

**POLA PERSIAPAN KARIR DIKALANGAN
PEGAWAI KANTOR DITINJAU DARI TUNTUTAN
PROFESIONALITAS KERJA**

(Studi Deskriptif Pada Kantor Camat Meureudu Kab. Pidie Jaya)

SKRIPSI

Diajukan oleh:

RAUZATUL JANNAH

NIM. 421307179

Jurusan Bimbingan dan Konseling Islam



**FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
BIMBINGAN KONSELING ISLAM
UIN AR-RANIRY BANDA ACEH
1439/2018**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi
UIN Ar-Raniry Darussalam-Banda Aceh
Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana (S1) Dalam Ilmu Dakwah
Jurusan Bimbingan dan Konseling Islam

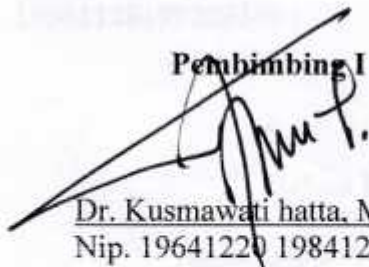
Diajukan oleh:

Rauzatul jannah

Nim: 421307179

Disetujui oleh:

Pembimbing I



Dr. Kusmawati hatta, M.pd
Nip. 19641220 198412 2 001

Pembimbing II



Dr. Abizal Muhammad Yati, Lc.,MA
Nidn. 2020018203

SKRIPSI

**Telah Dinilai oleh Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi
Fakultas Dakwah dan Komunikaasi UIN Ar-Raniry
Dan Dinyatakan Lulus Serta Disahkan sebagai
Tugas Akhir Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana S-1 Ilmu Dakwah
Jurusan Bimbingan dan Konseling Islam**

Diajukan Oleh:

Rauzatul Jannah

421307179


Jumat, 5 Januari 2018 M

17 Rabi'ul Akhir 1439 H

di

**Darussalam-Banda Aceh
Panitia Sidang Munaqasyah**

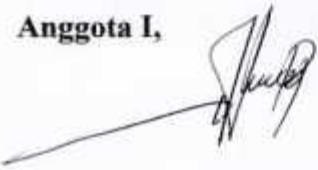
Ketua,


Dr. Kusmawati Hatta, M.Pd
Nip. 196412201984122001


Sekretaris,


Dr. Abizal Muhammad Yati, Lc., MA
Nidn. 2020018203

Anggota I,


Drs. Umar Latif, MA
Nip. 195811201992031001

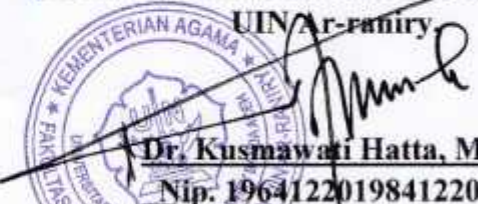
Anggota II,


Rizka Heni, M.Pd
Nip.

Mengetahui,

Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi

UIN Ar-raniry


Dr. Kusmawati Hatta, M.Pd
Nip. 196412201984122001



PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH/SKRIPSI

Dengan Ini Saya:

Nama : Rauzatul jannah

Nim : 421307179

Jenjang : Strata satu (S-1)

Jurusan/Prodi : Bimbingan dan Konseling Islam (BKI)

Menyatakan bahwa dalam skripsi ini 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 di kemudian 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.

Banda Aceh, 20 November 2017

Yang Menyatakan



Rauzatul jannah

Nim. 421307179

Allah menganugerahkan Al Hikmah (kefahaman yang dalam tentang Al Quran dan As Sunnah) kepada siapa yang dikehendaki-Nya. dan Barangsiapa yang dianugerahi hikmah, ia benar-benar telah dianugerahi karunia yang banyak. dan hanya orang-orang yang berakallah yang dapat mengambil pelajaran (dari firman Allah). (Qs-Al-Baqarah:269)

Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan maka apabila telah selesai (dari satu urusan) kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain dan hanya kepada Tuhanlah hendaknya kamu berharap.(Qs: Al-Insyirah: 7-9)

“ kaki yang akan berjalan lebih jauh , tangan yang akan berbuat lebih banyak, mata yang akan menatap lebih lama, leher yang akan lebih sering melihat ke atas, lapisan tekad yang seribu kali lebih keras dari baja, dan hati yang akan bekerja lebih keras, serta mulut yang akan selalu berdoa...- 5 cm

Sebuah harapan berakar keyakinan dari perpaduan hati yang memiliki keteguhan. Walaupun didera oleh cobaan dan membutuhkan perjuangan panjang demi cita-cita yang tak mengenal kata usai. Setitik harapan itu telah kuraih, namun sejuta harapan masih kuimpikan dan ingin kugapai.

Alhamdulillahirabbil alamin
Sebuah langkah usai sudah, satu cita telah ku gapai
Namun... itu bukan akhir dari perjalanan
Melainkan awal dari sebuah perjuangan
Meski terasa berat, namun manisnya hidup justru akan terasa,
Apabila semuanya terlalui dengan baik meski harus memerlukan pengorbanan.

Ayahanda...
petuah mu bak pelita menuntun ku dijalan-Nya. Peluh mu bagai air, menghilangkan haus dahaga hingga darah ku tidak membeku dan raga ku belum berubah kaku.

Ibunda..
kasih sayang mu yang membuatku menjadi kuat hingga aku selalu bersabar melalui ragam cobaan yang mengejar, cita-cita dan harapan telah ku gapai berkat doa dalam setiap sujudmu. Dan Kini anandamu telah selesai dalam studi

Dengan kerendahan hati yang tulus, bersama keridhaan-Mu ya Allah, kupersembahkan karya mungil ini untuk yang termulia cahaya hidupku ayahanda Nazaruddin, dan ibunda Ruhon Jannati serta kakak tersayang Mauliza Rahmi yang selalu memberi dukungan untuk adindamu.

ABSTRAK

Pola karir merupakan pola pembinaan Pegawai Negeri Sipil yang menggambarkan alur pengembangan karir yang menunjukkan keterkaitan dan keserasian antara jabatan, pangkat, pendidikan, dan pelatihan jabatan, kompetensi, serta masa jabatan seseorang Pegawai Negeri Sipil sejak pengangkatan pertama dalam jabatan tertentu sampai dengan pensiun. Sejauh ini di Kantor Camat Meureudu Kabupaten Pidie Jaya telah dimulai dengan adanya perekrutan dan proses penerimaan tenaga kerja PNS, dan tenaga kontrak. proses rekrutmen tersebut juga disesuaikan dengan latar belakang pendidikan dan bidang yang dibutuhkan di Kantor Camat Meureudu. Dengan adanya peraturan ini akan terlihat persiapan karir dari kalangan pegawai yang bekerja di Kantor Camat Meureudu, serta tingkat keseriusan dalam bekerja dan menjalankan tugasnya sesuai dengan tuntutan profesionalitas. Secara khusus penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kualifikasi keilmuan Pegawai Kantor Camat Meureudu dilihat dari jabatannya, sistem penempatan yang dilakukan di Kantor Camat selama ini, serta pola persiapan karir yang dilakukan pegawai Kantor Camat Meureudu ditinjau dari tuntutan profesionalitas. Penelitian yang digunakan adalah penelitian lapangan dengan menggunakan pendekatan kualitatif, metode yang digunakan deskriptif analisis. Pengumpulan data menggunakan teknik wawancara, observasi, dan studi dokumentasi. Responden dalam penelitian ini sebanyak 10 orang responden dengan penentuan sampel secara *purposive sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) kualifikasi keilmuan pegawai dilihat dari jabatannya sebagian besar sudah sesuai dengan jabatan yang diembannya. Dan sebagian kecil masih ada juga pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan keilmuan dikarenakan masa kerja, pengalaman dan golongan. (2) penempatan yang dilakukan di Kantor Camat Meureudu selama ini dimulai dengan proses rekrutmen dari Pemkab Pidie Jaya terhadap pegawai yang ingin ditempatkan. Pegawai direkrut oleh Pemkab Pidie Jaya untuk ditempatkan sesuai dengan ketetapan yang sudah diberlakukan oleh daerah, dan akan ditempatkan sesuai dengan SK penempatan yang diberikan kepada pegawai. (3) pola persiapan karir yang dilakukan oleh pegawai Kantor Camat Meureudu selama ini yaitu memasuki jam kantor tepat waktu, disiplin dalam bekerja, Mempertahankan etos kerja yang sudah dipercayai oleh Camat terhadap jabatan yang sedang diembannya. Pegawai juga dikirimkan untuk mengikuti pelatihan yang diselenggarakan di Kantor bkpp Pidie Jaya.

Kata kunci: Pola Persiapan Karir Dikalangan Pegawai Kantor Camat Meureudu.

KATA PENGANTAR



Segala puji bagi Allah SWT, yang maha pengasih lagi maha penyayang. yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya serta memberikan kekuatan dan kemampuan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan tugas akhir dan memperoleh gelar sarjana dalam ilmu Dakwah dan Komunikasi. Shalawat beriring salam penulis panjatkan kepada kepangkuan alam Nabi besar Muhammad SAW yang telah membawa kita dari alam kebodohan kepada alam yang penuh dengan ilmu pengetahuan. Sehingga dengan rahmat dan taufik-NYA penulis telah dapat menyusun dan menyelesaikan karya ilmiah yang berjudul ” Pola Persipan Karir Dikalangan Pegawai Kantor Ditinjau Dari Tuntutan Profesionalitas Kerja (Studi Deskriptif Pada Kantor Camat Meureudu Kabupaten Pidie Jaya)

Skripsi ini dapat penulis selesaikan berkat dari bimbingan, pengarahan, bantuan, dan dukungan yang sangat berarti dari berbagai pihak. Oleh karena itu, melalui kata pengantar ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Kepada orangtua tercinta, ayahanda Nazaruddin dan Ibunda Ruhon Jannati, S.Pd untuk setiap doa dan bimbingan yang diberikan kepada ananda. Serta kepada kakak Ns. Mauliza Rahmi, S.Kep yang selalu menyemangati dan selalu mendoakan adindamu dalam menyelesaikan karya ilmiah ini.
2. Ibu Dr. Kusmawati Hatta, M.Pd selaku pembimbing pertama dan bapak Dr. Abizal Muhammad Yati, LC. MA selaku pembimbing kedua

yang telah memberikan bimbingan, saran, arahan, dan motivasi kepada pembimbing dari awal sampai selesainya skripsi ini.

3. Terimakasih kepada ibu Dekan Dr. Kusmawati Hatta, M.pd selaku dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry Banda Aceh. dan seluruh Pegawai, staff maupun karyawan/karyawati di lingkungan Fakultas Dakwah dan Komunikasi yang telah memberikan bantuan kepada penulis dalam menyelesaikan study.
4. Bapak Drs, Umar Latif, MA selaku ketua prodi Bimbingan dan Konseling Islam UIN Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh, atas segala bantuannya dalam bidang akademik, demi terselesaikannya skripsi ini.
5. Terima kasih tidak terhingga kepada bapak Jailani SE,MM. Selaku bapak Camat di Kecamatan Meureudu yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian dikantor Camat Meureudu dan telah bersedia memberikan keterangan, informasi, dan data untuk keperluan penulisan skripsi ini.
6. Terimakasih kepada sahabat-sahabat seperjuangan unit satu, yang telah berjuang sama-sama dan saling menyemangati antara satu sama lain dalam menyelesaikan karya ilmiah ini.
7. Terima kasih sahabat-sahabat tercinta, Nuratana, Nurjamisah, Alfi Husna, Riska Fadliana, Nursyima, kak sarli, kak ana yunita, kak sri wahyuna, kak putri anjani, yang selalu menyemangati penulis baik doa maupun tenaga agar bisa menyelesaikan karya tulis ini.

8. Terimakasih kepada kawan-kawan sekelompok Kpm dpaya peulumat, Muhammad Azmi, Muksalmina, Wahyudi, Rahmad Idhar, Minarita, Muliana, Zulfa Hanum, Khairun Nisak, Riska Amanatillah, Dan Fera Maulida.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini jauh dari kesempurnaan, oleh sebab itu penulis mengharap kritik dan saran-saran yang membangun dari semua pihak untuk perbaikan dan penyempurnaan penulis di masa akan datang. Adapun harapan penulis semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan semua pihak yang membaca dan menaruh minat terhadap ilmu pengetahuan dan pendidikan untuk generasi yang lebih baik. Semoga skripsi ini bermanfaat dan mendapat Keridhaan dari Allah SWT. Amin yarabbal alamin.

Banda Aceh, 5 Januari 2017
Penulis,

Rauzatul Jannah
Nim. 421307179

DAFTAR ISI

| | |
|---|------------|
| LEMBAR PENGESAHAN | |
| LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI | |
| ABSTRAK | |
| KATA PENGANTAR | i |
| DAFTAR ISI..... | iv |
| DAFTAR TABEL | vi |
| DAFTAR LAMPIRAN | vii |
| | |
| BAB IPENDAHULUAN..... | 1 |
| A. Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| B. Rumusan Masalah | 8 |
| C. Tujuan Penelitian..... | 8 |
| D. Kegunaan dan Manfaat Penelitian..... | 9 |
| E. Definisi Operasional..... | 9 |
| F. Sistematika Penulisan..... | 12 |
| | |
| BAB II. LANDASAN KONSEPTUAL POLA PERSIAPAN KARIR DAN TUNTUTAN PROFESIONALITASKERJA | 14 |
| A. Konsepsi Pola Persiapan Karir dalam Dunia Kerja | 14 |
| 1. PengertianKarir | 14 |
| 2. TujuanKarirdanProses PersiapanKarir..... | 15 |
| 3. Karir dalam Islam..... | 22 |
| B. Konsepsi tentang Tuntutan Profesionalitas Kerja | 27 |
| 1. Kepegawaian Daerah | 27 |
| 2. Pendidikan dan Latihan Jabatan PNS | 29 |
| 3. Kepuasan Kerja | 34 |
| 4. Tahap-tahap Perkembangan Karir..... | 38 |
| | |
| BAB III METODOLOGI PENELITIAN | 44 |
| A. Metode dan Pendekatan Penelitian | 44 |
| B. Objek dan Subjek Penelitian | 45 |
| C. Teknik Pengambilan Subjek Penelitian..... | 46 |
| D. Teknik Pengumpulan Data | 46 |
| E. Teknik Analisis Data | 47 |
| F. Prosedur Penelitian..... | 48 |
| | |
| BAB IVDeskripsi dan Pembahasan Data Penelitian | 50 |
| A. Deskripsi Data Penelitian | 50 |
| 1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian | 50 |

| | |
|---|------------|
| a. Kecamatan Meureudu | 50 |
| b. Visi dan Misi | 53 |
| 2. Deskripsi Hasil Penelitian Berdasarkan Rumusan Masalah..... | 55 |
| a. Deskripsi Kualifikasi Keilmuan Pegawai Kantor Camat Meureudu Dilihat dari Jabatannya..... | 55 |
| b. Deskripsi Sistem Penempatan Pegawai Kantor Camat Meureudu Selama ini..... | 58 |
| c. Deskripsi Pola Persiapan Karir Dikalangan Pegawai Kantor Camat Meureudu..... | 61 |
| B. Pembahasan Penelitian..... | 64 |
| a. Kualifikasi Keilmuan Pegawai Kantor Camat Meureudu Dilihat dari Jabatannya..... | 64 |
| b. Sistem Penempatan Pegawai Kantor Camat Meureudu Selama Ini..... | 67 |
| c. Pola Persiapan Karir Dikalangan Pegawai Kantor Camat Meureudu Kabupaten Pidie Jaya Ditinjau dari Tuntutan Profesionalitas Kerja..... | 69 |
| BAB V PENUTUP | 74 |
| A. Kesimpulan | 74 |
| B. Rekomendasi | 76 |
| DAFTAR PUSTAKA | vii |
| DAFTAR RIWAYAT HIDUP | |
| LAMPIRAN | |

DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabel 4.1 Jumlah Penduduk Kecamatan Meureudu Kabupaten Pidie Jaya | 52 |
| Tabel 4.2 Daftar Pegawai Kantor Camat Meureudu Kabupaten Pidie Jaya | 54 |

DAFTAR LAMPIRAN

1. Surat keputusan pembimbing/SK.
2. Surat izin penelitian dari Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi.
3. Surat keterangan telah melakukan penelitian dari Kantor Camat Meureudu
Pidie Jaya.
4. Pedoman wawancara penelitian.
5. Daftar riwayat hidup.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Bekerja merupakan suatu ibadah, juga tuntutan kehidupan agar dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, yaitu dengan mencari rezeki yang halal. Tidak ada suatu agama pun yang tidak mewajibkan bekerja sebagaimana halnya Islam mewajibkan kepada semua pengikutnya. Islam tidak mengizinkan kaumnya menjauhkan diri dari pencaharian penghidupan dan hidup hanya dari pemberian orang.¹ Tujuan hidup dari setiap manusia dalam menempuh kehidupan ialah ingin mendapatkan pekerjaan dan kesuksesan bagi dirinya juga bagi keluarganya. Sehingga membuat kehidupannya sempurna dalam menempuh kehidupan dimasa yang akan datang. Usaha yang harus ditingkatkan untuk memenuhi keinginan tersebut dengan cara setiap individu harus mampu mempersiapkan diri sedini mungkin dalam menghadapi rintangan dan tantangan dalam pekerjaan sesuai dengan profesi yang digeluti.

Karir merupakan pekerjaan, profesi (*Hornby*), seseorang akan bekerja dengan senang hati dan penuh kegembiraan apabila apa yang dikerjakan itu memang sesuai dengan keadaan dirinya, kemampuannya dan minatnya. Dalam Islam Al-qur'an memerintahkan ummatnya untuk bekerja seperti yang telah di jelaskan dalam (Q.S Al-Jumuat ayat :10) yang berbunyi.

¹ Abdullah Zaky Al Kaaf, *Ekonomi Dalam Perspektif Islam*, (Bandung : Cv Pustaka Setia, 2002), hal. 83.

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

Artinya: Apabila telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung. (QS. Al-Jumu'ah ayat 10)

Tafsir surat Al-jumuah *فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ* dan jika telah menunaikan shalat,” artinya telah selesai mengerjakannya.

فَإِنْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ, maka bertebaranlah kamu di muka bumi dan carilah karunia Allah”. Ketika Allah melarang mereka berjual beli setelah terdengar suara adzan dan memerintahkan mereka untuk berkumpul, maka Allah mengizinkan mereka setelah selesai menunaikan shalat untuk bertebaran di muka bumi dan mencari karunia Allah *وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ* “ dan berdzikirlah kamu kepada Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung. Yakni ketika kalian sedang berjual beli, dan pada saat kalian mengambil dan memberi, hendaklah kalian berdzikir kepada Allah sebanyak-banyaknya dan janganlah kesibukan dunia melupakan kalian dari hal-hal yang bermanfaat untuk kehidupan akhirat.²

Sebagaimana Hadis Rasulullah juga menganjurkan perlunya untuk bekerja dan mencari rezeki.

تَنَا وَهَيْبٌ حَدَّثَنَا هِشَامٌ عَنْ أَبِيهِ عَنِ الرَّبِيِّ الْعَوَامِ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ : لَأَنْ يَأْخُودَ أَحَدُكُمْ حَبْلَهُ فَيَأْتِيَ بِحُزْمَةِ الْحَطَبِ عَلَى ظَهْرِهِ يَبِيعُهَا فَيَكْتَفِ اللَّهُ بِهَا وَجْهَهُ خَيْرٌ لَهُ مِنْ أَنْ يَسْأَلَ

² Abdullah Bin Muhammad Bin Abdurrahman Bin Ishaq Al- Sheikh, *Tafsir Ibnu Katsir*, Jilid 8 (Bogor: Pustaka Imam Asy-Syafi'i, 2004), hal. 183.

2588. Dari Abu Hurairah bahwa Rasulullah bersabda: *demi dzat yang jiwaku berada ditangan-Nya. Sungguh salah seorang dari kalian mengambil talinya, lalu dia membawa kayu bakar di atas punggungnya, itu lebih baik daripada dia mendatangi seseorang-yang Allah azza wa Jalla berikan kepadanya dari karunia-Nya- lalu orang tersebut meminta kepadanya; baik ia memberi atau menolaknya.*³

Untuk memasuki dunia kerja setiap individu harus mempersiapkan persiapan baik itu fisik maupun psikis. Harus memiliki skill, potensi dan kemampuan intelektualitas. Sehingga akan memudahkan individu untuk terus bertahan di dunia kerja. Setidaknya, seorang individu harus memiliki beberapa kriteria di antaranya: prestasi, kemajuan, kemandirian, tantangan, kreativitas, pendidikan, keunggulan, pengetahuan, pengelolaan, kompetensi teknis.

Di samping itu semua, untuk mendapatkan hasil yang memuaskan dan bisa membuat diri kita puas dengan hasil kerja sendiri, setiap individu harus mengetahui kemampuan dan kelemahan yang dimiliki dalam dirinya, bukan hanya mampu mempersiapkan fisik, mental juga harus di persiapkan. Sehingga akan lebih membantu untuk mempersiapkan diri dalam dunia kerja. Dengan adanya kemampuan yang ada pada individu tersebut maka kelemahan pun akan tertutupi dengan sendirinya. Sehingga hal ini dapat membuat individu merasa berguna dengan pekerjaan yang di kerjakan.

Setiap individu memiliki kemampuan yang sudah dibawa sejak lahir, ketika ia masuk ke dalam dunia kerja juga harus memiliki kemampuan dan sesuai dengan profesi dan kapasitas yang ada dalam dirinya. Sebagaimana Allah berfirman, sesungguhnya setiap individu manusia memiliki persiapan,

³ Muhammad Nashiruddin Al Albani, *Shahih Sunan An-Nasa'i*, (Jakarta: Pustaka Azzam, 2006), hal. 355.

kemampuan, situasi, keadaan, kebudayaan, dan pengalaman yang berbeda satu dengan lainnya, yang semuanya itu turut berperan dalam adanya perbedaan perilaku pada tiap individu manusia. Adanya perbedaan ini tampak dalam firman Allah, QS Al-Isra' 84:

قُلْ كُلُّ يَعْمَلُ عَلَىٰ شَاكِلَتِهِ ۗ فَرَبُّكُمْ أَعْلَمُ بِمَنْ هُوَ أَهْدَىٰ سَبِيلًا ﴿٨٤﴾

Artinya : Katakanlah: "Tiap-tiap orang berbuat menurut keadaannya masing-masing". Maka Tuhanmu lebih mengetahui siapa yang lebih benar jalannya.(QS Al-Isra' 84).

Firmannya : قُلْ كُلُّ يَعْمَلُ عَلَىٰ شَاكِلَتِهِ ۗ katakana lah : tiap-tiap orang berbuat menurut keadaannya masing-masing.“ Ibnu Abbas” mengatakan: “ yakni, menurut posisinya.” Sedangkan Qatadah mengungkapkan: “yakni menurut niatnya.” dan Ibnu Zaid mengatakan: “yakni menurut agamanya.”Ayat ini merupakan ancaman keras bagi orang musyrik, dan karenanya Allah Berfirman :

(قُلْ كُلُّ يَعْمَلُ عَلَىٰ شَاكِلَتِهِ ۗ فَرَبُّكُمْ أَعْلَمُ بِمَنْ هُوَ أَهْدَىٰ سَبِيلًا)

“katakanlah: “ tiap-tiap orang berbuat menurut keadaannya masing-masing.”maka Rabb-mu lebih mengetahui siapa yang lebih benar jalannya: “yakni, dari kami dan juga kalian. Dan dia akan memberikan balasan kepada setiap orang sesuai dengan amal perbuatannya, dan sesungguhnya tidak ada sesuatu pun yang tersembunyi dari-Nya.⁴

Sesungguhnya setiap manusia mengenal tabiat dan keadaannya masing-masing. Sesungguhnya semua perbedaan ini pun mempengaruhi tiap individu

⁴ Abdullah Bin Muhammad Bin Abdurrahman Bin Ishaq Alu Syaikh, *Tafsir Ibnu Katsir*, Jilid 3 (Jakarta : Pustaka Imam Asy-Syafi'i, 2009), hal. 767.

dalam menyerap ilmu pengetahuan serta menganalisis kebenaran dan keadilan. Perbedaan ini pun akhirnya menjadi dasar akan adanya perbedaan kewajiban dan tanggungjawab dalam tiap individunya.⁵

Menurut Levinson, sekali individu memasuki pekerjaan yang berbeda dan menempatkan dirinya dalam dunia kerja. Sejalan dengan hal itu, ia mungkin gagal, keluar, atau memulai jalan baru. Fase penyesuaian diri ini berlangsung beberapa tahun. Seorang profesional mungkin menghabiskan beberapa tahun dalam pendidikan akademis. sementara eksekutif mungkin menghabiskan tahun-tahun pertamanya pada pekerjaan manajemen tingkat bawah atau menengah.⁶

Sebagai bagian dari pembinaan Pegawai Negeri, pembinaan Pegawai Negeri Sipil perlu dilakukan dengan sebaik-baiknya dengan berdasarkan pada perpaduan sistem prestasi kerja dan sistem karir yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja. Hal ini dimaksudkan untuk memberi peluang bagi Pegawai Negeri Sipil yang berprestasi tinggi untuk meningkatkan kemampuannya secara profesional dan berkompetensi secara sehat.

UU Republik Indonesia nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Bahwa dalam rangka pelaksanaan cita-cita bangsa dan mewujudkan tujuan negara sebagaimana tercantum dalam pembukaan UUD Negara Republik Indonesia tahun 1945, perlu dibangun Aparatur Sipil Negara yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik

⁵ Musfir Bin Said Az-Zahrani, *Konseling Terapi*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2005), hal. 442.

⁶ John W. Santrock, *Life-Span Development: (Perkembangan Masa Hidup)*, jilid 1, Edisi 5 (Jakarta : Gelora Aksara Pratama), hal. 96.

bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan UUD tahun 1945.⁷

Untuk menjamin kepastian arah pengembangan karir, ditetapkan pola dasar karir dengan keputusan presiden. Pola dasar karir adalah pedoman yang memuat teknik dan metode penyusunan pola karir dengan menggunakan unsur - unsur antara lain: pendidikan formal, pendidikan dan pelatihan, usia, masa kerja, pangkat, golongan ruang dan tingkat jabatan. Pola karir merupakan pola pembinaan Pegawai Negeri Sipil yang menggambarkan alur pengembangan karir yang menunjukkan keterkaitan dan keserasian antara jabatan, pangkat, pendidikan, dan pelatihan jabatan, kompetensi, serta masa jabatan seseorang Pegawai Negeri Sipil sejak pengangkatan pertama dalam jabatan tertentu sampai dengan pensiun.

Berdasarkan observasi awal di Kantor Camat Meureudu Kabupaten Pidie Jaya sejauh ini telah dimulai dengan adanya perekrutan dan proses penerimaan tenaga kerja PNS, tenaga kontrak, yang mana proses rekrutmen tersebut juga sesuai dengan bidang yang dibutuhkan, sesuai dengan latar belakang dari pendidikan para calon PNS yang dibutuhkan di Kantor Camat. Dengan adanya peraturan ini akan terlihat persiapan karir dari pihak kalangan Pegawai yang bekerja di Kantor Camat Meureudu, serta tingkat keseriusan dalam menjalankan tugasnya baik itu dari segi kedisiplinan, pengalaman bekerja, rasa tanggung jawab, kemampuan bekerjasama, ketekunan dalam bekerja, inisiatif atau

⁷ Deddy Supriady Bratakusumah, Dadang Solihin, *Otonomi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama 2004), hal. 92.

keaktifitas dan lain sebagainya. Sehingga dalam hal ini para Pegawai bisa melakukan pekerjaan tanpa ada unsur paksaan dan penolakan dalam diri individu.

Di samping itu juga, peneliti ingin melihat sejauh mana tingkat persiapan para Pegawai dalam menjalankan tugasnya, dan bagaimana kualifikasi keilmuan yang dimiliki oleh Pegawai Kantor Camat Meureudu dalam menjalankan pekerjaannya. Sehingga untuk mendapatkan hasil yang memuaskan para pegawai membutuhkan persiapan dalam menjalankan tugasnya, seperti halnya di mulai dari tingkat pendidikan, pengalaman bekerja, mental, skill, dan lain sebagainya. sehingga harus selalu siap terhadap berbagai kesempatan karir. Perencanaan karir juga merupakan proses melalui masa seseorang memilih sasaran karir (posisi di waktu yang akan datang) dan jalur karirnya (pola pekerjaan yang berurutan yang membentuk karir).

Dengan adanya proses rekrutmen PNS, tenaga kontrak yang sesuai dengan profesi yang di butuhkan di Kantor Camat Meureudu, sehingga akan ada peningkatan mutu, karir, juga kinerja yang bagus. Oleh sebab itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait dengan Pola Persiapan Karir Dikalangan Pegawai Kantor Ditinjau dari Tuntutan Profesionalitas kerja (Studi Deskriptif Pada Kantor Camat Meureudu Kabupaten Pidie Jaya)

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan di atas, maka peneliti secara umum merumuskan fokus masalah bagaimana pola persiapan karir di kalangan pegawai Kantor Camat Meureudu Kabupaten Pidie Jaya di tinjau dari tuntutan

profesionalitas. Sedangkan secara khusus penelitian ini dirumuskan dalam beberapa pertanyaan yaitu:

1. Bagaimana kualifikasi keilmuan Pegawai Kantor Camat Meureudu dilihat dari jabatannya?
2. Bagaimana sistem penempatan Pegawai Kantor Camat Meureudu selama ini ?
3. Bagaimana pola persiapan karir di kalangan Pegawai Kantor Camat Meureudu Kabupaten Pidie Jaya di tinjau dari tuntutan profesionalitas?

C. Tujuan Penelitian

Secara umum, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pola persiapan karir di kalangan Pegawai Kantor Camat Meureudu Kabupaten Pidie Jaya, sedangkan secara khusus penelitian ini mempunyai tujuan yaitu untuk mengetahui:

1. Kualifikasi keilmuan Pegawai Kantor Camat Meureudu dilihat dari jabatannya.
2. Sistem penempatan Pegawai Kantor Camat Meureudu selama ini.
3. Pola persiapan karir dikalangan Pegawai Kantor Camat Meureudu Kabupaten Pidie Jaya ditinjau dari tuntutan profesionalitas.

D. Kegunaan dan Manfaat Penelitian

Kegunaan dilakukannya penelitian ini yaitu untuk mengasah dan mempertajam ilmu dalam meneliti, juga dapat mengasah keterampilan penulis dalam menganalisis bahan dari buku, jurnal, maupun karya ilmiah lainnya sebagai

referensi untuk penulisan skripsi ini dan sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan studi strata satu (S1) di Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry.

Sedangkan manfaat penelitian ini adalah hasilnya untuk menambah rujukan bagi peneliti lain yang berkaitan dengan skripsi ini dan untuk memperkaya rujukan bagi Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Serta dapat menjadi bahan untuk memperluas dan menambah wawasan ilmu pengetahuan terhadap persiapan karir di kalangan Pegawai Kantor Camat ditinjau dari tuntutan profesionalitas, sehingga dapat memberikan masukan yang positif terhadap Pegawai Kantor Camat dalam bekerja sesuai dengan profesional.

E. Definisi Operasional

Untuk menghindari dari kesalah pahaman dalam memberikan penafsiran serta memudahkan dalam memahami variabel-variabel dalam penelitian ini, maka peneliti perlu merumuskan secara operasional variabel tentang pola persiapan karir di kalangan Pegawai Kantor Camat Meureudu Kabupaten Pidie Jaya di tinjau dari tuntutan profesionalitas.

1. Pola Persiapan Karir di Kalangan Pegawai Kantor Camat Meureudu.

Pertama, Menurut KBBI Pola merupakan bentuk, model atau cara yang biasa dipakai untuk membuat atau untuk menghasilkan suatu bagian dari sesuatu, khususnya yang ditimbulkan cukup mempunyai suatu yang sejenis untuk pola dasar yang dapat di tunjukkan atau terlihat.⁸ persiapan disini adalah mempersiapkan diri dalam urusan kerja baik itu dalam bentuk komitmen, disiplin, berkomunikasi, dan mempunyai tanggung jawab.

Kedua, Karir adalah pekerjaan, profesi (*Hornby*), seseorang akan bekerja dengan senang hati dan penuh kegembiraan apabila apa yang dikerjakan itu memang sesuai dengan keadaan dirinya, kemampuannya, dan minatnya. *ketiga*, Pegawai Menurut Kbbi Pegawai adalah orang yang bekerja pada pemerintah negara kantor pabrik; urusan alat perkakas.⁹ Pegawai yang dimaksudkan oleh peneliti adalah Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di Kantor Kecamatan Meureudu.

Keempat, Kantor Camat Menurut Kbbi Kantor Camat adalah balai atau gedung tempat tulis menulis atau mengurus suatu pekerjaan (perusahaan). Pegawai pamong praja yang mengepalai kecamatan.¹⁰ Kantor Camat yang dimaksudkan oleh penlitit yaitu Kantor Kecamatan yang terletak di Meureudu Kabupaten Pidie Jaya.

⁸Depdikbud, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2002), hal. 301.

⁹ W.J.S Poerwadarmita, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2007), hal. 857.

¹⁰ .J.S Poerwadarmita, *Kamus Umum Bahasa Indonesia...*, hal. 518.

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa persiapan karir merupakan suatu proses yang harus dipersiapkan oleh setiap individu untuk bisa meningkatkan hasil kerja ditempat ia bekerja dan mampu menduduki jabatan yang sesuai dengan keilmuannya, baik itu kedisiplinan, komitmen dalam bekerja juga bertanggung jawab terhadap pekerjaan. Adapun pola yang dimaksudkan peneliti di sini adalah model, ataupun bentuk yang harus dipersiapkan oleh pegawai itu sendiri untuk keperluan karir yang ingin dicapai.

2. Tuntutan Profesionalitas

Pertama, tuntutan adalah berasal dari kata tuntutan yang berarti berusaha keras untuk mendapat (hak atas sesuatu) atau berusaha, berdaya upaya mencapai suatu tujuan, dengan demikian tuntutan berarti hasil sesuatu yang dituntut. *kedua*, menurut KBBI profesionalitas adalah perihal profesi, keprofesian, kemampuan untuk bertindak secara profesional.

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa tuntutan yang dimaksudkan peneliti disini adalah usaha dan proses persiapan yang dilakukan oleh Pegawai Kantor Camat Meureudu dalam melakukan pekerjaannya secara profesionalitas. Berdasarkan tuntutan yang diberlakukan.

F. Sistematika Penulisan.

Untuk memudahkan para pembaca dalam menelaah skripsi ini, maka penulis membuat pembahasan ke dalam lima bab, yang satu dengan lainnya saling berhubungan. Adapun prosedur penelitian sebagai berikut:

Bab satu merupakan bab pendahuluan yang meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan masalah, kegunaan dan manfaat. Bab dua dipaparkan tentang pengertian karir, tujuan dan proses persiapan karir, karir dalam islam, kepegawaian daerah, latihan dan jabatan PNS, kepuasan kerja, tahap perkembangan karir. Bab 3 dipaparkan mengenai metodologi penelitian meliputi, metode dan pendekatan penelitian, objek dan subyek penelitian, teknik pengambilan subjek penelitian, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, dan prosedur penelitian. Bab empat dipaparkan mengenai deskripsi data dan pembahasan hasil penelitian yang meliputi gambaran umum lokasi penelitian, mengenai pola persiapan karir Pegawai Kantor Camat Meureudu. Bab lima penulis akan mencoba untuk mengumpulkan apa-apa yang telah peneliti kemukakan apa yang menjadi urgen dari penelitian ini dengan kerja keras dan melakukan berbagai terobosan-terobosan yang baik dan benar.

Penulisan dan penyusunan skripsi ini berpedoman pada buku *panduan penulisan skripsi* Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh yang dikeluarkan pada tahun 2013 dan arahan yang diperoleh penulis dari pembimbing selama proses bimbingan.

BAB II

LANDASAN KONSEPTUAL POLA PERSIAPAN KARIR DAN TUNTUTAN PROFESIONALITAS KERJA.

A. Konsepsi Pola Persiapan Karir dalam Dunia Kerja

Dalam sub bagian ini akan dibahas tiga aspek yang akan dijelaskan secara konsep, yaitu: (1) pengertian karir, (2) tujuan dan proses persiapan karir, (3) karir dalam islam.

