peduli untuk bantuan masa panic bagi masyarakat Kota Banda Aceh yang terkena musibah atau bencana; dan keenam, monev dan laporan, yaitu tercapainya kinerja PMI yang efektif, profesional, dan tepat sasaran, dilakukan pada minggu kedua desember.

- 5) Pelayanan Kesehatan/Koordinator Ambulan, terdapat tiga program, yaitu: pertama, sosialisasi dan simulasi kesehatan untuk warga desa, dilakukan dalam satu bulan 3 kali pertemuan; kedua, pelatihan pertolongan pertama untuk *crew* ambulan, yaitu dilakukan satu kali dalam tiga tahun; dan ketiga, sosialisasi dan simulasi kesehatan pertolongan pertama kesekolah-sekolah, yaitu

agar seluruh peserta memahami dan mampu melakukan manajemen logistic dan gudang.

- 6) Kepegawaian ADM dan IT, terdapat lima program, yaitu: pertama, pengusulan pegawai tetap, dilakukan pada bulan juni; kedua, refresh staf pengelolalan, komponen darah & pelulusan produk, dilakukan pada bulan maret dan desember; ketiga, refrest pasien servis & pendistribusian darah; keempat, refrest pengimputan data pasien & pengambilan berkas; dan kelima, perbaiki dan pengecekan mobil, dilakukan ppada bulan mei.

3. Bagaimana strategi pengembangan karir staf di PMI Kota Banda Aceh

Berdasarkan hasil kesimpulan deskripsi maka dapat dinyatakan bahwa proses strategi pengembangan karir staf PMI Kota Banda Aceh, Ada tiga strategi, yaitu: (a) Pelatihan dengan jadwal *schedule*, pelatihan tersebut dibuat dilihat dari jadwal masuk, lalu dibuatlah pelatihan misalnya di bidang p2d2s dilakukan pelatihan selama empat, hari kegiatannya dilakukan di PMI Jakarta pusat. selanjutnya pelatihan kebencanaan, dilakukan satu kali dalam satu tahun biasanya kegiatannya dilakukan di PMI maupun dinkes; (b) magang dan disekolahkan, biasanya mereka yang baru masuk pada bidang tersebut, dan ada juga yang disekolahkan dari PMI biasanya para dokter untuk sambung s2 mengambil bidang profesi sesuai ijazah dan bidang pekerjaanya, biayanya di tanggung pihak PMI hingga selesai pendidikanya. Kalau yang maggang biasanya yang baru masuk setelah ikut pelatihan, maka mereka ada magang selama satu bulan; dan (c)

seminar dan *workshop*, setiap Staf PMI wajib mengikuti seminar maupun *workshop*, biasanya kegiatannya ada yang dua hari misalnya terkait kesehatan. Kalau tentang kebencanaan maupun sumber manusia biasanya biasanya sampai tiga hari kegiatannya.

a. Pelatihan dengan jadwal *schedule*

Menurut Bernardin dan Raymond Noe, pelatihan didefinisikan sebagai berbagai usaha pengenalan untuk mengembangkan kinerja tenaga kerja pada pekerjaan yang dipikulnya atau juga sesuatu berkaitan dengan pekerjaannya. melakukan perubahan perilaku, sikap, keahlian, dan pengetahuan yang khusus atau spesifik. Cara agar pelatihan menjadi efektif maka di dalam pelatihan harus mencakup suatu pembelajaran atas pengalaman-pengalaman, pelatihan harus menjadi kegiatan keorganisasian yang direncanakan dan dirancang di dalam menanggapi kebutuhan-kebutuhan yang teridentifikasi.²³

Hasil dari pelatihan adalah perubahan dalam pengetahuan, keterampilan, sikap, atau perilaku tertentu. Dalam hal ini, perubahan pengetahuan yang dimaksud adalah peserta pelatihan awalnya yang tidak mengerti suatu hal menjadi mengerti. Dari yang tidak mengetahui ilmu tentang administrasi perkantoran menjadi mengerti dan faham, serta dapat mengimplementasikan ilmu yang didapat baik dalam teori maupun praktik pada dunia kerja. Kemudian, untuk perubahan keterampilan dan keahlian adalah peserta yang awalnya hanya memiliki keterampilan yang terbatas, menjadi bisa bahkan ahli dalam

²³ Raymond Noe, John Hollenbeck, Barry Gerhart, Patrick Wright, *Human Resource Management*, International Edition, (The McGraw-hill Companies : Inc. New York, 2003), hlm. 251

keterampilan yang telah diajarkan atau diberikan. Dan yang terakhir adalah perubahan perilaku yang biasanya memiliki etika dalam bekerja kurang baik, bahkan mengetahui etika dalam bekerja menjadi faham dan mengerti.

Dari beberapa hal di atas, agar pelatihan yang diberikan efektif dan efisien harus melibatkan pengalaman belajar, kegiatan - kegiatan organisasi yang direncanakan, dan dirancang untuk menanggapi kebutuhan yang teridentifikasi dan yang dibutuhkan. Ikatan ahli Geologi Indonesia, mendefinisikan sertifikasi adalah standarisasi secara profesional bagi mereka yang kompeten di bidang pekerjaan masing-masing yang dikelola dan dibina oleh organisasi profesi bukan pemerintah. Sertifikasi ini memenuhi persyaratan kualitas profesional yang sudah ditetapkan.²⁴

b. Magang dan disekolahkan

Magang kependidikan bertujuan memberikan pengalaman awal untuk membangun jati diri staf PMI, memantapkan kompetensi, memantapkan kemampuan awal sebagai staf PMI, mengembangkan keahlian yang para staf miliki. mengungkapkan bahwa “kesiapan calon staf PMI Kota Banda Aceh” tidaklah dapat diukur dan diketahui begitu saja secara langsung, tetapi perlu diukur dengan menggunakan indikator-indikator”. Dalam hal ini, yang dimaksud dengan kondisi seseorang atau individu adalah mencakup tiga aspek, yaitu aspek yang pertama meliputi kondisi fisik, mental, dan emosional.

²⁴ Komisi Sertifikasi Ikatan Ahli Geologi Indonesia, <http://sertifikasi.iagi.or.id/>, diakses pada tanggal 24 Juli 2018.

c. Seminar dan *workshop*

Seminar biasanya memiliki fokus pada suatu topik yang khusus, di mana peserta yang hadir dapat berpartisipasi secara aktif. Seminar seringkali dilaksanakan melalui sebuah dialog dengan seorang moderator seminar, atau melalui sebuah presentasi hasil penelitian dalam bentuk yang lebih formal. Biasanya, para peserta bukanlah seorang pemula dalam topik yang didiskusikan (di kantor-kantor, kelas-kelas seminar biasanya disediakan untuk staf PMI yang telah mencapai tingkatan atas).

Sistem seminar memiliki gagasan untuk lebih mendekati kepada topik yang dibicarakan. Di beberapa seminar dilakukan juga pertanyaan dan debat. Seminar memiliki sifat lebih informal dibandingkan sistem kuliah di kelas dalam sebuah pengajaran akademis. Sedangkan *workshop* memberi tugas kepada peserta yang harus dikerjakan pada waktu itu juga. Kegiatan lokakarya identik dengan seminar yaitu suatu pertemuan ilmiah untuk membahas masalah tertentu oleh para pakar dalam bidang tertentu pula. Perbedaan mendasar antara *workshop* dengan seminar hanya menekankan pada hasil yang didapat dari lokakarya menjadi sebuah produk yang dapat digunakan staf PMI. Sedangkan seperti seminar kali ini adalah hanya sebagai pencetus ide yang jika tepat dapat ditindak lanjuti dan jika tidak dapat digunakan bahan pemikiran dan acuan berfikir bagi kalangan pendidik di masa yang akan datang.²⁵