1. Pengertian Karir

Menurut *Hornby* Karir merupakan pekerjaan atau profesi. Seseorang akan bekerja dengan senang hati dan penuh kegembiraan apabila apa yang dikerjakan itu memang sesuai dengan keadaan dirinya, Kemampuan dan minatnya.¹ Sebaliknya, apabila seseorang bekerja tidak sesuai dengan apa yang ada dalam dirinya maka dapat dipastikan ia akan kurang bergairah dalam bekerja, kurang senang, dan kurang tekun. Agar seseorang dapat bekerja dengan baik, senang, dan tekun diperlukan adanya kesesuaian tuntutan dari pekerjaan atau jabatan itu dengan apa yang ada dalam diri individu yang bersangkutan.

Garry Dessler menjelaskan bahwa “karir adalah posisi pekerjaan yang dimiliki seseorang selama bertahun-tahun”. Karir merujuk pada aktivitas dan posisi yang ada

¹ Bimo Walgito, *Bimbingan Konseling (Study & Karier)*, (Yogyakarta: C.V Andi Offset, 2010), hal.201.

dalam kecakapan khusus, jabatan, dan pekerjaan/tugas dan juga aktivitas yang diasosiasikan dengan masa kehidupan kerja seorang individu. Istilah yang di kedepankan dalam pendefinisian karir ini adalah aktivitas dan posisi dalam satu lingkungan sosial.²

Selain itu *Gibson, dkk*, menyatakan bahwa “ karir adalah rangkaian sikap dan perilaku yang berkaitan dengan pengalaman dan aktivitas kerja selama rentang waktu kehidupan seseorang dan rangkaian aktivitas kerja yang terus berkelanjutan.”³

Dari beberapa kesimpulan di atas dapat disimpulkan bahwa karir merupakan suatu pekerjaan atau profesi yang sudah digeluti dan mampu atau sesuai dengan keadaan diri individu dalam melaksanakan pekerjaannya. Juga sesuai dengan apa yang diinginkan oleh individu tersebut.

2. Tujuan Karir dan Proses Persiapan Karir

Tujuan karir atau sasaran karir adalah posisi atau jabatan tertentu yang dapat dicapai oleh seorang pegawai apabila yang bersangkutan memenuhi semua syarat dan kualifikasi untuk melaksanakan jabatan tersebut.⁴

Berdasarkan uraian di atas, tujuan karir bagi setiap individu adalah bisa melanjutkan kehidupannya layaknya seperti individu yang lain dalam meniti karir

² Garry Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ke-10, Jilid 1,(Jakarta: Indeks, 2010), hal . 4.

³ Gibson, dkk., *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*, (Jakarta: Erlangga, 2003), hal.305.

⁴ Hastho Joko Nur Utomo, Meilan Sugiarto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : Ardana Media, 2007), hal.123.

selama masa hidupnya, sehingga akan membuat individu tersebut berguna dengan semua kemampuan, keterampilan dan pengalaman yang selama ini di dapatkan. Setiap individu tentu menginginkan untuk mendapatkan karir yang sesuai dengan harapan juga keinginannya dalam masa hidupnya selama ia bekerja dalam suatu organisasi, yaitu dengan cara mendapatkan tempat atau posisi yang layak ingin di dapatkan. Sehingga untuk pencapaian itu semua membutuhkan proses yang harus dipersiapkan oleh pegawai atau karyawan.

Persiapan merupakan suatu hal yang harus dipersiapkan sebelum menghadapi tantangan yang ingin diraih, dalam hal ini dengan adanya persiapan akan memudahkan setiap individu untuk mendapatkan posisi yang hendak diraih selama masa kerja dalam suatu organisasi. Bukan hanya fisik, mental, akan tetapi psikis juga harus dipersiapkan agar mudah dalam berinteraksi dengan organisasi maupun individu yang berkecimpung di dalam dunia kerja. Untuk mendapatkan hasil yang memuaskan perlu adanya kerja keras, aktualisasi diri yang mendalam. Adapun proses persiapan tersebut dapat dijabarkan seperti pendidikan, skill, maupun pengalaman. Juga hal lainnya yang berkaitan dengan pekerjaan yang digeluti.

Adapun proses persiapan yang harus dipersiapkan oleh setiap individu diantaranya adalah:

- 1) Analisa diri, bakat merupakan sisi pribadi yang terpenting menjadi perhatian pengkajian-pengkajian dalam lapangan bimbingan pelajaran dan pekerjaan, karyawan yang paling senang kepada pekerjaannya serta paling

bahagia dalam hidupnya di bidang tugas dan di luarnya, adalah mereka yang bekerja dalam jabatan yang sesuai dengan bakatnya.

- 2) Kecerdasan, secara umum didapati bahwa orang yang lebih tinggi kecerdasan, lebih bijaksana dalam memilih pekerjaan yang sesuai bagi dirinya. Kecerdasan memegang peranan penting dalam menentukan pekerjaan yang di pilihnya, dan dalam penyesuain jabatan, karena kecerdasan merupakan faktor penunjang dalam penyesuain diri dan selanjutnya dalam menyukai pekerjaan, apabila sesuai dengannya, dan juga menjadi faktor penyebab ketidaksesuaiannya, apabila kecerdasan tidak seimbang dengan pekerjaan. Perlu diingat bahwa kecerdasan bukanlah faktor satu-satunya dalam semua ini.⁵
- 3) Analisa kerja, merupakan dasar tempat berpijaknya penyesuaian pekerjaan dan teknologi manusia. Dengan menganalisa tempat kerja akan mengetahui tugas-tugasnya dan suasana pelaksanaannya dan kemampuan yang harus dimiliki oleh pekerja sehingga ia dapat melaksanakan tugasnya dengan aktif dan sesuai dirinya.
- 4) Kecakapan humanis, segala sesuatu yang berhubungan dengan perilakunya sebagai individu, interaksinya dengan orang lain, dan gayanya dalam berinteraksi dengan mereka. Termasuk diantaranya adalah perilaku

⁵ Musthafa Fahmi, *Lapangan Implementasi dari Penyesuain Diri*, (Jakarta: Offset Metro pos), hal.43-46 .

dalam berkomunikasi dan memimpin, serta interaksi dengan mereka dalam berbagai situasi.

- 5) Kecakapan teknis, segala sesuatu yang berhubungan dengan informasi dan kemampuan teknis yang sesuai dengan bidang pekerjaannya, seperti: pengetahuannya tentang karakteristik pekerjaannya, tuntutan-tuntutannya, tanggung jawabnya, dan kewajiban-kewajibannya yang harus dilaksanakannya.⁶

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa untuk proses persiapan karir yang akan dilakukan individu perlu adanya menganalisa diri sendiri, dengan cara melihat kekurangan dan kelebihan yang ada dalam diri sehingga dengan adanya analisa terhadap diri sendiri akan memudahkan untuk bisa mempersiapkan lebih terhadap kesempatan yang ada.

Perencanaan karir termasuk sebagai program pembinaan tenaga kerja, dengan tujuan untuk memelihara tenaga kerja dengan cara mengembangkannya sesuai dengan bakat dan kemampuannya agar bisa berfungsi dengan baik dan optimal.(1) Karir bukan sekedar nasib, tapi merupakan bagian suatu rencana yang cermat. (2) Karir membutuhkan persiapan seperti pengalaman, pendidikan, sikap atasan dan lainnya. (3) Karyawan harus selalu siap terhadap berbagai kesempatan karir.

Berdasarkan berbagai pendapat di atas, dapat dipahami bahwa karir suatu rangkaian untuk mendapatkan kesuksesan dalam menempuh kehidupan bagi setiap

⁶ Muhammad Abdul Jawwad, *Rahasia Sukses Manajemen Rasulullah*, (Surakarta: Ziyad Visi Media, 2009), hal. 110.

individu itu sendiri juga adanya hubungan sesama manusia dalam dunia kerja. Kecakapan tenaga kerja, usaha tenaga kerja untuk bekerja pada industri, keahlian dan ketrampilan yang dimilikinya yang mampu meningkatkan modal. Maju tidaknya seseorang dalam kariernya tergantung pada yang bersangkutan sendiri. Ia perlu terlibat aktif dalam menentukan arah kariernya.

Jika seseorang berbicara mengenai karier dalam kehidupan organisasional, biasanya yang dimaksudkan ialah keseluruhan pekerjaan yang dilakukan dan jabatan yang dipangku oleh seseorang selama ia berkarya. Ada orang yang mencapai kemajuan dalam karirnya berdasarkan suatu rencana tertentu. Tetapi tanpa direncanakan pun ada orang yang meraih kemajuan dalam karirnya sehingga kemajuan itu dihubung-hubungkan “nasib baik”. Terlepas dari tepat tidaknya soal nasib dikaitkan dengan karir seseorang. Yang jelas bahwa potensi kerja, pengalaman, pelatihan dan pengembangan ternyata berperan penting dalam menempuh berbagai jalur karier yang dapat ditempuh oleh seseorang.

Dengan perkataan lain, agar mengetahui pola karir yang terbuka baginya, seorang pekerja perlu memahami tiga hal. *Pertama* ialah sasaran karier yang ingin dicapai dalam arti tingkat kedudukan dan jabatan tertinggi apa yang mungkin dicapai apabila ia mampu bekerja secara proaktif, loyal kepada organisasi, menunjukkan perilaku yang fungsional serta mampu bertumbuh dan berkembang. *Kedua* ialah perencanaan karier dalam arti keterlibatan seseorang dalam pemilihan jalur dan

sasaran kariernya. *Ketiga*, kesediaan mengambil langkah-langkah yang diperlukan dalam rangka pengembangan karier dalam berkarya.⁷

Memang benar bahwa yang paling berkepentingan dalam perencanaan karier adalah para pegawai yang bersangkutan sendiri. Agar dapat menentukan jalur karier, tujuan karier dan pengembangan karier yang dapat mereka tempuh, para pegawai perlu mempertimbangkan lima faktor.

Pertama, perilaku yang adil dalam berkarir. Perlakuan yang adil itu hanya bisa terwujud apabila kriteria promosi didasarkan pada pertimbangan–pertimbangan yang objektif, rasional dan diketahui secara luas dikalangan pegawai.

Kedua, kepedulian para atasan langsung. Para pegawai pada umumnya mendambakan keterlibatan atasan langsung mereka dalam perencanaan karier masing-masing. Salah satu bentuk kepedulian itu adalah memberikan umpan balik kepada para pegawai tentang pelaksanaan tugas masing-masing sehingga para pegawai tersebut mengetahui potensi yang perlu dikembangkan dan kelemahan yang perlu diatasi.

Ketiga, informasi tentang berbagai peluang promosi. Para pegawai mengharapkan bahwa mereka memiliki akses informasi tentang berbagai peluang untuk dipromosikan. *Keempat*, minat untuk dipromosikan. Artinya minat untuk mengembangkan karier sangat individualistik sifatnya. *Kelima*, tingkat kepuasan. Meskipun secara umum dapat dikatakan setiap orang ingin meraih kemajuan,

⁷ Abdurrahman Fathoni, *Organisasi Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet 1 (Jakarta: Rineka Cipta 2009), hal. 221.

termasuk dalam meniti karier, ukuran keberhasilan yang digunakan memang berbeda-beda.⁸

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan setiap individu harus memiliki kerjasama dan menjalin hubungan yang baik dengan pihak organisasi yang berada ditempat kerja. Sehingga akan mudah untuk mendapatkan informasi tentang karir, juga harus dipersiapkan diri dengan berbagai hal yang dibutuhkan untuk bisa mewujudkan karir yang diinginkan baik dari segi pengetahuan, skill, keterampilan maupun informasi yang lainnya berkenaan dengan karir. Umumnya keahlian seseorang bergantung pada kesehatan fisik, mental dan moral, pendidikan dan latihan para pekerja, diantaranya :

- a) Kesehatan moral dan fisik, mempunyai kaitan yang sangat erat dengan kecakapan buruh/tenaga kerja. Seorang buruh yang sehat dan kuat lebih cakap daripada buruh yang lemah dan sakit. Begitu juga dengan seorang pekerja yang jujur dan bertanggung jawab, yang menyadari tugas dan tanggung jawabnya akan bekerja lebih kuat dan tekun dan orang yang tidak kuat dan tidak jujur tidak akan merasa bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.
- b) Akal pikiran yang baik, daya upaya seseorang di dalam menilai dan mencetuskan segala sesuatu dengan cara sebijaksana mungkin. Ini juga salah satu faktor yang mempengaruhi kemampuan tenaga kerja.

⁸ Abdurrahman Fathoni, *Organisasi Dan Manajemen Sumber Daya Manusia...*, hal. 222

- c) Pendidikan dan latihan, hal ini juga dapat meningkatkan kemampuan tenaga kerja. Tenaga kerja yang berpendidikan dan terlatih mampu bekerja lebih baik teliti daripada mereka yang tidak berpendidikan dan terlatih. Jelasah hasil pekerjaan dan kemampuan pekerja yang semena-mena dan tidak terlatih akan menyamai pekerja yang berpengetahuan dan terlatih.
- a) Keindahan dan kesempurnaan hasil kerja, dalam islam dinyatakan bahwa ia tidak meninggalkan aspek keindahan suatu benda. Ia mengingatkan penganutnya agar membuat sesuatu dengan baik dan sempurna, dan mengharapkan mereka terampil dan sempurna dalam setiap bidang kehidupan.⁹

3. Karir dalam Islam

Al-Quran memberi penekanan utama terhadap pekerjaan dan menerangkan dengan jelas bahwa manusia diciptakan di bumi ini untuk bekerja keras untuk mencari penghidupan masing-masing. Dalam QS Al-Balad ayat 4:

لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِي كَبَدٍ ﴿٤﴾

Artinya: Sesungguhnya Kami telah menciptakan manusia berada dalam susah payah.

⁹Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam*, jilid 1 (Jakarta: Dana Bhakti Wakaf, 1995), hal. 264-269.

Sa'id bin Jubair berkata tentang *fi kabad* “yakni, dalam kesusahan dan pencarian kehidupan. “Ibnu Jarir memilih berpendapat bahwa yang dimaksudkan adalah berbagai urusan yang sulit lagi payah.¹⁰

qabad berarti *kesusahan, kesukaran, perjuangan dan kesulitan akibat bekerja keras*. Ini merupakan suatu cobaan bagi manusia yakni dia telah ditakdirkan berada pada kedudukan yang tinggi (mulia) tetapi kemajuan tersebut dapat dicapai melalui ketekunan dan bekerja keras. Setiap penaklukan manusia terhadap alam ini merupakan hasil dari kerja keras yang dijalani. Dengan demikian setelah manusia berjuang sungguh-sungguh dan dalam waktu yang lama barulah manusia dapat mencapai kebahagiaan dalam hidupnya.

Di samping itu, penggunaan perkataan “*qabad*” menunjukkan bahwa manusia hendaknya berupaya untuk melakukan dan menanggung segala kesukaran dan kesusahan dalam perjuangannya untuk mencapai kemajuan. Oleh karena manusia diwajibkan berjuang dan bersusah payah untuk mencapai kejayaan di dunia ini, dia dijadikan kuat dari segi fisik untuk menanggulangi kesulitan hidup.¹¹

Secara lebih hakiki, bekerja bagi seorang muslim merupakan “ibadah” bukti pengabdian dan rasa syukurnya untuk mengolah dan memenuhi panggilan Ilahi agar

¹⁰ Abdullah bin Muhammad Alu Syaikh, *Tafsir Ibnu Katsir*, Jilid 6 (Bogor: Pustaka Imam Asy-Syafi'i: 2010), hal. 591.

¹¹ Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam...*, hal. 252.

mampu menjadi yang terbaik karena mereka sadar bahwa bumi diciptakan sebagai ujian bagi mereka yang memiliki etos kerja yang terbaik.¹²

Makna bekerja bagi seorang muslim adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh, dengan mengerahkan seluruh asset, pikir, dan zikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakkan arti dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukkan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (khairu ummah) atau dengan kata lain dapat juga kita katakan bahwa hanya dengan bekerja manusia itu memanusiakan dirinya.

Bekerja adalah segala aktivitas dinamis dan mempunyai tujuan untuk memenuhi kebutuhan tertentu (jasmani dan rohani), dan di dalam mencapai tujuannya tersebut dia berupaya dengan penuh kesungguhan untuk mewujudkan prestasi yang optimal sebagai bukti pengabdian dirinya kepada Allah SWT. Bekerja dikatakan sebagai aktivitas dinamis, mempunyai makna bahwa seluruh kegiatan yang dilakukan seorang muslim harus penuh dengan tantangan, tidak monoton dan selalu berupaya untuk mencari terobosan-terobosan baru dan tidak merasa puas dalam berbuat kebaikan. Fungsi kerja menurut islam dapat dijabarkan sebagai berikut: (a). Fungsi memenuhi kewajiban hakiki kemanusiaan seperti diperintahkan oleh Allah. (b) Memenuhi kebutuhan jasmani. Dengan bekerja orang akan memperoleh pakaian, makanan, dan minuman, dsb. (c) Memenuhi kebutuhan mental-rohaniyah. Dengan

¹² Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, (Jakarta:Gema Insani, 2002), hal. 25

bekerja orang akan bisa menyalurkan bakat, minat dan kesenangan, sekaligus pula mengembangkan karirnya.¹³

Etos kerja muslim dapat didefinisikan sebagai sikap kepribadian yang melahirkan keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, menampakkan kemanusiaannya, melainkan juga sebagai manifestasi dari amal saleh dan oleh karena itu mempunyai nilai ibadah yang sangat luhur.¹⁴ Al-Quran menjelaskan bahwa setiap pribadi muslim wajib bekerja dan wajib berupaya meraih prestasi yang terbaik dalam lapangan kehidupannya. Firman Allah SWT dalam (QS At-Taubah Ayat 105):

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: *Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang Telah kamu kerjakan.(QS At-Taubah Ayat 105)*

Mujahid berkata: “ ayat ini merupakan ancaman dari Allah bagi orang-orang yang melanggar perintah-Nya. Yaitu, bahwa amal perbuatan mereka akan ditampakkan kepada Allah Swt, Rasulullah saw dan kepada orang yang beriman. Imam al-bukhari meriwayatkan,”Aisyah berkata: “ jika engkau kagum pada kebaikan

¹³ Tohari Musnamar, Zuhad Abdurrahman, Tatang M. Amirin, dkk, *Dasar-Dasar Konseptual dan Konseling Islami*, (Yogyakarta : UII PRESS, 1992), hal. 121.

¹⁴ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami...*, hal. 27-28

amal seseorang, maka ucapkanlah (وَقُلْ أَعْمَلُوا) ” bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya, serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu.¹⁵

Dalam hadis Rasulullah SAW juga menjelaskan pentingnya bagi kita untuk mempersiapkan diri sendiri dan juga bagi anak-anak kelak agar sebelum memasuki dalam suatu urusan bisa terlebih dahulu mempersiapkan segala sesuatu yang ingin di capai. Rasulullah bersabda, artinya: ajari anakmu melempar dan naik kuda, tetapi melempar itu lebih aku sukai daripada naik kuda.(HR. Nasa’i dan Tirmidzi).

Umar Bin Khaththab berkata, “ ajari anak-anakmu melempar dan berenang, dan latihlah mereka melompat di atas kuda.” Tidak diragukan lagi bahwa diberinya kesempatan kepada anak-anak untuk bekerja pada usia muda atau ketika mereka mampu melaksanakan pekerjaan akan memberikan beberapa keistimewaan kepada anak, di antaranya; anak terlatih untuk bekerja dan dapat membantu orang tua. Hal itu dianggap sebagai pelatihan dini bagi mereka untuk dapat melakukan pekerjaan sehingga menambah pengalaman dan dapat membantu membangun masyarakat islami.¹⁶

Salah seorang pemerhati perekonomian Islam berpendapat bahwa pada dasarnya anak seperti itu berusaha mencari jati dirinya. Ketika usia dewasa telah tiba, biasanya anak yang terlatih lebih awal menampakkan kedewasaannya. Dia akan terlihat duduk bersama orang lain untuk mendengarkan dan mendiskusikan suatu

¹⁵ Abdullah bin Muhammad Alu Syaikh, *Tafsir Ibnu Katsir*, Jilid 3..., hal. 203

¹⁶ Husein Syahatah, *Ekonomi Rumah Tangga Muslim*, Cet 3 (Jakarta :Gema Insani 2004), hal. 69.

masalah, serta akan memikul senjata berjuang. Anak kecil tidak akan sampai pada usia dewasa secara sekaligus, tetapi akan melewati beberapa periode perkembangan menuju dewasa.

Dari uraian di atas, dapat di pahami bahwa secara tidak langsung Islam belum merincikan tentang karir. Akan tetapi lebih menekankan pada bekerja keras untuk mendapatkan keinginan dari setiap individu. Namun dari hal ini dapat juga diambil sebuah kesimpulan, Islam juga membahas tentang karir dan menganjurkan ummatnya untuk bisa selalu bersaing dan mendapatkan kedudukan, jabatan, juga posisi yang ingin dicapai. Islam sangat menganjurkan ummat nya untuk selalu berusaha dan mengembangkan segala sesuatu yang mendapatkan manfaat. Islam melarang bagi setiap individu yang hanya berdiam diri tanpa berusaha mencari apa yang dicapainya.

B. Konsepsi Tentang Tuntutan Profesionalitas Kerja

Dalam sub bagian ini akan dibahas empat aspek yang akan dijelaskan secara konsep, yaitu (1) kepegawaian daerah, (2) pendidikan dan latihan jabatan PNS, (3) kepuasan kerja, (4) tahap-tahap perkembangan karir.

1. Kepegawaian Daerah

Norma, standar, dan prosedur mengenai pengangkatan, pemindahan, pemberhentian, penetapan pension, gaji, tunjangan, kesejahteraan, hak, dan kewajiban, serta kedudukan hokum Pegawai Negeri Sipil di daerah dan Pegawai Negeri Sipil Daerah, ditetapkan dengan peraturan perundangan-undangan.

Daerah mempunyai kewenangan untuk melakukan pengangkatan, pemindahan, pemberhentian, penetapan pension, gaji, tunjangan, dan kesejahteraan pegawai, serta pendidikan dan pelatihan sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan daerah yang ditetapkan dengan peraturan daerah, berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Pemerintah Wilayah Provinsi melakukan pengawasan pelaksanaan administrasi kepegawaian dan karir pegawai di wilayahnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Manajemen Pegawai Negeri Sipil perlu diatur secara menyeluruh, dengan menerapkan norma standar, dan prosedur yang seragam dalam penetapan formasi, pengadaan, pengembangan, penetapan gaji, dan program kesejahteraan serta pemberhentian yang merupakan unsur dalam manajemen Pegawai Negeri Sipil pusat maupun Pegawai Negeri Sipil Daerah. Dengan adanya kesegaraman tersebut, diharapkan akan dapat diciptakan kualitas Pegawai Negeri Sipil yang seragam dapat pula mewujudkan keseragaman perlakuan dan jaminan kepastian hukum bagi seuruh Pegawai Negeri Sipil.

Untuk meningkatkan profesionalisme dan kesejahteraan pegawai Negeri, dalam UU 43 tahun 1999 ditegaskan bahwa pegawai Negeri berhak memperoleh gaji yang adil dan layak sesuai dengan beban dan tanggung jawabnya, untuk itu Negara

dan pemerintah wajib mengusahakan dan memberikan gaji yang adil sesuai standar yang layak kepada pegawai negeri.¹⁷

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pegawai daerah pegawai yang diangkat, dan ditempatkan di daerah tersebut atas keputusan dan kebijakan pemerintah. Pegawai juga berhak menerima gaji sesuai dengan tanggung jawab yang sudah dibebankan kepada dirinya.

2. Pendidikan dan Latihan Jabatan PNS

Dalam rangka pengembangan diri dibutuhkan pendidikan dan pelatihan agar manusia sebagai pekerja menjadi profesional di bidang tugasnya, pendidikan dan pelatihan penting karena disadari bahwa pengembangan diri pribadi merupakan proses ulang individu.

Pendidikan dan pelatihan adalah satu pembinaan terhadap tenaga kerja di samping adanya upaya lain. Pendidikan dan pelatihan merupakan proses belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan sumber daya manusia melaksanakan tugasnya. Sedangkan yang dimaksud dengan tugas adalah menunjukkan kedudukan, tanggung jawab, wewenang dan hak seseorang didalam organisasi.¹⁸

Pelatihan, dan pengembangan dapat kita anggap sebagai fungsi dari sistem atau subsistem. Para tenaga kerja dilatih atau dikembangkan agar memperlihatkan

¹⁷ Deddy Supriady Bratakusumah, Dadang Solihin, *Otonomi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2001), hal. 21.

¹⁸ Abdurrahaman Fathoni, *Organisasi Dan Manajemen Sumber Daya Manusia...*, hal. 147

perilaku sesuai dengan yang di tuntut. Pelatihan merupakan proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir, sehingga tenaga kerja nonmanajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu.

Sedangkan pengembangan adalah proses pendidikan jangka panjang yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir, sehingga tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum.

Tujuan dari pelatihan dan pengembangan secara umum dapat dirumuskan sebagai berikut.

- a) Meningkatkan produktivitas
- b) Meningkatkan mutu
- c) Meningkatkan ketetapan dalam perencanaan sumber daya manusia
- d) Meningkatkan semangat kerja
- e) Menarik dan menahan tenaga kerja yang baik
- f) Menjaga kesehatan dan keselamatan kerja
- g) Menghindari keusangan.
- h) Menunjang pertumbuhan pribadi.¹⁹

Tujuan pendidikan dan pelatihan jabatan antara lain adalah:

- a) Meningkatkan pengabdian, mutu, keahlian, dan keterampilan.

¹⁹ Ashar Sunyoto Munandar, *Psikologi Industry Dan Organisasi*, (Jakarta : Universitas Indonesia, 2001), hal. 87-89.

- b) Menciptakan adanya pola berpikir yang sama.
- c) Menciptakan dan mengembangkan metode kerja yang lebih baik.
- d) Membina karir pegawai negeri sipil

Pada pokoknya pendidikan dan pelatihan jabatan dibagi 2, yaitu pendidikan dan pelatihan prajabatan dan pendidikan dan pelatihan dalam jabatan:

- a. Pendidikan dan pelatihan prajabatan adalah suatu pelatihan yang diberikaan kepada Calon Pegawai Negeri Sipil, dengan tujuan agar dapat terampil melaksanakan tugas yang dipercayakan kepadanya.
- b. Pendidikan dan pelatihan dalam jabatan adalah suatu pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan mutu, keahlian, kemampuan, dan keterampilan.²⁰

PNS sebagai unsur utama sumber daya manusia aparatur Negara mempunyai peran yang sangat strategis dalam mengemban tugas pemerintahan dan pembangunan.

Adapun sosok PNS yang diharapkan dalam upaya perjuangan mencapai tujuan nasional adalah PNS yang memiliki kompetensi penuh kesetiaan dan ketaatan kepada pancasila, undang-undang dasar 1945, dan Negara kesatuan republik Indonesia, profesional, berbudi pekerti luhur, berdaya guna, berhasil guna, sadar akan tanggung jawabnya sebagai unsur aparatur Negara, abdi masyarakat dan abdi Negara

²⁰ Deddy Supriady Bratakusumah, Dadang Solihin, *Otonomi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah ...*, hal.105.

di dalam Negara hukum yang demokratis. Untuk membentuk sosok PNS seperti tersebut diatas, diperlukan diklat yang mengarah pada:

- a. Peningkatan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada kepentingan masyarakat, bangsa, Negara, dan tanah air.
- b. Peningkatan kompetensi teknis, manajerial, dan kepemimpinannya.
- c. Peningkatan dengan semangat kerja sama dan tanggung jawab sesuai dengan lingkungan kerja dan organisasinya.

Dasar pemikiran kebijakan diklat yang ditetapkan dalam peraturan pemerintah ini adalah sebagai berikut:

- a. Diklat merupakan bagian integral dari sistem pembinaan PNS
- b. Diklat mempunyai keterkaitan dengan pengembangan karir PNS
- c. Sistem diklat meliputi proses identifikasi kebutuhan, perencanaan, penyelegaraan, dan evaluasi diklat.
- d. Diklat diarahkan untuk mempersiapkan PNS agar memenuhi persyaratan jabatan yang ditentukan dan kebutuhan organisasi, termasuk pengadaan kader pimpinan dan staf.

Diklat meliputi dua fungsi sekaligus, yaitu fungsi pendidikan dan fungsi pelatihan yang merupakan satu kesatuan terpisahkan.²¹

- a. Tujuan dan sasaran diklat

Pendidikan dan latihan pegawai negeri sipil bertujuan:

²¹ Deddy Supriady Bratakusumah, Dadang Solihin, *Otonomi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah ...*, hal. 149.

- 1) Meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara professional dengan di landasi kepribadian dan etika PNS sesuai dengan kebutuhan instansi.
- 2) Menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa
- 3) Memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman, dan pembedayaan masyarakat
- 4) Menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan umum dan pembangunan, dengan terwujudnya pemerintahan yang baik adalah pemerintahan yang mengembangkan dan menerapkan prinsip-prinsip profesionalitas, akuntabilitas, transparansi, pelayanan prima, demokrasi, efesiensi, efektifitas, supremasi hukum, dan dapat diterima oleh seluruh masyarakat.

Sasaran diklat adalah terwujudnya PNS yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan persyaratan jabatan masing-masing. Yang dimaksud dengan kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh PNS, berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa dengan adanya pendidikan dan latihan jabatan PNS yang di selenggarakan oleh organisasi hal ini akan meningkatkan kompetensi, keterampilan, pengalaman, dan juga pelajaran baru yang didapatkan oleh masing-masing pegawai negeri sipil. Sehingga akan memudahkan pegawai untuk bisa

meningkatkan kemampuan terhadap pekerjaan di dalam organisasi tersebut. Hal ini Tentu akan berdampak positif terhadap pegawai dalam melakukan pekerjaan dan juga akan mendapatkan peluang karir bagi pegawai itu sendiri. Sehingga akan ada kesiapan terhadap peluang karir yang dibutuhkan.

3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Herzberg sebagaimana dikutip Dalam buku Alex Sobur, mengumpulkan data tentang kepuasan dan ketidakpuasan orang dalam pekerjaan mereka. Katanya, menimbulkan dua kumpulan faktor, atau dua perangkat kegiatan yang memuaskan kebutuhan manusia: (1) kebutuhan yang berkaitan dengan kepuasan kerja, (2) kebutuhan yang berkaitan dengan ketidakpuasan kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja disebut motivator. Ini meliputi prestasi, penghargaan, tanggung jawab, kemajuan, promosi, pekerjaan itu sendiri, dan potensi bagi pertumbuhan pribadi. Semua ini berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri. Bila faktor-faktor ini ditanggapi secara positif, pegawai cenderung merasa puas dan termotivasi. Namun, bila faktor-faktor tersebut tidak ada ditempat kerja, pegawai akan kekurangan motivasi, namun tidak berarti tidak puas dengan pekerjaan mereka.

Faktor yang tidak berkaitan dengan ketidakpuasan disebut faktor pemeliharaan atau kesehatan, dan meliputi gaji, pengawasan, keamanan kerja, kondisi kerja, administrasi, kebijakan organisasi, dan hubungan antar pribadi dengan rekan kerja, atasan, dan bawahan ditempat kerja. Faktor-faktor ini berkaitan dengan lingkungan atau konteks pekerjaan alih - alih dengan pekerjaan itu sendiri. Itulah

sebabnya program-program untuk memotivasi melalui pekerjaan itu sendiri. Bila faktor –faktor ini dianggap secara positif, pegawai tidak mengalami kepuasan atau tampak termotivasi, namun, bila faktor-faktor tersebut tidak ada, pegawai akan merasa tidak puas.²²

Dari berbagai penyelidikan, ada beberapa definisi kepuasan kerja yang dapat kita lihat antara lain:

1. kepuasan kerja merupakan penilaian diri pekerja yaitu seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya.
2. Kepuasan kerja berhubungan dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri, situasi kerja, kerja sama antara pimpinan dan sesama karyawan.
3. Kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu di luar kerja.
4. Kepuasan kerja pada dasarnya adalah (rasa aman) dan mempunyai segi-segi: a). Kesempatan untuk maju, b). Kesempatan mendapatkan penghargaan, c). Berhubungan dengan masalah pengawasan, d). Berhubungan dengan pergaulan anantara karyawan dengan atasannya.²³

²² Alex Sobur, *Psikologi Umum*, (Bandung: Pustaka Setia, 2003), hal. 281.

²³ Pandji Anoraga, *Psikologi Kerja*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1992), hal. 81-82.

a. Teori-teori kepuasan kerja

1). Teori pertentangan

Teori pertentangan dari Locke menyatakan bahwa kepuasan atau ketidakpuasan terhadap beberapa aspek dari pekerjaan mencerminkan penimbangan dua nilai: (1) Pertentangan yang dipersepsikan antara apa yang diinginkan seseorang individu dengan apa yang ia terima. (2) Pentingnya apa yang diinginkan bagi individu.

Menurut Locke seseorang individu akan merasa puas atau tidak puas merupakan sesuatu yang pribadi, tergantung bagaimana ia mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginannya dan hasil keluarannya.

b. Model dari kepuasan bidang/bagian

Model dari kepuasan bidang/bagian menurut Lawler sebagaimana di kutip Dalam buku Munandar, Ashar Sunyoto, bahwa orang akan puas dengan bidang tertentu dari pekerjaan mereka (misalnya dengan rekan kerja, atasan, gaji) jika jumlah dari bidang mereka persepsikan harus mereka terima untuk melaksanakan kerja mereka sama dengan jumlah yang mereka persepsikan dari yang secara aktual mereka terima.

2). Teori proses-bertentangan

Mengasumsikan bahwa kondisi emosional yang ekstrim tidak memberikan kepuasan. Kepuasan atau ketidakpuasan kerja (dengan emosi yang berhubungan) memacu mekanisme fisiologikal dalam system pusat saraf yang membuat aktif emosi yang bertentangan atau berlawanan. Teori ini menyatakan bahwa jika orang

memperoleh ganjaran pada pekerjaan mereka senang, sekaligus ada rasa tidak senang (yang lebih lama).²⁴

3). Teori semangat

Untuk menjaga semangat kebersamaan dan kerja sama yang solid di antara sesama anggota, salah satu caranya menyelenggarakan pelatihan outbound training. Kerja sama diantara sesama anggota tim sangat mendukung keberhasilan. Dalam hal ini, kerja sama antara anggota di berbagai bidang yang ada dalam organisasi merupakan faktor yang sangat penting. Sehingga ketika kembali bekerja, motivasi dan semangat untuk memberikan yang terbaik kepada manajemen, lebih baik dari sebelumnya. *Outbound* merupakan salah satu cara untuk mengajarkan kita bagaimana kerja sama tim dapat berjalan. Kemudian juga bagaimana kita dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target-target yang ditetapkan dan pentingnya kejujuran dalam hal menyelesaikan pekerjaan yang dilakukan tanpa mengindahkan nilai-nilai kejujuran, akan menjadi sia-sia.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dipahami bahwa kepuasan dan ketidakpuasan setiap individu yang bekerja dalam suatu organisasi dapat dilihat dari berbagai hal, baik itu dari individu sendiri, rekan kerja, lingkungan kerja, atasan, prestasi, kemajuan di tempat kerja, dan lain sebagainya. Sehingga hal ini sangat berpengaruh kepada kepuasan kerja setiap individu yang bekerja di dalam organisasi

²⁴ Munandar, Ashar Sunyoto, *Psikologi Industry Dan Organisasi*,” (Jakarta: Universitas Indonesia, 2001), hal. 354-357.

tersebut. Untuk memotivasi seorang pegawai di tempat kerjanya, dalam hal ini atasan juga perlu melihat kondisi dan situasi dari setiap pegawainya.

4. Tahap-Tahap Perkembangan Karir

Perkembangan karir adalah suatu proses yang terikat secara sosial artinya perkembangan ini ikut dipengaruhi oleh lingkungan kebudayaan, kondisi ekonomi, kondisi *geografis*, status kesukuan, status jenis kelamin, atau status kelompok sosial. Gabungan dari semua hal tersebut akan mempengaruhi nilai-nilai, sikap-sikap, dan kemampuan-kemampuan yang dikembangkan dan dimiliki oleh seseorang, harapan-harapan yang akan dipertahankan terhadap perannya dalam dunia kerja, serta kesempatan-kesempatan yang terbuka baginya untuk memangku jabatan tertentu.