²⁵ Arikunto, suharismi, Prosedur penelitian suatu pendekatan praktek, (Yogyakarta: Rinika cipta, 1993), hal 302.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil diskripsi data dan pembahasan penulisan, maka dapat dinyatakan bahwa Strategi Pengembangan Karir Dalam Meningkatkan Kreativitas Pada Staf Palang Merah Indonesia Kota Banda Aceh. Belum begitu baik, pernyataan ini didasari dari tiga temuan peneliti, yaitu:

Pertama, dilihat dari kualifikasi para pekerja staf Palang Merah Indonesia Kota Banda Aceh yang sangat beragam dan belum sesuai dengan bidang pekerjaanya, seperti S1 Hukum bekerja di bidang Kebencanaan, dan S1 Tehnik bekerja dibidang P2D2S, sehinga membutuhkan data dari perorang untuk menyesuaikan pekerjaanya.

Kedua, dilihat dari program kerja yang dirumuskan dari masing-masing bidang memiliki kesimpulan program-program yaitu: (a) Pencarian lokasi Donor Darah dengan bekerja sama dengan mitra-mitra dan pemberian piagam; (b) Melakukan pelayanan dan pendataan serta memenuhi perlengkapan sarana dan prasarana; (c) Melengkapi dokumentasi untuk pemenuhan GMP (Good Manufacturing Practics), untuk melengkapi permintaan dari BPOM dalam proses pemenuhan GMP; (d) Pelatihan *logistic* dan dan manajemen bencana *assesmen*; (e) Sosialisasi dan simulasi kesehatan ke masyarakat dan sekolah; (f) Pengusulan pegaawai tetap dan reforest pengimputan data.

Ketiga, dilihat dari strategi pengembangan karir staf Palang Merah Indonesia Kota Banda Aceh ada tiga strategi yaitu: (a) pelatihan dengan jadwal

sesuai *schedule* , pelatihan tersebut ditentukan dari jadwal staf Palang Merah Indonesia pertama bergabung bekerja; (b) magang dan disekolahkan, biasanya untuk para staf yang bergabung bekerja namun tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya, maka akan dibuat magang selama dua bulan. Sedangkan yang disekolahkan itu biasanya memang yang dipilih langsung dari pihak PMI, untuk legalitas atau meningkatkan kepercayaan diri masyarakat bahwa sertifikasinya legal tentang ilmu yang dia punya; (c) seminar dan *workshop*, setiap staf PMI wajib mengikuti seminar maupun workshop yang di adakan oleh pihak pmi maupun pihak mitra lain seperti Dinkes.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan skripsi berjudul “Strategi Pengembangan Karir dalam Meningkatkan Kreativitas Kerja pada Staf PMI Kota Banda Aceh” maka penulis memberikan saran, kepada:

Pertama, Kepada Palang Merah Indonesia Kota Banda Aceh diharapkan lebih memaksimalkan lagi pelatihan terhadap staf yang latar pendidikannya tidak sesuai dengan bidangnya.

Kedua, kepada staf Palang Merah Indonesia Kota Banda Aceh untuk lebih mengasah kreativitas para staf mau yang baru bergabung maupun yang sudah lama bekerja di PMI Banda Aceh.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, Desi, 2005, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, (Surabaya: Amelia
- Abu Hasan Ali As'ary, 2016, "*Pengaruh Gaya Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Badan Pemeriksaan Keuangan RI Perwakilan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta*", Skripsi, Yogyakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Arikunto, Suharsimi, 2010, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta).
- Ardana, dkk, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (yogyakarta : Graha Ilmu).
- Anoraga, Pandji, 1992, *Psikologi Kerja*,(Jakarta: PT Rineka Cipta).
dan ilmu sosial lainnya), (Jakarta: Kencana, 2008).
- Anwar, Saifuddin, 2007, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka belajar), Cet VII
- Bodnar, dkk,2013. *Accounting Information System*. New Jersey: Pearson
- Bungin, Burhan, *Penelitian Kaulitatif (Komunikasi, ekonomi, kebijakan publik*
- Dewi Wahyuni,dkk, 2014, Pengaruh pengembangan karir trhadap prestasi kerja karyawan, *Jurnal Adminitrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 8 No 1.
- Departemen Pendidikan Nasional Pusat Bahasa, 2005, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka.
- Depdiknas, 2001, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. (Jakarta ;Balai Pustaka).
- Edwin, Flippo, 1984, *Manajemen Personalialia* (Jakarta:Erlangga).
- Edy, Sutrisno, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: kencana).
- Firdianto, Astrid,dkk, 2011, "*Manual Relawan Aksi Kesehatan dan Pertolongan Berbasis Masyarakat (Aksi- KPPBM) Modul 1, Modul 2, Modul 3,*"(Jakarta: Palang Merah Indonesia,)
- Guno, W, 2002, *Strategi Belajar Mengajar*, Jakarta: PT Gresindo
- Hamid, Darmadi, 2013, *Dimensi-dimensi metode penelitian pendidikan dan sosial*, (Bandung: Alfabeta).

<http://www.pengertianmenurutparaahli.net/pengertian-ijazah/>, Diakses pada tanggal 27 Oktober 2016.

Irfan Nurina Jati, 2007 “*Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Penelitian Dan Pengembangan Di perum Bulog Divre Jateng*”, Skripsi (Semarang: Jurusan Manajemen Perkantoran Fakultas Ekonomi, Universitas Negri Semarang).

Juni, Priansa, dkk. 2014, *perencanaan & pengembangan SDM* (Bandung :Alfabeta),

KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia). (Jakarta: PT (Persero) penerbitan dan percetakan, 2005).

Kamil, M. 2010, *Model pendidikan dan pelatihan* , (Bandung: Alfabeta).

Kadarisman, 2012, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, PT Rajagrafindo Persada, Jakarta.

Kaswan, 2014, *Career Development Pengembangan karir untuk mencapai kesuksesan dan kepuasan* (Bandung : Alfabeta).

Karyawan Pada PT Matahari” Depertemant Store Manado Town Square, Vol 1. No.4.

Mitchell, dkk, 2011, *Bimbingan dan Konseling*, (Yokyakarta: Pustaka Pelajar).

Majid, Abdul. 2005, *Perencanaan Pembelajaran*, Bandung : Remaja Rosdakarya.

Muhaimin, 2009, Suti’ah, Dkk, *Manajemen Pendidikan*, (Jakarta:Kencana).

Mudasir, 2012, *Desain Pembelajaran*, (Indragiri Hulu : STAI Nurul Falah).

Mohamad Muspawi, Menata Pengembangan Karir Sumber Daya Manusia Organisasi, *Jurnal Ilmiah Universitas Jambi* Vol.17 No. 1 Tahun 2017.

Melayu, 1994, Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Cv. Haji Masagung).

Moloeng, Lexy, 2005, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung:Remaja Rosdakarya).

Moekijat. 1992, *Adminitrasi Gaji dan Upah*, (Bandung: Alfabeta)

Notoatmodjo, Soekidjo, 2009, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, PT RINEKA CIPTA, Jakarta.