Perkembangan karir bercirikan perubahan. Ada dua macam perubahan yakni perubahan yang berlangsung dalam diri individu akibat penambahan umur dan pengalaman, yang kedua-duanya mendatangkan perubahan-perubahan dalam harapan, kesukaan, kemampuan, dan minat; dan perubahan yang terjadi diluar individu berupa perubahan dalam kesempatan – kesempatan yang terbuka baginya sebagai akibat dari pergeseran-pergeseran dalam kondisi ekonomi dan lingkup jabatan-jabatan. Terdapat indikasi-indikasi bahwa perkembangan karir berlangsung secara bertahap dan terjadi pergeseran dalam preferensi, dari memilih golongan jabatan yang berlingkup luas ke memilih jabatan tertentu.

Pada umumnya tahap-tahap perkembangan karir berturut-turut adalah; pandangan yang kurang realistik terhadap diri sendiri dan dunia kerja.; pandangan

yang lebih realistik dan obyektif terhadap diri sendiri dan dunia kerja sehingga muncul beberapa alternatif untuk dipertimbangkan lebih lanjut dan mengesampingkan alternatif-alternatif lain yang dianggap tidak cocok; pilihan yang lebih definitif yang di kaitkan dengan gaya hidup yang di kehendaki dan kegiatan-kegiatan persiapan untuk memasuki bidang pekerjaan yang terpilih. Masing-masing tahap menunjukkan suatu taraf dalam kematangan vokasional, yang berkaitan dengan konsep diri seseorang.²⁵

Pengembangan karir adalah upaya membantu individu-individu untuk merencanakan karirnya di masa depan. Upaya tersebut mencakup kegiatan menilai sikap, kemampuan dan potensi tenaga kerja. Kemudian menentukan jalur yang tepat antara pekerjaan dengan keinginan individu. Siklus pekerjaan memiliki 4 fase : seleksi dan masuk kerja, penyesuaian diri, pemeliharaan, dan pensiun. Fase-fase tersebut telah dapat di identifikasi dalam karir yang bergerak dalam satu maju yang teratur; hal ini semakin tidak jelas dalam pola kerja yang tidak teratur atau perubahan kerja yang memerlukan beberapa bentuk penyesuain diri kembali. Disini kita memusatkan diri pada dua fase pertama yang terjadi terutama di masa dewasa awal yaitu seleksi dan masuk kerja, dan penyesuain diri.

Memasuki sebuah pekerjaan menandakan dimulainya peran dan tanggung jawab baru bagi individu. Peran karir berbeda dengan peran yang mungkin dimiliki individu sebagai suatu pekerja sementara atau paruh waktu saat remaja. Tuntutan

²⁵ W.S. Winkel, SJ., M.Sc, *Bimbingan Dan Konseling Di Institusi Pendidikan*, (Jakarta: Grasindo, 1991), hal. 529-530.

peran karir terhadap kompetensi sangat tinggi dan permintaan adalah nyata bagi orang dewasa muda. Ketika individu memasuki pekerjaan untuk pertama kalinya, mereka mungkin dihadapkan pada masalah dan kondisi yang tidak mereka antisipasi sebelumnya. Transisi diperlukan ketika individu mencoba menyesuaikan diri dengan peran yang baru. Memenuhi tuntutan karir dan menyesuaikan diri dengan peran yang baru adalah penting bagi individu pada saat ini, dalam perkembangan orang dewasa.

Penyesuaian diri adalah istilah kunci pada bagian kedua dari fase gambaran kerja dalam hidup. Menurut Levinson, sekali individu memasuki pekerjaan yang berbeda dan menempatkan dirinya dalam dunia kerja. Sejalan dengan hal itu, ia mungkin gagal, keluar, atau memulai jalan baru. Fase penyesuaian diri ini beralangsur beberapa tahun. Seorang profesional mungkin menghabiskan beberapa tahun dalam pendidikan akademis. Sementara seorang eksekutif mungkin menghabiskan tahun-tahun pertamanya pada pekerjaan manajemen tingkat bawah atau menengah.²⁶

Donald Super mencanangkan suatu pandangan tentang perkembangan karir yang berlingkup sangat luas, karena perkembangan jabatan itu dipandang sebagai suatu proses yang mencakup banyak faktor. Pilihan jabatan merupakan suatu perpaduan dari aneka faktor pada individu sendiri seperti kebutuhan, sifat-sifat kepribadian serta kemampuan intelektual, dan banyak faktor luar individu, seperti taraf kehidupan sosia-ekonomi keluarga. Variasi tuntutan lingkungan kebudayaan,

²⁶ John W Santrock, *Life-Span Development: Perkembangan Masa Hidup*, Edisi 5 Jilid II (Jakarta: Gelora Aksara Pratama), hal. 95-96.

dan kesempatan/kelonggaran yang muncul. Unsur yang mendasari dalam pandangan super adalah konsep diri atau gambaran diri. Sehubungan dengan pekerjaan yang akan dilakukan dan jabatan yang akan dipegang yang merupakan sebagian dari keseluruhan tentang diri sendiri. Gambaran diri ini menumbuhkan dorongan internal yang mengarahkan seseorang kesuatu jabatan yang memungkinkan untuk mencapai sukses dan merasa puas.

Menurut Donald Super , Proses Perkembangan Karir Dibagi Atas Lima Tahap:

1. Fase pengembangan, dari saat lahir sampai umur lebih kurang 15 tahun, dimana anak mengembangkan berbagai potensi, pandangan khas, sikap, minat, dan kebutuhan-kebutuhan yang dipadukan dalam struktur gambaran diri;
2. Fase eksplorasi, dari umur 15-24 tahun, dimana orang muda memikirkan berbagai alternatif jabatan, tetapi belum mengambil keputusan yang mengikat;
3. Fase pemantapan, dari umur 25 sampai 44 tahun, yang bercirikan usaha tekun memantapkan diri melalui seluk beluk pengalaman selama menjalani karir tertentu.
4. Fase pembinaan, dari umur 45 sampai 64 tahun, dimana orang yang sudah dewasa menyesuaikan diri dalam penghayatan jabatannya.

5. Fase kemunduran, bila orang memasuki masa pensiun dan harus menemukan pola hidup baru sesudah melepaskan jabatannya.²⁷

Kelima tahap ini dipandang sebagai acuan bagi munculnya sikap-sikap dan perilaku yang menyangkut keterlibatan dalam suatu jabatan, yang tampak dalam tugas-tugas perkembangan karir. Pada masa-masa tertentu dalam hidupnya individu dihadapkan pada tugas-tugas perkembangan karir tertentu, yaitu perencanaan garis besar masa depan antara 14-18 tahun, yang terutama bersifat kognitif dengan meninjau diri sendiri dan situasi hidupnya; penentuan (*specification*) antara umur 18-24 tahun, yang bercirikan mengerahkan diri ke bidang jabatan tertentu dan mulai memegang jabatan itu; pemantapan (*establishment*) antara 24-35 tahun, yang bercirikan membuktikan diri mampu memegang jabatan yang terpilih; pengakaran (*consolidation*) sesudah umur 35 tahun sampai masa pensiun, yang bercirikan mencapai status tertentu dan memperoleh senioritas.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dipahami bahwa perkembangan karir merupakan suatu proses dalam meningkatkan usaha untuk mendapatkan kedudukan atau jabatan yang di raih oleh seseorang dimana ia bekerja, sehingga hal ini akan memberikan kepuasan terhadap dirinya selama ia bekerja di suatu organisasi tertentu. Setiap individu mempunyai keinginan tersendiri ketika ia mulai masuk ke tempat kerja, tentu dalam bekerja mempunyai tantangan dan bersaing untuk mendapatkan

²⁷ W.S Winkel S.J ., Msc, MM Sri Hastuti, MSI, *Bimbingan dan Konseling di Institusi Pendidikan*, Cet 3 (Yogyakarta: Media Abadi, 2004), hal. 631-632.

karir yang lebih maju hal itu dapat dilihat dari hasil kerja selama ia bekerja di suatu organisasi.

Ada 5 fase tahap perkembangan karir seseorang. Salah satu diantaranya ada fase pemantapan. Adapun fase pemantapan ini ialah yang dimulai pada umur 25 sampai dengan 44 tahun. Pada tahap pemantapan ini, seseorang sudah mulai usaha dan mempersiapkan diri, terhadap peluang karir yang ingin di capainya. Dan memantapkan diri melalui seluk beluk pengalaman di tempat kerja dan selama menjalani karir tertentu. Dan pada fase ini seseorang sudah mulai memantaskan diri dan membuktikan diri bahwa mampu memangku jabatan atau karir yang ingin di capainya.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Metode dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini tergolong dalam penelitian lapangan (*field research*). Menurut Abdurrahman Fathoni, *field research* adalah suatu penyelidikan yang dilakukan dilapangan atau lokasi penelitian, suatu tempat yang dipilih sebagai lokasi untuk menyelidiki gejala objektif yang terjadi dilokasi tersebut, yang dilakukan juga untuk menyusun laporan ilmiah dengan menggunakan metode deskriptif analisis.¹ Menurut SuharsimiArikunto deskriptif analisis adalah sebagai suatu penelitian yang mengumpulkan data dari lapangan dan menganalisa serta menarik kesimpulan dari data tersebut.²

Dalam penelitian ini, peneliti mencoba menggambarkan bagaimana pola persiapan karir dikalangan Pegawai Kantor Camat Meureudu Kabupaten Pidie Jaya (Ditinjau dari tuntutan profesionalitas). Penelitian kualitatif adalah suatu penelitian ilmiah yang bertujuan untuk memahami suatu fenomena dalam konteks sosial secara

¹Abdurrahman Fathoni, *MetodelogiPenelitiandanTeknikPenyusunanSkripsi*, cet. 1(Jakarta: RinekaCipta, 2006), hal. 96.

²SuharsimiArikunto, *ManajemenPenelitian*, (Jakarta:RinekaCipta, 2003), hal. 106.

alamiah dengan mengedepankan proses interaksi komunikasi yang mendalam antara peneliti dengan fenomena yang diteliti.³ Adapun pendekatan yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian karya ilmiah ini adalah menggunakan pendekatan kualitatif.

B. Objek dan Subyek Penelitian

Objek penelitian ini adalah pola persiapan karir di kalangan Pegawai Kantor Camat Meureudu Kabupaten Pidie Jaya ditinjau dari tuntutan profesionalitas, sistem penempatan pegawai kantor Camat selama ini. Peneliti melakukan penelitian ini di Kantor Camat Meureudu Kabupaten Pidie Jaya. Sedangkan subjek penelitian ini adalah pegawai Kantor Camat Meureudu Kabupaten Pidie Jaya.

C. Teknik Pengambilan Subyek Penelitian

Teknik pengambilan Subyek dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan *purposive sampling* dengan menggunakan teknik penentuan responden dengan dasar pertimbangan tertentu.⁴ Responden merupakan orang yang dianggap lebih mengetahui mengenai apa yang diharapkan oleh peneliti sehingga akan memudahkan penyelesaian penelitian.

Adapun yang menjadi subyek dalam penelitian ini terdiri dari kepala Kantor Camat Meureudu Kabupaten Pidie Jaya, Sekcam, Kepala bagian Kepegawaian, 7 orang Pegawai Negeri Sipil kantor Camat/karyawan.

³Haris Herdiansyah, *Metodologi Penelitian Kualitatif: Untuk Ilmu-Ilmu Sosial*, (Jakarta: Salemba Humanika, 2012), hal.18.

⁴Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung : Alfabeta, 2011), hal. 85.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini, peneliti menggunakan 3 cara yaitu: observasi, wawancara dan studi dokumentasi.

1. Observasi

Observasi adalah metode pengumpulan data yang digunakan untuk menghimpun data penelitian tersebut dapat diamati oleh peneliti melalui penggunaan panca indra.⁵ Adapun observasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu observasi partisipan, dimana peneliti terlibat langsung dalam objek penelitian guna untuk mendapatkan data yang lebih akurat sesuai dengan tujuan penelitian. Maka dalam hal ini penulis mengamati kegiatan sehari-hari para Pegawai Kantor Camat Meureudu dalam beraktivitas di Kantor Camat Meureudu.

2. Wawancara

Wawancara adalah teknik yang merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui Tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topic tertentu.⁶ Maka dalam hal ini wawancara yang dilakukan oleh peneliti adalah wawancara semi terstruktur yang mana peneliti tidak hanya berpaku pada teks pedoman wawancara saja, tetapi bisa menanyakan pertanyaan yang

⁵Burhan Bungin, *Penelitian Kualitatif: Komunikasi, Kebijakan Publik dan Ilmu Sosial Lainnya*, Edisi kedua, (Jakarta: Kencana, 2011), hal. 142.

⁶Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2008), hal. 231.

lebih bebas dan mendalam serta menanyakan pendapat sehingga keterangan lebih lengkap dan memperoleh data dengan sempurna.

3. Studi dokumentasi

Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar misalnya foto, gambar hidup, sketsa dan lain-lain.⁷penulis melakukan studi dokumentasi dalam penelitian ini seperti buku-buku, gambar hidup, dan foto.

E. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan proses mencari dan menata secara sistematis, data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan di lapangan, hasil wawancara dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan kedalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola dan memilih mana yang penting yang akan dipelajari dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami dan temuannya dapat di informasikan kepada orang lain.⁸

Sugiyono menyebutkan pendapatnya Miles *and* Huberman yang mengemukakan aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan dengan cara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Aktivitas dalam analisis data meliputi:

⁷Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D...*, hal. 240.

⁸Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D...*, hal. 89.

a. Reduksi data (*data reduction*)

Data yang diperoleh dilapangan jumlahnya cukup banyak, untuk itu maka perlu dicatat secara teliti dan rinci. Oleh karena itu, adanya data reduksi untuk merangkum dan memilih mana data yang penting dan pokok, dengan demikian akan memudahkan penulis dalam memperoleh hasil yang ingin dicapai.⁹

b. Penyajian data (*data display*)

Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart* dan sejenisnya. Dalam hal ini peneliti berusaha menjelaskan hasil penelitian dengan jelas, singkat dan padat.

c. Menarik kesimpulan (*Conclusion drawing/verification*)

Kesimpulan dalam penelitian kualitatif merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu obyek yang sebelumnya masih remang-remang sehingga setelah dilakukan penelitian menjadi lebih jelas.

F. Prosedur Penelitian

Untuk memperjelas langkah dalam melakukan penelitian ini akan dilakukan dalam tiga tahap yaitu tahap pra lapangan, tahap lapangan, dan tahap penulisan laporan.

⁹Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D...*, hal. 247.

1. Tahap pra lapangan

Peneliti melakukan persiapan untuk melakukan penelitian lapangan, seperti mengurus surat izin penelitian dari Fakultas untuk melakukan penelitian yang gunanya sebagai pembenaran bahwa peneliti benar ada melakukan penelitian dan data yang didapat bukanlah data yang ilegal, kemudian membuat pedoman wawancara yang berguna untuk memudahkan peneliti melakukan wawancara pada saat melakukan penelitian.

2. Tahap lapangan

Pada tahap ini, peneliti bertemu dengan subjek untuk melakukan wawancara berdasarkan wawancara yang telah dibuat sebelumnya dan mengobservasi kegiatan persiapan karir yang dilakukan oleh subjek penelitian. Agar hasil wawancara tidak hilang peneliti maka peneliti dapat menggunakan alat perekam suara. Peneliti dapat mendokumentasikan saat melakukan penelitian dilokasi penelitian. Untuk memperkuat bukti dalam melakukan penelitian bahwa peneliti benar-benar melakukan penelitian.

3. Tahap penulisan laporan.

Pada tahap ini hasil laporan yang didapat dilapangan dibuat dalam bentuk laporan atau hasil penelitian yang dibahas di bab empat yang dilakukan mulai dari reduksi data, penyajian data, dan yang terakhir penarikan kesimpulan.

BAB IV

DESKRIPSI DAN PEMBAHASAN DATA PENELITIAN

A. Deskripsi Data Penelitian

Adapun data yang dideskripsikan adalah data yang diperoleh dari proses wawancara dan studi dokumentasi yang telah penulis lakukan di Kantor Camat Meureudu Kabupaten Pidie Jaya. Data tersebut dikategorikan dalam dua aspek, yaitu: (1) gambaran umum lokasi penelitian dan (2) deskripsi data berdasarkan rumusan masalah.

1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Dalam sub bagian ini akan dideskripsikan beberapa aspek terkait tentang gambaran umum lokasi penelitian yaitu: a). Kecamatan Meureudu, b) Visi dan Misi.

a. Kecamatan Meureudu

Kecamatan Meureudu adalah Ibukota Kabupaten Pidie Jaya yang secara geografis berbatasan langsung dengan selat malaka, sebelah selatan berbatasan dengan Kabupaten Pidie, sebelah barat berbatasan dengan kecamatan Trienggadeng, sebelah timur berbatasan dengan kecamatan Merah Dua.

Kecamatan Meureudu memiliki luas wilayah sebesar 124,79 km² atau sebesar 13,11 persen dari total wilayah Kabupaten Pidie Jaya. Sekitar lebih dari lima puluh persen wilayah daratannya dimanfaatkan untuk pertanian (persawahan dan pertanian lahan kering), dan perkebunan rakyat. Kecamatan Meureudu terdiri

dari 30 gampong (desa) dengan sebanyak 3 gampong merupakan desa pesisir (berbatasan langsung dengan selat malaka) dan 27 gampong merupakan desa bukan pesisir.

Secara administratif, Kecamatan Meureudu terbagi atas 30 gampong. 96 dusun, dan 4 mukim. Pasca pemekaran Kabupaten Pidie Jaya, Kecamatan Meureudu mengalami perkembangan dari administrasinya. Hal tersebut terlihat dari jumlah dusun yang bertambah dari 84 dusun pada tahun 2008 menjadi 93 dusun pada tahun 2015. Jumlah dusun pada setiap gampong di Kecamatan Meureudu berkisar antara 2-6 dusun.