Ndraha, *Taliziduhu*. 1991, *Dimensi-Dimensi Pemerintahan Desa*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Nasution, 2012, *Metode Research*, Cet Ke 13 (Jakarta: Bumi Aksara).
- Prastowo, Andi, 2011, *Metode Penelitian Kualitatif dalam Perspektif Rancangan Penelitian*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media).
- Regina Gledy Kaseger, "Pengembangan karir dan Self- Efficacy terhadap Kinerja Komisi Sertifikasi Ikatan Ahli Geologi Indonesia, <http://sertifikasi.iagi.or.id/>, diakses pada tanggal 24 Juli 2018.
- Rohman,Wahibur, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Nora Media Enterprise, Kudus.
- Rusman, 2009, *Manajemen Kurikulum*, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Rusdi Hidayat Akhmad Fauzi, 2020, *Manajemen Kinerja*, (Jawa Timur: Airlangga University Press).
- Slameto. 2010, *Belajar dan Faktor-faktor yang Mempengaruhi*. (Jakarta: Rineka Cipta,).
- Sobirin, dkk. 2014. Peranan Staf Dalam Mendukung tugas Pimpinan, *Jurnal Ilmiah Saintikom*, Vol.13, No. 1.
- Susan, dkk, 1999, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menghadapi Abad Ke 21*, Jakarta: Erlangga,
- Suryanto, M, 2007, *Marketing Strategy Top Brand Indonesia*, Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono,1996, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D*, (Bandung: ALFABETA, 2017).
- Suharismi, Arikunto, 1993, *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktek*,(Yogyakarta: Rinika cipta).
- Tim Pengembangan Ilmu Pendidikan, 2007, *Ilmu dan Aplikasi Pendidikan*, (Jakarta:IMTIMA).
- Utami, Mundandar. 2012, *Mengembangkan Bakat dan Kreativitas Anak Sekolah*. (Jakarta: Gramedia Widiansarana Indonesia).
- Wahjono Imam Sentot, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Selemba Empat.
- Yanto, Agus, dkk. 2006, *KetidakSiapan Memasuki Dunia Kerja Karena Pendidikan*. Jakarta. Dinamika Cipta.
- Yeni, Rachmawati, dkk. 2005, *Strategi Pengembangan Kreativitas pada Anak Usia Taman Kanak-kanak*. (Jakarta:Depdikbud).

Zainal, Aqib, 2009, *Standar Kualifikasi, kompetensi, serifikasi, guru, kepala sekolah, dan pengawas*. (Bandung: CV, Yrama Widya).

Zakaria Tata, 2019, Peran Staf Dalam Menunjang Pelaksanaan Tugas Pimpinan, *Jurnal Lingkar Widyaiswara*. Edisi 06 No. 04, Banten, Oktober-Desember.

Zulfajri, 2013, “*Upaya Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Dan Karyawan Di MTs N Karang Mojo Gunungkidul Yogyakarta*”, Skripsi (Yogyakarta: Jurusan Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiah dan Keguruan, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta).



LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Keputusan Pembimbing

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI UIN AR-RANIRY
Nomor : B-4872 /Un.08/FDK/KP.00.4/12/2021

TENTANG
PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
SEMESTER GANJIL TAHUN AKADEMIK 2021/2022

DEKAN FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

- Menimbang** :
- Bahwa untuk menjaga kelancaran Bimbingan Skripsi Mahasiswa pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry, maka perlu menunjuk Pembimbing Skripsi;
 - Bahwa yang namanya tercantum dalam Surat Keputusan ini dipandang mampu dan cakap serta memenuhi syarat untuk diangkat dalam jabatan sebagai Pembimbing Skripsi;
- Mengingat** :
- Undang-Undang No.20 tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional;
 - Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen;
 - Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012, tentang Pendidikan Tinggi;
 - Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005, tentang Standar Pendidikan Nasional;
 - Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009, tentang Dosen;
 - Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014, tentang Penyelenggara Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
 - Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
 - Peraturan Presiden RI Nomor 64 Tahun 2013, tentang Perubahan IAIN Ar-Raniry Banda Aceh menjadi UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
 - Peraturan Menteri Agama RI Nomor 12 Tahun 2014, tentang organisasi dan tata kerja UIN Ar-Raniry;
 - Keputusan Menteri Agama No.85 Tahun 1983, tentang Penetapan Pendirian IAIN Ar-Raniry;
 - Keputusan Menteri Agama No. 153 Tahun 1988, tentang Penetapan Pendirian Fakultas Dakwah IAIN Ar-Raniry;
 - Peraturan Menteri Agama RI Nomor 21 tahun 2015 tentang Status Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh;
 - Surat Keputusan Rektor UIN Ar-Raniry No.01 tahun 2016, tentang Pendelegasian Wewenang Kepada Dekan dan Direktur PPs di lingkungan UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
 - DIPA UIN Ar-Raniry Nomor: SP DIPA.025.04.2.423925/2021, Tanggal 23 November 2020

MEMUTUSKAN

Menetapkan : Surat Keputusan Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi tentang Pembimbing Skripsi Mahasiswa Semester Ganjil Tahun Akademik 2020/2021

Pertama : Menunjuk/Mengangkat Sdr :

- Dr. Kusmawati Hatta, M.Pd
- Azhari, MA

Sebagai Pembimbing Utama
 Sebagai Pembimbing Kedua

Untuk Membimbing Skripsi Mahasiswa:

Nama : Zubaidah
 Nim/Jurusan : 170402029 / Bimbingan dan Konseling Islam (BK)
 Judul : Strategi Pengembangan Karir Dalam Meningkatkan Kreativitas Kerja pada Staf PMI Kota Banda Aceh

- Kedua** : Kepada Pembimbing yang tercantum namanya di atas dibenarkan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku;
- Ketiga** : Pembiayaan akibat keputusan ini dibebankan pada dana DIPA UIN Ar-Raniry Tahun 2021;
- Keempat** : Surat Keputusan ini berlaku selama satu tahun terhitung sejak tanggal ditetapkan;
- Kelima** : Segala sesuatu akan diubah dan ditetapkan kembali apabila di kemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam Surat Keputusan ini;
- Kutipan** : Surat Keputusan ini dibenarkan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Banda Aceh
 Pada Tanggal : 20 Desember 2021 M
 15 Jumadil Awal 1443 H

An, Rektor UIN Ar-Raniry Banda Aceh
 Dekan,

Fakhri

Tembusan:

- Rektor UIN Ar-Raniry
- Ka. Bag. Keuangan UIN Ar-Raniry
- Mahasiswa yang bersangkutan

Keterangan: SK berlaku sampai dengan tanggal 20 Desember 2022

Lampiran 2 Surat Izin Penelitian dari Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi

7/14/22, 6:20 PM

Document



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI**

Jl. Sycikh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telepon : 0651- 7557321, Email : uin@ar-raniry.ac.id

Nomor : B.1433/Un.08/FDK-I/PP.00.9/03/2022
Lamp : -
Hal : *Penelitian Ilmiah Mahasiswa*

Kepada Yth,
Staf dan Pengurus PMI Kota Banda Aceh

Assalamu'alaikum Wr.Wb.
Pimpinan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry dengan ini menerangkan bahwa:

Nama/NIM : ZUBAIDAH / 170402029
Semester/Jurusan : X / Bimbingan dan Konseling Islam
Alamat sekarang : Tibang, Kecamatan Syah Kuala, Kota Banda Aceh

Saudara yang tersebut namanya diatas benar mahasiswa Fakultas Dakwah dan Komunikasi bermaksud melakukan penelitian ilmiah di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul *Strategi Pengembangan Karir dalam Meningkatkan Kreativitas Kerja pada Staf PMI Kota Banda Aceh*

Demikian surat ini kami sampaikan atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami mengucapkan terimakasih.

Banda Aceh, 23 Maret 2022
an. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan,



Berlaku sampai : 22 Juli 2022

Drs. Yusri, M.L.I.S.