Penduduk Kecamatan Meureudu berdasarkan proyeksi penduduk tahun 2015 adalah sebesar 20.567 jiwa. Jumlah ini meningkat dibandingkan dengan tahun 2014 yang sebesar 20.134 jiwa, atau tumbuh sebesar 2,15 persen. Proporsi Penduduk Kecamatan Meureudu yang paling besar berasal dari gampong meunasah balek yaitu sebesar 8,35 persen atau sebanyak 1.717 jiwa.¹

Jika ditinjau penduduk berdasarkan jenis kelamin, proporsi penduduk perempuan di Kecamatan Meureudu lebih banyak dari penduduk laki-laki. Oleh karena itu, rasio jenis kelamin di Kecamatan Meureudu secara keseluruhan adalah sebesar 94,51 persen. Rasio jenis kelamin merupakan perbandingan antara penduduk laki-laki dan perempuan. Rasio jenis kelamin kecamatan Meureudu yang sebesar 94,51 persen menunjukkan bahwa untuk 100 orang penduduk perempuan di Kecamatan Meureudu, ada sebanyak 95 orang penduduk laki-laki.

¹ Statistik Daerah Kecamatan Meureudu 2016

untuk lebih jelas tentang data penduduk Kecamatan Meureudu Kabupaten Pidie

Jaya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.1 jumlah Penduduk Kecamatan Meureudu Kabupaten Pidie Jaya

| No | Nama Gampong Kelurahan | Jumlah Penduduk | | Jumlah L+P |
|----|----------------------------|-----------------|-----------|------------|
| | | Laki-laki | Perempuan | |
| 1 | Meunasah Mulieng | 262 | 285 | 547 |
| 2 | Lampoh Lada | 128 | 134 | 262 |
| 3 | Glumpang Tutong | 143 | 163 | 306 |
| 4 | Rungkom | 149 | 155 | 304 |
| 5 | Blang Awe | 407 | 492 | 899 |
| 6 | Manyang Lancok | 452 | 486 | 938 |
| 7 | Pohroh | 146 | 190 | 336 |
| 8 | Kudrang | 107 | 140 | 247 |
| 9 | Meunasah Hagu | 61 | 62 | 123 |
| 10 | Dayah Tuha | 196 | 274 | 470 |
| 11 | Rumpuen | 299 | 304 | 603 |
| 12 | Meunasah Kulam Beuracan | 259 | 254 | 513 |
| 13 | Rambong | 460 | 455 | 915 |
| 14 | Grong-Grong | 430 | 466 | 896 |
| 15 | Kuta Trieng | 261 | 261 | 522 |
| 16 | Pulo U | 121 | 145 | 266 |
| 17 | Manyang Cut | 779 | 777 | 1556 |
| 18 | Beurawang | 454 | 451 | 905 |
| 19 | Dayah Timu | 183 | 179 | 362 |
| 20 | Bunot | 153 | 169 | 322 |

| | | | | |
|-------|----------------|-------|--------|--------|
| 21 | Teupin Peuraho | 381 | 454 | 835 |
| 22 | Geuleudah | 110 | 100 | 210 |
| 23 | Meunasah Lhok | 485 | 519 | 1004 |
| 24 | Mesjid Tuha | 726 | 787 | 1513 |
| 25 | Rhieng Mancang | 175 | 192 | 367 |
| 26 | Rhieng Krueng | 284 | 314 | 598 |
| 27 | Rhieng Blang | 372 | 395 | 767 |
| 28 | Meuraksa | 761 | 735 | 1496 |
| 29 | Meunasah Balek | 862 | 855 | 1717 |
| 30 | Kota Meureudu | 387 | 381 | 768 |
| Total | | 9.993 | 10.574 | 20.567 |

b. Visi dan Misi

Terwujudnya aparatur yang profesional, transparan dan akuntabel menuju masyarakat yang madani, sejahtera serta berwawasan maju dengan nuansa islami. Adapun misi kantor Camat Meureudu adalah (1) menciptakan manajemen pemerintahan kecamatan yang baik sebagai pusat pelayanan masyarakat, (2) meningkatkan stabilitas keamanan, (3) kenyamanan dan ketertiban, (4) meningkatkan pendapatan masyarakat untuk terpenuhinya kebutuhan pokok, (5) menjadikan agama dan budaya sebagai pilar pembangunan, (6) Melaksanakan tata tertib administrasi, (7) mengoptimalkan pelayanan terhadap masyarakat.²

² Dokumentasi Kantor Camat Meureudu 2016

Tabel 4.2 Daftar Pegawai Kantor Camat Meureudu Kabupaten Pidie Jaya

| No | Nama/ Nip | Pangkat/ Gol | Jabatan | Pendidikan |
|----|--|-----------------|--|--------------------------|
| 1 | Jailani, SE. MM 19680916 199103 1 002 | IV/a | Camat | Sarjana Ekonomi |
| 2 | H. Bukhari, SE 19700828 199303 1 009 | IV/a | Sekretaris Kecamatan | Sarjana Ekonomi |
| 3 | Williyam 19620901 199101 2 001 | III/c | Kasubbag Umum dan Kepegawaian | SMA |
| 4 | Mariani 19720613 199603 2 002 | III/b | Kasubbag Program dan Perencanaan | SMA |
| 5 | Syamsul Bahri, S..STP 19910612 201507 1 001 | III/a | Kasubbag Keuangan | Ilmu Pemerintah an |
| 6 | Fadhlina, SE 19751008 199911 2 001 | III/a | Bendahara | Sarjana Ekonomi |
| 7 | Razali 19641202 200701 1 020 | II/c | Pengelola Barang | SMA |
| 8 | Iskandar 19681231 200701 1 449 | II/c | Penyusunan Perencanaan Program dan Kegiatan | SMA |
| 9 | Nurul fajar, A.Md 19870809 201505 2 001 | II/c | pengadministrasian Umum | D3 komputer |
| 10 | Azhari 19831012 201001 1 009 | II/a | Pengolah Data | SMA |
| 11 | Muhammad Suheri | Staf | Caraka | SMA |
| 12 | Wardiana, A.Md | Staf | Operator Komputer | D3 komputer |

| | | | | |
|----|---|-------|-----------------------------------|-----------------|
| 13 | Ayatun Nisa, A.Md | Staf | Pengagenda Surat | D3 komputer |
| 14 | Murniati, SH 19701010 199402 2 001 | III/c | Kasi Pemerintahan | Sarjana hukum |
| 15 | Muhammad Yahya 19631231 2010001 2 012 | II/b | Pengadministrasi Pemerintahan | SMA |
| 16 | Cut Ella Yuviza, SE | Staf | Penyiap Berkas Arsip | Sarjana Ekonomi |
| 17 | Farhati, SE | Staf | Operator Komputer | Sarjana Ekonomi |
| 18 | Muhammad Rizal, SE 19820610 200801 1 003 | III/b | Kasi PMG | Sarjana Ekonomi |
| 19 | Silvia, SE | Staf | Operator Komputer | Sarjana Ekonomi |
| 20 | Nurlaila | Staf | Pengagenda Surat | SMA |
| 21 | T. Karimuddin 19661231 198708 1 001 | III/d | Kasi Trantib | SMA |
| 22 | Muhammad 19760708 199905 1 001 | III/a | Pengelola Keamanan dan Ketertiban | SMA |
| 23 | Ti Aminah, SE | staf | Pengadministrasi Kearsipan | Sarjana Ekonomi |

2. Deskripsi Hasil Penelitian Berdasarkan Rumusan Masalah

Untuk mendapatkan data terkait rumusan tujuan dalam penelitian ini, maka peneliti telah melakukan dua cara yaitu wawancara dan studi dokumentasi. Adapun deskripsi berdasarkan rumusan masalah yaitu:

a. Deskripsi Kualifikasi Keilmuan Pegawai Kantor Camat Meureudu dilihat dari jabatannya.

Untuk mendapatkan data terkait tentang kualifikasi keilmuan Pegawai kantor Camat Meureudu, maka peneliti mewawancarai beberapa responden yang telah ditetapkan dalam penelitian ini. Maka hasilnya dapat dideskripsikan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak JA, Pegawai yang bekerja selama ini sudah sesuai dengan kualifikasi keilmuannya, yang juga berdasarkan jabatan yang diembannya sesuai dengan disiplin ilmu yang dimilikinya. Pihak Kantor Camat Meureudu juga menetapkan jabatan Pegawai/Karwayan sesuai dengan kualifikasi keilmuannya. Adapun tingkat kualifikasi keilmuannya di mulai dari SMA, D3 komputer, S1 ekonomi, ilmu hukum, dan ilmu pemerintahan.

Adapun pernyataan bapak JA terhadap kualifikasi keilmuan yang sesuai dengan jabatan yang diemban oleh pegawai Kantor Camat Meureudu. Dilihat dari jabatannya pegawai/karyawan kantor Camat Meureudu sudah ada disiplin ilmu dan sudah banyak sarjana. Adapun tingkat pendidikan yang ditempuh oleh pegawai/karyawan Kantor Camat Meureudu di mulai dari SMA, D3 komputer, S1 ekonomi, ilmu hukum, dan ilmu pemerintahan. Mereka bekerja sesuai dengan tupoksi masing-masing yang sudah dibebankan atasnya sesuai dengan jabatan dan harus bertanggung jawab terhadap setiap jabatan yang dipangkunya, tupoksi tersebut terdiri dari ; sekcam, kasie, staff, dan sumber daya masyarakat. Yang mana jabatan mereka masing-masing memenuhi kualifikasi keilmuan yang sudah mereka miliki. Namun ada juga kualifikasi keilmuan dan jabatan yang dipangku oleh beberapa pegawai yang kurang sesuai dengan pendidikannya karena golongan dan pengalaman ia bekerja dikantor Camat ini. Tiap sebulan sekali diadakan evaluasi kepada pegawai/karyawan Kantor Camat Meureudu untuk melihat hasil kerja atau kinerja dari setiap pegawai/karyawan Kantor Camat Meureudu yang sudah mereka lakukan terhadap pekerjaan mereka.³

Selama ini saudari WR merasa senang dengan pekerjaan yang sedang ia kerjakan, tidak ada hambatan dalam bekerja karena kerja yang ia lakukan sesuai

³ Hasil wawancara dengan Camat Jailani pada tanggal 23 Oktober 2017.

dengan bakat, keinginan dan kemampuan yang beliau miliki. Sebagaimana pernyataannya di bawah ini.

Pernyataan yang dikatakan oleh responden WR, saya sebagai karyawan di kantor Camat Meureudu jabatan saya disini yaitu operator komputer dan saya lulusan D3 komputer, saya merasa jabatan yang saya duduki sekarang sesuai dengan kualifikasi keilmuan yang saya dapatkan di bangku kuliah. Dan hal ini membuat saya mampu dalam meningkatkan kemampuan saya. Saya juga merasa puas dengan jabatan ini.⁴

Hal yang sama juga di nyatakan oleh ibu AS sebagaimana pernyataan di bawah ini bahwa beliau juga senang bekerja sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimilikinya.

Pernyataan yang sama juga di ungkapkan oleh ibu AS, bahwa beliau juga merasa senang dengan pekerjaan yang sedang dikerjakan sekarang, karena sesuai dengan ilmu yang di miliki. Jadi hal ini tidak memberatkan saya untuk bekerja di karenakan saya bekerja sesuai dengan kemampuan dan ilmu yang saya miliki.⁵

Dari sebagian pegawai/karyawan di Kantor Camat Meureudu ada juga yang hanya pendidikannya tamatan SMA, namun hal ini bukanlah suatu masalah yang besar dalam mengerjakan pekerjaan yang di kerjakan sesuai dengan jabatannya.

Adapun pernyataan yang diungkapkan oleh pegawai/karyawan lain bahwa sebagian mereka tamatan dari SMA, kebetulan tugas saya dikantor Camat Meureudu perencanaan program dan kegiatan, namun bagi saya ini juga merupakan kemampuan yang saya miliki dan tidak memberatkan diri saya, saya akan bekerja dengan kemampuan yang saya miliki dan bisa meningkatkan kinerja dalam bekerja untuk masyarakat agar bisa meningkatkan kualitas dan dapat menduduki jabatan yang saya inginkan.⁶

⁴ Hasil wawancara dengan ibu Wardiana pada tanggal 25 oktober 2017.

⁵ Hasil wawancara dengan ibu Ayatun Nisa pada tanggal 25 oktober 2017.

⁶ Hasil wawancara dengan bapak Iskandar pada tanggal 25 oktober 2017.

Sebagaimana pernyataan lain dari Pegawai/Karyawan bahwa mereka telah dibekali dengan berbagai macam pelatihan agar mampu meningkatkan kinerja yang baik dan profesional dalam bertugas, bekerja sesuai dengan bidang masing-masing. Terkadang mendapat arahan-arahan dari atasan dalam bekerja. Adapun hambatan yang sering dialami yaitu dalam melayani masyarakat masih perlu ditingkatkan, Skill yang dimilikinya harus ditingkatkan, guna untuk lebih bisa meningkatkan kemampuannya dalam bekerja secara profesional. Sehingga hal ini akan membantu individu dalam mengembangkan kemampuan meningkatkan kinerja yang bagus untuk masyarakat sesuai dengan kepentingan mereka.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa responden di atas, dapat disimpulkan bahwa kualifikasi keilmuan berdasarkan jabatan Pegawai Kantor Camat Meureudu selama ini sebagian besar sudah sesuai dengan kualifikasi keilmuan pegawai dan jabatan yang diemban oleh setiap pegawai Kantor Camat yang bertugas dibidangnya masing-masing. Dan sebagian kecil masih ada juga Pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan keilmuan dikarenakan masa kerja, pengalaman dan golongan.

b. Deskripsi Sistem Penempatan Pegawai Kantor Camat Meureudu selama ini.

Untuk mendapatkan data terkait dengan sistem penempatan yang dilakukan pihak Kantor Camat Meureudu Kabupaten Pidie Jaya, peneliti mewawancarai beberapa responden. Adapun hasilnya dapat dilihat sebagai berikut:

Berdasarkan wawancara dengan kepala Kantor Camat Meureudu Kabupaten Pidie Jaya, berikut ini pernyataannya

Bapak Camat mengatakan bahwa “sistem penempatan yang dilakukan oleh Kantor Camat Meureudu selama ini berdasarkan hasil rekrutmen PNS (pegawai negeri sipil) dari Bupati atau Pemkab Pidie Jaya yang dilakukan oleh badan Kepegawaian Pidie Jaya, pihak BAPPEDA (badan pemerintah daerah) Pidie Jaya. Setelah itu pegawai yang sudah direkrut akan ditempatkan di Kantor Camat Meureudu sesuai dengan kedisiplinan ilmu yang dimiliki oleh setiap pegawai. Sehingga dalam hal ini akan memudahkan setiap pegawai untuk bekerja sesuai dengan kemampuannya. Sehingga mereka juga bisa mengembangkan kemampuannya dalam bekerja. pihak Kantor Camat tidak terlibat dalam proses penempatan pegawai⁷

Adapun hasil wawancara dengan ibu Wy bagian kasubbag umum dan kepegawaian beliau mengatakan bahwa sistem penempatan yang dilakukan di kantor Camat selama ini berdasarkan hasil rekrutmen yang dilakukan oleh Pemkab. Adapun pernyataannya dapat dilihat sebagai berikut,

Hasil wawancara dengan ibu Wy selaku bagian kasubbag umum dan kepegawaian mengatakan bahwa, sistem penempatan pegawai yang dilakukan selama ini di kantor Camat berdasarkan hasil rekrutmen yang dilakukan oleh Pemkab pidie jaya, sesuai dengan yang sudah di rekrut oleh pihak Pemkab, kemudian akan ditempatkan pegawai di kantor Camat Meureudu berdasarkan kemampuan dan keahliannya. Saya sendiri ditempatkan sesuai dengan SK pengangkatan untuk bekerja di sini. Dan wajib mengikuti peraturan yang diberlakukan di kantor Camat Meureudu.⁸

Hal yang sama juga diungkapkan oleh bapak Sekretaris Camat bahwa mereka direkrut oleh Pemkab dan ditempatkan di Kantor Camat Meureudu. Seperti pernyataannya di bawah ini:

Pernyataan dari sekretaris Camat pegawai sistem penempatan selama ini di Kantor Camat Meureudu yaitu bapak sekretaris Camat mengatakan hal yang sama

⁷ Hasil wawancara dengan bapak Camat Jailani pada tanggal 23 oktober 2017

⁸ Hasil wawancara dengan ibu Williyam pada tanggal 25 oktober 2017

yaitu mereka direkrut oleh Pemkab Pidie Jaya dan ditempatkan sesuai dengan kemampuan juga kedisiplinan ilmu yang dimiliki. Kemudian mereka akan bekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku di Kantor Camat Meureudu dan berinteraksi dengan sesama Pegawai yang bekerja di Kantor Camat.⁹

Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti dengan pegawai kantor Camat Meureudu tentang sistem penempatan Pegawai Kantor Camat Meureudu selama ini yaitu,

Adapun Pernyataan dari bapak RZ tentang sistem penempatan yang dilakukan selama ini, hal yang sama juga dinyatakan mengenai sistem penempatan di Kantor Camat Meureudu yaitu saya direkrut oleh Pemkab Pidie Jaya untuk ditempatkan sesuai dengan kedisiplinan ilmu, dan kemampuan yang saya miliki. saya bekerja sesuai dengan SK pengangkatan pegawai yang saya terima dari daerah. Yaitu bekerja di Kantor Camat Meureudu Kabupaten Pidie Jaya. Seperti saya hanya tamat SMA, tugas dan fungsi saya di Kantor Camat sebagai pengelola barang dan membantu Pegawai lain yang membutuhkan, dan saling bekerja sama dalam suatu organisasi.¹⁰

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa sistem penempatan yang dilakukan di Kantor Camat Meureudu bukanlah dilakukan oleh pihak Kantor Camat itu sendiri. Melainkan adanya proses tertentu seperti dimulainya proses rekrutmen yang dilakukan oleh pihak Pemkab Pidie Jaya untuk ditempatkan di Kantor Camat Meureudu. Setelah direkrut dan diberikan SK pengangkatan pegawai, maka pegawai harus mampu bekerja sesuai dengan kepercayaan yang sudah diberikan oleh pemerintah daerah terhadapnya. Dan bisa menjalankan tugasnya sesuai dengan SK yang sudah dimiliki. Pegawai juga harus mampu memiliki skill, bakat maupun kemampuan lainnya sebagaimana yang harus dimiliki oleh seseorang yang profesionalitas dalam bekerja.

⁹ Hasil wawancara dengan Sekcam Bukhari pada tanggal 23 oktober 2017

¹⁰ Hasil wawancara dengan bapak Razali pada tanggal 23 oktober 2017

c. Deskripsi Pola Persiapan Karir Di Kalangan Pegawai Kantor Camat Meureudu Ditinjau Dari Tuntutan Profesionalitas

Berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan pada beberapa responden, pola persiapan karir dikalangan Pegawai Kantor Camat Meureudu dapat dideskripsikan sebagai berikut:

Pola persiapan karir yang dipersiapkan oleh ibu FD selama ini sesuai dengan jabatan dan tuntutan dari profesionalitasnya seperti pernyataan dibawah ini:

Pola persiapan karir yang dinyatakan oleh responden FD selama ini beliau mengerjakan tugas atau pekerjaannya sesuai dengan yang dituntut oleh profesinya sendiri, adapun bentuk persiapan yang dilakukan selama ini, beliau mengatakan bahwa “ saya masuk kantor tepat waktu sesuai dengan yang ditetapkan oleh peraturan di Kantor Camat Meureudu, Menjalin hubungan baik dengan kepala Kantor Camat, dan membina hubungan dengan rekan kerja. Adapun tugas saya sebagai bendahara, jadi saya harus bertanggung jawab penuh terhadap tugas yang sudah dipercayakan pada saya. Seperti mempersiapkan administrasi keuangan yaitu masalah perhitungan pajak, pencairan dana, dan lain sebagainya. Beliau juga bergabung dalam organisasi PKK yang ada di Kantor Camat Meureudu.¹¹

Adapun pernyataan ibu WD terhadap pola persiapan karir selama ini, Ibu WD menggambarkan pola persiapan karir yang dilakukan belum maksimal, dikarenakan beliau hanya sebagai karyawan yang bagiannya mempersiapkan surat menyurat yang dibutuhkan oleh pihak kantor Camat Meureudu.

WD menyatakan bahwa bentuk persiapan karir selama ini yang dilakukannya pernyataan yang sama bahwa masuk kantor tepat waktu, disiplin dalam bertugas dan bertanggung jawab terhadap tugasnya. Mengikuti pelatihan jika ada pelatihan yang diselenggarakan oleh pihak Kantor Camat, “saya ikut serta dalam melakukan kegiatan yang di selenggarakan di kantor BKPP pidie jaya, pelatihan yang di selenggarakan di sana. hubungan yang saya jalin sesama karyawan di Kantor Camat Meureudu juga baik, saya juga mempersiapkan diri terhadap persiapan karir yang ingin saya tempuh. Adapun pernyataan beliau

¹¹ Hasil wawancara dengan ibu Fadlina pada tanggal 23 Oktober 2017

selaku operator ”saya Selalu mempersiapkan keperluan yang dibutuhkan oleh sekretaris Camat mengenai surat menyurat yang harus dipersiapkan dan memberikan layanan kepada masyarakat dengan baik, karena itu merupakan tugas saya sebagai karyawan Kantor Camat Meureudu untuk memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat yang membutuhkan. Saya juga mengikuti organisasi PKK yang ada di Kantor Camat Meureudu.¹²

Sebagaimana pernyataan ibu WY di bawah ini bahwa beliau tidak terlalu mempersiapkan diri terhadap peluang karir yang ingin ditempuh dikarenakan keadaan psikologis dan fisiologis yang sudah semakin tua.

Pernyataan ibu WY, tentang persiapan karir yang dilakukan selama ini adalah sekarang saya sudah tua jadi tidak terlalu mempersiapkan diri terhadap peluang karir yang akan dibuka atau terhadap peluang karir yang akan ditempuh, karena di usia saya yang sudah mulai melemah ini saya bisa bekerja sesuai dengan tuntutan dari kantor saja sudah memadai, tidak mungkin bagi saya untuk terus berjuang mendapatkan karir yang layak. Biar saja mereka yang muda dan bekerja dengan kemampuan yang dimiliki dan menempuh karir sesuai yang diinginkannya. Jika ada pelatihan yang diselenggarakan saya juga ikut dalam pelatihan tersebut untuk menambah wawasan saya sehingga saya lebih bisa bekerja dengan baik sesuai dengan kedudukan saya. Lagi pula saya sekarang menduduki jabatan sebagai Kassubag Umum dan Kepegawaian yang tugas saya mengurus tentang keperluan Camat dan perencanaan yang ingin di capai. saya hanya bisa mempertahankan jabatan yang saya pangku sekarang saja sudah syukur.¹³

Adapun pernyataan dari bapak RZ, bahwa beliau selama ini mencari informasi terhadap peluang karir yang ingin ditempuh seperti, informasi tentang golongan atau naik pangkat. Jadi beliau harus mempersiapkan keperluan yang diperlukan pada saat ingin dinaikkan golongan, sehingga tidak ketinggalan dalam memperoleh apa yang diinginkan.

Berikut ini pernyataannya. bentuk persiapan yang saya lakukan adalah mencari informasi tentang berbagai macam peluang karir yang ingin saya tempuh, seperti naik pangkat/gol. Saya harus mempersiapkan diri terhadap kesempatan itu,

¹² Hasil wawancara dengan ibu Wardiana pada tanggal 25 Oktober 2017

¹³ Hasil wawancara dengan ibu Williyam pada tanggal 25 Oktober 2017

dengan cara mempersiapkan keperluan yang dibutuhkan dan menyiapkan berkas-berkas yang perlu. namun beliau juga mengatakan hal yang sama di katakan oleh responden diatas bahwa, tidak ada promosi karir yang dilakukan di Kantor Camat Meureudu. Akan tetapi mereka dikirimkan kekantor BKPP Pidie jaya untuk ikut pelatihan prajabatan yang di selenggarakan disana guna untuk meningkatkan kinerja dan profesionalitas Pada Pegawai Kantor Camat Meureudu. Saya juga disiplin dalam mengerjakan tugas di Kantor, dan melayani masyarakat dengan baik. Masyarakat juga meminta agar kami lebih baik lagi dalam melayani mereka.¹⁴

Adapun pernyataan dari responden SY menggambarkan bentuk persiapan yang dilakukan selama ini menyatakan bahwa menyiapkan keperluan yang di butuhkan oleh Kantor Camat Meureudu sebagaimana saya selaku bagian kasubbag keuangan tentu memegang tanggu jawab yang sangat berat, dan saya harus bisa mempertanggung jawabkan semua pekerjaan saya. Selama ini juga sudah ada relasi kerja sesama karyawan lainnya, tentunya dalam menjalankan tugas setiap dari kita mempunyai banyak kekurangan . oleh sebab itu kami pun selalu diawasi oleh Sekcam atas pekerjaan yang kami laksanakan. Sehingga apabila ada kesalahan sama-sama menjadi pelajaran dan pengalaman untuk kedepan.¹⁵

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa orang responden di atas dapat disimpulkan bahwa pola persiapan karir yang dilakukan selama ini oleh kalangan Pegawai Kantor Camat Meureudu diantaranya yaitu: a). Memasuki jam kantor tepat waktu sebagaimana ketentuan yang sudah diberlakukan di Kantor Camat Meureudu, b). Mempertahankan etos kerja yang sudah dipercayai oleh Camat terhadap jabatan yang sedang diembannya. c). Memberikan layanan yang terbaik untuk masyarakat yang memerlukan layanan di Kantor Camat Meureudu, serta d). Bertanggung jawab, disiplin atas pekerjaan yang sedang ia lakukan, dan disiplin dalam melakukan pekerjaan.

¹⁴ Hasil wawancara dengan bapak Razali pada tanggal 23 Oktober 2017

¹⁵ Hasil wawancara dengan bapak Syamsul Bahri pada tanggal 25 Oktober 2017

B. Pembahasan Hasil Penelitian

Dalam subbagian ini akan dijelaskan tentang tiga aspek pembahasan penelitian yaitu: (1) kualifikasi keilmuan pegawai Kantor Camat Meureudu dilihat dari jabatannya, (2) sistem penempatan Pegawai Kantor Camat Meureudu selama ini, (3) pola persiapan karir dikalangan pegawai Kantor Camat Meureudu Kabupaten Pidie Jaya ditinjau dari tuntutan profesionalitas Kerja.

a. Kualifikasi keilmuan Pegawai Kantor Camat Meureudu dilihat dari jabatannya.

Berdasarkan deskripsi data penelitian di atas, maka peneliti dapat menganalisis bahwa kualifikasi keilmuan Pegawai Kantor Camat Meureudu sebagian besar sudah sesuai dengan jabatan yang diembankan atasnya, mereka sudah memiliki kedisiplinan ilmu sesuai dengan jabatan yang dipercayakan untuknya. Adapun proses yang dilakukan oleh pihak Kantor Camat untuk meningkatkan kinerja para Pegawai/Karyawannya adalah selalu mengawasi apa yang dilakukan oleh Pegawainya sesuai dengan jabatan yang didudukinya dengan cara mengevaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh Pegawai/Karyawan. dengan adanya evaluasi tersebut akan lebih memudahkan Pegawai untuk meningkatkan kualitas terhadap pekerjaannya sesuai dengan tuntutan profesionalitas. Hal ini juga akan berpengaruh terhadap kedudukan atau jabatan yang diduduki oleh seseorang dan bisa mengembangkan kinerjanya yang bagus untuk mendapatkan jabatan atau kedudukan yang diinginkan oleh Pegawai itu sendiri.

Pengangkatan PNS dalam suatu jabatan dilaksanakan berdasarkan prinsip profesionalitas sesuai dengan kompetensi, prestasi kerja, dan jenjang pangkat yang ditetapkan untuk jabatan yang itu serta syarat obyektif lainnya tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama, ras, atau golongan. Pendidikan sangatlah penting bagi seseorang untuk bisa melanjutkan kerja dan melamar pekerjaan dalam sebuah instansi organisasi, karena hal ini akan berpengaruh terhadap penerimaan yang dilakukan oleh sebuah instansi. Dengan adanya pendidikan yang ditempuh oleh seseorang akan sangat memudahkan dalam melamar kerja, dan penempatan sesuai dengan kompetensi dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap individu.

Selama ini belum ada promosi karir yang diselenggarakan di Kantor Camat Meureudu akan tetapi mereka dikirimkan untuk mengikuti pelatihan prajabatan di kantor BKPP Pidie Jaya dalam rangka bisa meningkatkan kinerja terhadap pekerjaan yang dibebankan sesuai dengan jabatan yang diemban oleh setiap pegawai . Pendidikan dan pelatihan prajabatan adalah suatu pelatihan yang diberikan kepada Calon Pegawai Negeri Sipil, dengan tujuan agar dapat terampil melaksanakan tugas yang dipercayakan kepadanya.

Dengan adanya pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan di kantor BKPP Pidie Jaya, hal ini juga akan sangat menguntungkan bagi pegawai itu sendiri untuk meningkatkan kinerja dan bisa menambah ilmu, wawasan dalam bekerja sesuai dengan tuntutan profesionalitas. Hal ini juga menggambarkan bahwa pegawai/karyawan juga memiliki kesempatan untuk mendapatkan karir yang diinginkan, namun untuk mendapatkan yang diinginkan tentu harus lebih

berjuang dan berusaha dalam pekerjaan yang dilakukan selama ini sesuai dengan kedudukan/jabatan yang diinginkan.

Penempatan pegawai untuk mengisi jabatan dengan kualifikasi umum menjadi kewenangan masing-masing tingkatan pemerintah sesuai dengan peraturan perundang-undangan, sedangkan untuk pengisi jabatan tertentu diperlukan kualifikasi khusus, seperti tenaga ahli di bidang tertentu, pengalaman kerja tertentu di kabupaten atau kota, maka pembina kepegawaian tingkat provinsi dan pemerintah dapat memberikan fasilitas. Hal ini dalam rangka melakukan pemerataan tenaga-tenaga pegawai tertentu dan penempatan pegawai yang tepat sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diperlukan di seluruh daerah.¹⁶

Dari uraian pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa kualifikasi keilmuan pegawai Kantor Camat selama ini sebagian besar sudah sesuai dengan jabatan yang diembannya. Dan sebagian kecil masih ada juga pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan keilmuan dikarenakan masa kerja, pengalaman dan golongan. Sehingga hal ini sesuai dengan temuan teori di atas bahwa untuk pengisi jabatan tertentu diperlukan kualifikasi khusus, seperti tenaga ahli di bidang tertentu, pengalaman kerja tertentu di Kabupaten atau kota. Sehingga penempatan juga akan disesuaikan dengan kualifikasi keilmuannya, kompetensi dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap individu. Hal ini menjadi penting untuk diperhatikan oleh setiap pegawai dalam mengembangkan profesionalitas kerja dalam instansi tertentu.

¹⁶ HAW. Widjaja, *Penyelenggara otonomi di indonesia, dalam rangka sosialisai uu no.32 tahun 2004 tentang pemerintah daerah*, (Jakarta: Raja Grafindo, 2005), Hal.146

b. Sistem Penempatan Pegawai Kantor Camat Meureudu Selama ini

Sebagaimana hasil wawancara di atas maka peneliti dapat menganalisis bahwa sistem penempatan pegawai Kantor Camat Meureudu selama ini menunjukkan bahwa direkrut dan ditempatkan sesuai dengan keputusan dari daerah itu sendiri. Adapun pegawai yang bekerja di Kantor Camat Meureudu merupakan hasil rekrutmen dari pihak Pemkab Pidie Jaya, dan ditempatkan untuk bekerja di Kantor Camat Meureudu.

Abdurrahman Fathoni, Pendidikan sangatlah penting bagi seseorang untuk bisa mengembangkan kinerjanya dengan bagus, pendidikan berpengaruh terhadap pekerjaan seseorang karena hal ini yang bisa mengembangkan setiap individu dalam bekerja. Pendidikan dan pelatihan adalah satu pembinaan terhadap tenaga kerja di samping adanya upaya lain. Pendidikan dan pelatihan merupakan proses belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam melaksanakan tugasnya. Sedangkan yang dimaksud dengan tugas adalah menunjukkan kedudukan, tanggung jawab, wewenang dan hak seseorang didalam organisasi.¹⁷

Pendidikan dan pelatihan adalah satu pembinaan terhadap tenaga kerja di samping adanya upaya lain. Pendidikan dan pelatihan merupakan proses belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan sumber daya manusia melaksanakan tugasnya. Sedangkan yang dimaksud dengan tugas adalah

¹⁷ Abdurrahman Fathoni, *Organisasi Dan Manajemen Sumber Daya Manusia...*, hal. 147.

menunjukkan kedudukan, tanggung jawab, wewenang dan hak seseorang didalam organisasi.

Dalam hal ini Daerah mempunyai kewenangan untuk melakukan pengangkatan, pemindahan, pemberhentian, penetapan pension, gaji, tunjangan, dan kesejahteraan pegawai, serta pendidikan dan pelatihan sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan daerah yang ditetapkan dengan peraturan Daerah, berdasarkan peraturan perundang-undangan.¹⁸

Kepegawaian daerah adalah suatu sistem dan prosedur yang diatur dalam peraturan perundang-undangan sekurang-kurangnya meliputi perencanaan, pendidikan dan pelatihan, penggajian, pemberhentian, pensiun, pembinaan, kedudukan, hak dan kewajiban, tanggung jawab, larangan, sanksi, dan penghargaan merupakan subsistem kepegawaian secara nasional. Dengan demikian, kepegawaian daerah merupakan satu kesatuan jaringan birokrasi dalam kepegawaian nasional.¹⁹

Terkait hal di atas, Daerah memiliki wewenang dalam sebuah proses penerimaan pegawai Negeri Sipil dan hal ini dilakukan sesuai dengan rekrutmen yang dilakukan oleh Pemkab dari daerah itu sendiri. Sehingga dapat dikatakan bahwa sistem penempatan Dikantor Camat Meureudu sudah memenuhi kriteria sesuai dengan pendidikan dan keahliannya. Adapun proses rekrutmen tersebut juga dilihat dari latar belakang pendidikan yang ditempuh oleh pegawai itu

¹⁸Deddy Supriady Bratakusumah, Dadang Solihin, *Otonomi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2001), hal. 21.

¹⁹ HAW. Widjaja, *Penyelenggara otonomi di indonesia, dalam rangka sosialisasi uu no.32 tahun 2004 tentang pemerintah daerah...*, hal.145.

sendiri, sehingga hal ini akan lebih mudah untuk ditempatkan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai.

Berdasarkan pembahasan di atas, dapat disimpulkan bahwa sistem penempatan pegawai di Kantor Camat selama ini dilakukan oleh Pemkab daerah kabupaten Pidie Jaya, dan sudah memenuhi peraturan yang diberlakukan oleh undang-undang tentang Kepegawaian Daerah. Dalam hal ini menunjukkan adanya kesesuaian antara teori dan hasil penelitian yang didapatkan yaitu Pegawai direkrut oleh Pemkab Pidie Jaya untuk ditempatkan sesuai dengan ketetapan yang sudah diberlakukan oleh Daerah, dan akan ditempatkan sesuai dengan SK penempatan yang diberikan kepada pegawai.

c. Pola Persiapan Karir dikalangan Pegawai Kantor Camat Meureudu Kabupaten Pidie Jaya ditinjau dari tuntutan profesionalitas.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka peneliti dapat menganalisis bahwa pola persiapan karir dikalangan pegawai Kantor Camat Meureudu Kabupaten Pidie Jaya didapatkan hasil bahwa bentuk persiapan pegawai selama ini yaitu, mematuhi peraturan yang sudah diberlakukan di Kantor Camat Meureudu, disiplin dalam bertugas dan bertanggung jawab pada pekerjaan yang dipercayakan kepadanya, mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh pihak kantor BKPP Pidie Jaya, menjalin hubungan baik dengan atasan, maupun rekan kerja, melayani masyarakat dengan baik. Sebagaimana yang dikatakan oleh beberapa responden diatas bahwa di Kantor Camat Meureudu untuk saat ini belum ada promosi karir yang dilakukan di Kantor Camat Meureudu.