جامعة الرانيري
AR - RANIRY

Lampiran 3 Surat Keterangan Telah Selesai dari PMI Kota Banda Aceh



SURAT KETERANGAN

Nomor :154/UM/IV/2022

Pengurus PALANG MERAH INDONESIA (PMI) Kota Banda Aceh dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : Zubaidah
 NIM : 170402029
 Tempat/Tanggal Lahir : Tenggulun/11 Juni 1999
 Jenis Kelamin : Perempuan
 Pekerjaan : Mahasiswi
 Alamat : Desa Tibang, Kecamatan Syiah Kuala, Kota Banda Aceh
 Semester/Jurusan : X/Bimbingan dan Konseling Islam

Dapat kami jelaskan sebagai berikut :

Mahasiswi yang namanya tersebut di atas benar telah selesai melakukan Penelitian untuk Penulisan Skripsi di PMI Kota Banda Aceh dengan judul : "Strategi Pengembangan Karir dalam Meningkatkan Kreatifitas Kerja pada Staf PMI Kota Banda Aceh".

Penelitian ini telah dilaksanakan selama 8 hari.

Demikian surat ini kami terbitkan untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Banda Aceh, 7 April 2022

Pengurus
 PALANG MERAH INDONESIA
 Kota Banda Aceh
 Ketua,



R - R A N I R Y

Dedi Sumardi Nurdin, SKM., MM.

Lampiran 4 Pedoman Wawancara

DAFTAR WAWANCARA

**STRATEGI PENGEMBANGAN KARIR DALAM MENINGKATKAN
KREATIVITAS KERJA PADA STAF PALANG MERAH INDONESIA**

KOTA BANDA ACEH

Nama : Zubaidah
Nim : 170402029
Prodi : Bimbingan Konseling Islam

A. Untuk menjawab rumusan masalah penelitian menyangkut bagaimana kualifikasi para pekerja Staf Palang Merah Indonesia Kota Banda Aceh

Maka data yang diperlukan adalah:

1. Pertama masuk di PMI Kota Banda Aceh ibu/ bapak menggunakan ijazah apa saat bekerja ?
2. Ibu/Bapak menggunakan Ijazah kopetensinya apa waktu pertama masuk di PMI Kota Banda Aceh
3. Ibu/Bapak kira-kira selama bekerja di PMI Kota Banda Aceh sudah memiliki sertifikat pelatihan-pelatihan/ Seminar apa saja?

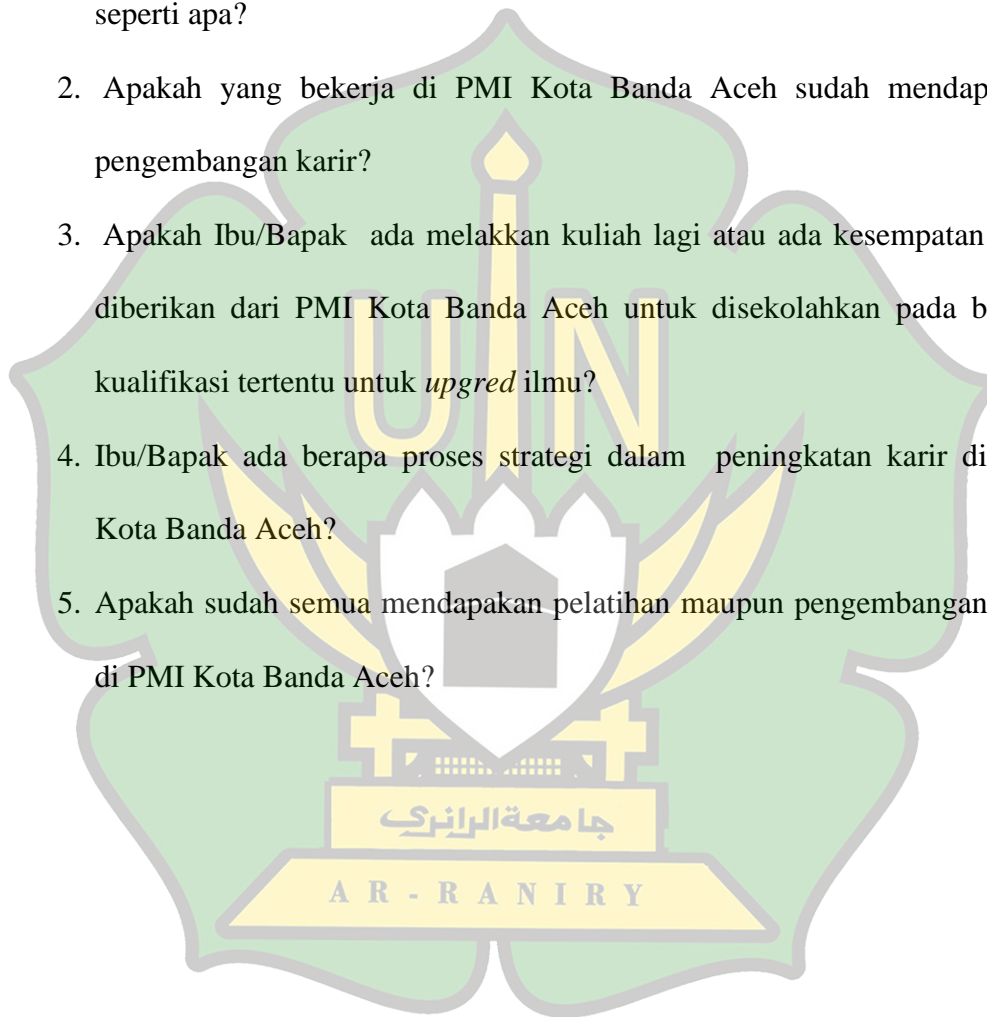
B. Untuk menjawab rumusan masalah penelitian menyangkut bagaimana program kerja Staf Palang Merah Indonesia yang diterapkan untuk mencapai kinerja dan kreativitas kerjanya

1. Bagaimana rancangan kegiatan di PMI Kota Banda Aceh?
2. Bagaimana program perbidang di PMI Kota Banda Aceh ?
3. Bagaimana cara menerapkan program untuk mencapai kinerja dan kreativitas di PMI Kota Banda Aceh?

4. Apa faktor penghambat dan pendukung dalam menjalankan program?

C. Untuk menjawab rumusan masalah penelitian menyangkut bagaimana strategi pengembangan karir Staf di Palang Merah Indonesia Kota Banda Aceh

1. Ibu/Bapak rencana awal kerjanya di PMI Kota Banda Aceh berkeinginan seperti apa?
2. Apakah yang bekerja di PMI Kota Banda Aceh sudah mendapatkan pengembangan karir?
3. Apakah Ibu/Bapak ada melakkan kuliah lagi atau ada kesempatan yang diberikan dari PMI Kota Banda Aceh untuk disekolahkan pada bidang kualifikasi tertentu untuk *upgred* ilmu?
4. Ibu/Bapak ada berapa proses strategi dalam peningkatan karir di PMI Kota Banda Aceh?
5. Apakah sudah semua mendapatkan pelatihan maupun pengembangan karir di PMI Kota Banda Aceh?



Lampiran 5 Dokumentasi Penelitian

DOKUMENTASI



Gambar 1: Foto bersama Korps Sukarelawan (KSR)



Gambar 2 : Foto bersama Korps Sukarelawan (KSR)



Gambar 3 : Staf Anggota PMI Yang aktif dalam kegiatan



Gambar 4 : Staf Anggota PMI Yang aktif dalam kegiatan



Gambar 5: staf yang mempunyai peningkatan karir
dalam bekerja selama satu tahun



Gambar 6: staf yang mempunyai peningkatan karir
dalam bekerja selama satu tahun



Gambar 6: staf yang mempunyai peningkatan karir
dalam bekerja selama satu tahun