Pegawai hanya berusaha mempersiapkan diri untuk setiap peluang karir yang ingin ditempuh dengan cara melakukan semua yang sesuai peraturan diberlakukan di Kantor Camat Meureudu. Akan tetapi pihak Kantor Camat Meureudu mengirimkan pegawai /karyawan di Kantor Camat Meureudu untuk mengikuti pelatihan yang diselenggarakan di kantor BKPP Pidie Jaya untuk ikut pelatihan yang diselenggarakan disana, agar bisa meningkatkan kinerja yang bagus. Adapun peluang karir yang bisa ditempuh oleh setiap Pegawai untuk bisa mengembangkan dirinya dalam mencapai karir yang diinginkan, yaitu ikut berkompetensi sesama pegawai yang lainnya dalam mengembangkan kinerjanya.

Terkait hal lain yang dilakukan oleh pihak Kantor Camat Meureudu yaitu Setiap sebulan sekali pihak Kantor Camat menyuruh sekretaris Camat untuk mengevaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh Pegawai/Karyawan selama sebulan terakhir, juga mengawasi setiap Pegawai di Kantor Camat, Sehingga hal ini akan dapat dilihat keseriusan, kerja keras dan tanggung jawab yang Pegawai/Karyawan lakukan selama mereka bekerja. hal tersebut dilakukan juga untuk meningkatkan kinerja dari setiap Pegawai. Dan rata-rata bagi Pegawai /karyawan perempuan mereka mengikuti organisasi PKK di Kantor Camat Meureudu.

Dalam buku Afzalur Rahman keahlian seseorang bergantung pada kesehatan fisik, mental dan moral, pendidikan dan latihan para pekerja, diantaranya, a) Kesehatan moral dan fisik, mempunyai kaitan yang sangat erat dengan kecakapan buruh/tenaga kerja. Seorang buruh yang sehat dan kuat lebih cakap daripada buruh yang lemah dan sakit. Begitu juga dengan seorang pekerja

yang jujur dan bertanggung jawab, yang menyadari tugas dan tanggung jawabnya akan bekerja lebih kuat dan tekun dan orang yang tidak kuat dan tidak jujur tidak akan merasa bertanggungjawab terhadap pekerjaannya. b). Akal pikiran yang baik, daya upaya seseorang di dalam menilai dan mencetuskan segala sesuatu dengan cara sebijaksana mungkin. Ini juga salah satu faktor yang mempengaruhi kemampuan tenaga kerja. c). Pendidikan dan latihan, hal ini juga dapat meningkatkan kemampuan tenaga kerja. Tenaga kerja yang berpendidikan dan terlatih mampu bekerja lebih baik teliti daripada mereka yang tidak berpendidikan dan terlatih. Jelaslah hasil pekerjaan dan kemampuan pekerja yang semena-mena dan tidak terlatih akan menyamai pekerja yang berpengetahuan dan terlatih. d). Keindahan dan kesempurnaan hasil kerja, dalam islam dinyatakan bahwa ia tidak meninggalkan aspek keindahan suatu benda. Ia mengingatkan penganutnya agar membuat sesuatu dengan baik dan sempurna, dan mengharapkan mereka terampil dan sempurna dalam setiap bidang kehidupan.²⁰

Tentu saja setiap dari individu itu harus memiliki sifat bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang sedang dikerjakannya sehingga akan memberi dampak positif terhadap semua pekerjaan yang sudah dikerjakan dan disiplin dalam bekerja juga merupakan suatu hal yang harus diperhatikan bagi setiap individu, menciptakan hubungan yang baik sesama rekan kerja, dan memberikan pelayanan kepada masyarakat sehingga hal ini akan menjadi berguna bagi pegawai itu sendiri. Untuk meningkatkan Pegawai yang profesionalitas dalam hal

²⁰Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam*, jilid 1 (Jakarta : Dana Bhakti Wakaf, 1995), hal. 264-269.

ini perlu ditingkatkan lagi persiapan karir Pegawainya karena seorang yang profesionalitas dituntut agar bisa memberikan kinerja yang baik bagi masyarakat yang membutuhkan.

Profesionalitas aparatur berpengaruh terhadap kinerja yang dilakukan, sehingga berdampak kepada kinerja yang menjadi tanggung jawabnya. Dalam meningkatkan kinerja yang profesional SDM aparatur mempunyai kompetensi keilmuan, keahlian dan kepemimpinan yang melekat pada dirinya. Kedisiplinan, tanggung jawab, juga sangat mempengaruhi seseorang untuk bisa mempertahankan kedudukannya ditempat ia bekerja. Sumber daya manusia menurut Tholhah Hasan merupakan sesuatu kekuatan fisik manusia, pengetahuannya, keahlian atau keterampilannya, semangat dan kreatifitasnya, kepribadiannya serta kepemimpinannya.²¹ Kinerja karyawan merupakan faktor yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi.

Berdasarkan pembahasan di atas, dapat disimpulkan bahwa pola persiapan karir dikalangan Pegawai Kantor Camat selama ini sudah sesuai dengan tuntutan profesionalitas yang di berlakukan. Seperti memasuki jam Kantor tepat waktu, disiplin, Mempertahankan etos kerja yang sudah dipercayai oleh Camat terhadap jabatan yang sedang diembannya. Memberikan layanan yang terbaik untuk masyarakat yang memerlukan layanan di Kantor Camat Meureudu, serta Bertanggung jawab, disiplin atas pekerjaan yang sedang ia lakukan. Untuk

²¹ Muhammad Tholhah Hasan, *Islam dan Masalah Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Lantabora Press, 2005), hal. 67.

mengembangkan kinerja Pegawai dilakukan evaluasi setiap akhir tahun, Pegawai juga di kirimkan untuk mengikuti pelatihan yang diselenggarakan di Kantor bkpp Pidie Jaya. Oleh sebab itu, penilaian sangat diperlukan dalam sebuah organisasi, hal ini dilakukan dalam rangka memperbaiki sumber daya manusia yang dimiliki, sehingga Pegawai mampu membangun, memelihara dan memperkuat harapan-harapan Pegawai agar dalam diri mereka timbul semangat kerja atau motivasi. Hal ini juga dapat dikaitkan dengan program di Kantor Camat Meureudu bahwa setiap sebulan sekali ada evaluasi terhadap kinerja yang dilakukan oleh Pegawai Kantor Camat itu sendiri.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil deskripsi dan pembahasan data penelitian maka dapat dinyatakan bahwa pola persiapan karir dikalangan pegawai Kantor Camat Meureudu dilihat dari tuntutan profesionalitas kerja sudah memenuhi standar dan sesuai berdasarkan tuntutan profesionalitas. Pernyataan ini didasari dengan temuan penelitian.

Pertama, dilihat dari Kualifikasi keilmuan pegawai Kantor Camat Meureudu ditinjau dari jabatan yang diembannya selama ini sebagian besar sudah sesuai, yaitu tamatan dari SMA ditempatkan sebagai pengelola barang, antar surat. Dari ilmu D3 komputer ditempatkan dibagian pengagenda surat, operator komputer, pengadministrasian umum. Adapun dari segi S1 ekonomi ditempatkan sebagai bendahara, sekretaris Camat. Serta dari S1 hukum ditempatkan sebagai kasi pemerintahan, dan ilmu pemerintahan ditempatkan sebagai kasubbag keuangan. Namun sebagian kecil masih ada juga pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan keilmuan dikarenakan masa kerja, pengalaman dan golongan. yaitu dapat dilihat dari keilmuannya tamatan SMA ditempatkan sebagai kasubbag umum kepegawaian, kasubbag program dan perencanaan. Hal ini dikarenakan masa kerja, pengalaman dan golongan pegawai tersebut.

Kedua, dilihat dari Sistem penempatan pegawai Kantor Camat Meureudu selama ini, dilakukan oleh pemkab daerah Kabupaten Pidie Jaya, dalam hal ini sudah memenuhi peraturan yang diberlakukan oleh undang-undang tentang

kepegawaian daerah. Yaitu daerah mempunyai hak dan kewenangan dalam penerimaan pegawai Negeri Sipil dan hal ini dilakukan sesuai dengan rekrutmen yang dilakukan oleh Pemkab dari daerah itu sendiri. Sehingga hal ini menunjukkan adanya kesesuaian antara teori dan hasil penelitian yang didapatkan yaitu Pegawai direkrut oleh Pemkab Pidie Jaya untuk ditempatkan sesuai dengan ketetapan yang sudah diberlakukan oleh Daerah, dan akan ditempatkan sesuai dengan SK penempatan yang diberikan kepada Pegawai.

Ketiga, dilihat dari Pola persiapan karir dikalangan Pegawai Kantor Camat Meureudu ditinjau dari tuntutan profesionalitas selama ini sudah sesuai dengan tuntutan profesionalitas yang di berlakukan. Seperti memasuki jam kantor tepat waktu, disiplin, Mempertahankan etos kerja yang sudah dipercayai oleh Camat terhadap jabatan yang sedang diembannya. Memberikan layanan yang terbaik untuk masyarakat yang memerlukan layanan di Kantor Camat Meureudu, serta bertanggung jawab, disiplin atas pekerjaan yang sedang ia lakukan. Untuk mengembangkan kinerja pegawai dilakukan evaluasi setiap akhir tahun, Pegawai juga di kirimkan untuk mengikuti pelatihan yang diselenggarakan di Kantor Bkpp Pidie Jaya. Karena, penilaian sangat diperlukan dalam sebuah organisasi, hal ini dilakukan dalam rangka memperbaiki sumber daya manusia yang dimiliki, sehingga pegawai mampu membangun, memelihara dan memperkuat harapan-harapan Pegawai agar dalam diri mereka timbul semangat kerja atau motivasi.

B. Rekomendasi

Berdasarkan hasil temuan penelitian, maka penulis merekomendasi pada

Pertama, Kepada pihak Kantor Camat Meureudu supaya bisa membuka atau mempromosikan karir terhadap pegawai yang bekerja di Kantor Camat sehingga hal ini akan memberikan dampak positif terhadap kepuasan dalam bekerja juga bisa membuat pegawai senang dengan pekerjaannya.

Kedua, Kepada Bkpp Pidie Jaya agar bisa memberikan pendidikan dan pelatihan kepada Pegawai Kantor Camat Meureudu semaksimal mungkin, agar bisa meningkatkan kinerja pegawai dalam pekerjaannya. Sehingga hal ini akan memudahkan Pegawai dalam mengembangkan karirnya.

Ketiga, kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi khusus jurusan bimbingan dan konseling islam supaya bisa mengembangkan wawasan dan ilmu pengetahuan tentang konseling karir yang merupakan salah satu mata kuliah yang ada di jurusan Bimbingan dan Konseling Islam.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah Zaky Al Kaaf. *Ekonomi Dalam Perspektif Islam*. Bandung: Pustaka Setia, 2002.
- Abdullah Bin Muhammad Bin Abdurrahman Bin Ishaq Al- Sheikh. *Tafsir Ibnu Katsir*. Jilid 8 Bogor: Pustaka Imam Asy-Syafi'i, 2004.
- Abdullah Bin Muhammad Bin Abdurrahman Bin Ishaq Alu Syaikh. *Tafsir Ibnu Katsir*. Jilid 3. Jakarta : Pustaka Imam Asy-Syafi'i, 2009.
- Abdurrahman Fathoni. *Organisasi Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cet 1. Jakarta: Rineka Cipta 2009.
- Abdullah bin Muhammad Alu Syaikh. *Tafsir Ibnu Katsir*. Jilid 6. Bogor: Pustaka Imam Asy-Syafi'i: 2010.
- Abdurrahman Fathoni. *Metodelogi Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi*. cet 1. Jakarta: Rineka Cipta, 2006.
- Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam*, jilid 1. Jakarta : Dana Bhakti Wakaf. 1995.
- Ashar Sunyoto Munandar. *Psikologi Industry Dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia, 2001.
- Alex Sobur. *Psikologi Umum*. Bandung: Pustaka Setia, 2003.
- Burhan Bungin. *Penelitian Kualitatif : Komunikasi, Kebijakan Publik dan Ilmu Sosial Lainnya*. Edisi kedua, Jakarta: Kencana, 2011.
- Bimo Walgito. *Bimbingan Konseling (Study & Karier)*. Yogyakarta: Andi Offset, 2010.
- Deddy Supriady Bratakusumah, Dadang Solihin. *Otonomi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama 2004.
- Depdikbud. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka, 2002.
- Garry Dessler. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke-10. Jilid 1. Jakarta: Indeks, 2010.
- Gibson, dkk., *Organisasi, Perilaku, Struktur Dan Proses*. Jakarta: Erlangga, 2003.

- Hastho Joko Nur Utomo, Meilan Sugiarto. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Ardana Media, 2007.
- Haris Herdiansyah. *Metodologi Penelitian Kualitatif: Untuk Ilmu-Ilmu Sosial*. Jakarta: Salemba Humanika, 2012.
- HAW. Widjaja, *Penyelenggara otonomi di indonesia, dalam rangka sosialisai uu no.32 tahun 2004 tentang pemerintah daerah*, (Jakarta: Raja Grafindo, 2005).
- Husein Syahatah. *Ekonomi Rumah Tangga Muslim*. Cet 3. Jakarta :Gema Insani 2004.
- John W. Santrock. *Life-Span Development: (Perkembangan Masa Hidup)*. jilid 1. Edisi 5. Jakarta: Gelora Aksara Pratama.
- Muhammad Nashiruddin Al Albani. *Shahih Sunan An-Nasa'i*. Jakarta: Pustaka Azzam, 2006.
- Musfir Bin Said Az-Zahrani. *Konseling Terapi*. Jakarta: Gema Insani Press, 2005.
- Musthafa Fahmi. *Lapangan Implementasi dari Penyesuain Diri*. Jakarta: Offset Metro pos.
- Muhammad Abdul Jawwad. *Rahasia Sukses Manajemen Rasulullah*. Surakarta: Ziyad Visi Media, 2009.
- Munandar, Ashar Sunyoto. *Psikologi Industry Dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia, 2001.
- Muhammad Tholhah Hasan. *Islam dan Masalah Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lantabora Press, 2005.
- Pandji Anoraga. *Psikologi Kerja*. Jakarata: Rineka Cipta, 1992.
- Suharsimi Arikunto. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta, 2003.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung : Alfabeta, 2011.
- Toto Tasmara. *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta:Gema Insani, 2002.
- Tohari Musnamar, Zuhad Abdurrahman, Tatang M. Amirin, dkk. *Dasar-Dasar Konseptual dan Konseling Islami*. Yogyakarta : UII PRESS, 1992.

W.S. Winkel, SJ., M.Sc, *Bimbingan Dan Konseling Di Institusi Pendidikan*.
Jakarata: Grasindo, 1991.

W.J.S Poerwadarmita. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka,
2007.

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UIN AR-RANIRY BANDA ACEH**

Nomor: 3234/Un.08/FDK/KP.00.4/12/2017

Tentang
**Pembimbing Skripsi Mahasiswa Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Semester Ganjil Tahun Akademik 2017/2018**

DEKAN FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

- Menimbang** : a. Bahwa untuk kelancaran bimbingan Skripsi pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry, maka dipandang perlu menunjuk Pembimbing Skripsi.
b. Bahwa yang namanya tercantum dalam Surat Keputusan ini dipandang mampu dan cakap serta memenuhi syarat untuk diangkat dalam jabatan sebagai Pembimbing Skripsi.
- Mengingat** : 1. Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen;
3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012, tentang Pendidikan Tinggi;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005, tentang Standar Pendidikan Nasional;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009, tentang Dosen;
6. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014, tentang Penyelenggara Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
7. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
8. Peraturan Presiden RI Nomor 64 Tahun 2013, tentang Perubahan IAIN Ar-Raniry Banda Aceh menjadi UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
9. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 12 Tahun 2014, tentang organisasi dan tata kerja UIN Ar-Raniry;
10. Keputusan Menteri Agama No.89 Tahun 1963, tentang Penetapan Pendirian IAIN Ar-Raniry;
11. Keputusan Menteri Agama No. 153 Tahun 1968, tentang Penetapan Pendirian Fakultas Dakwah IAIN Ar-Raniry;
12. Keputusan Menteri Agama Nomor 21 tahun 2015 tentang Statuta UIN Ar-Raniry;
13. Surat Keputusan Rektor UIN Ar-Raniry No.01 tahun 2015, tentang Pendelegasian Wewenang Kepada Dekan dan Direktur PPs di lingkungan UIN Ar-Raniry Banda Aceh;;
14. DIPA UIN, Ar-Raniry Nomor: 025.04.2.423925/2017, Tanggal 07 Desember 2016.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan** : Surat Keputusan Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry.
Pertama : Menunjuk Sdr. 1) Dr. Kusmawati Hatta, M. Pd..... (Sebagai PEMBIMBING UTAMA)
2) Dr. Abizal Muhammad Yati, Lc., M. A..... (Sebagai PEMBIMBING KEDUA)

Untuk membimbing KCU Skripsi:

Nama : Rauzatul Jannah

NIM/Jurusan : 421307179 / Bimbingan dan Konseling Islam (BKI)

Judul : *Pola Persiapan Karir di Kalangan Pegawai Kantor Ditinjau dari Tuntutan Profesionalitas Kerja (Studi Deskriptif pada Kantor Camat Meureudu Kab. Pidie Jaya)*

- Kedua** : Kepada Pembimbing yang tercantum namanya di atas diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku;
Ketiga : Pembiayaan akibat keputusan ini dibebankan pada dana DIPA UIN Ar-Raniry Tahun 2017;
Keempat : Segala sesuatu akan diubah dan ditetapkan kembali apabila di kemudian hari ternyata terdapat kekeliruan di dalam Surat Keputusan ini.
- Kutipan** : Surat Keputusan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 27 Desember 2017 M
8 Rabi'ul Akhir 1439 H

a.n. Rektor UIN Ar-Raniry,
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi,


Kusmawati Hatta

- Tembusan:**
1. Rektor UIN Ar-Raniry.
2. Kabag. Keuangan dan Akuntansi UIN Ar-Raniry.
3. Pembimbing Skripsi.
4. Mahasiswa yang bersangkutan.



PEMERINTAH KABUPATEN PIDIE JAYA KECAMATAN MEUREUDU

Alamat : Jln. Iskandar Muda Telp. 0653-51107 Kode Pos 24186 Meureudu

Meureudu, 25 Oktober 2017 M
5 Safar 1438 H

Nomor : 423.4/S14/2017
Sifat : penting
Lampiran : -
Perihal : **Rekomendasi**

Kepada Yth
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
UIN Ar-Raniry
di-

Banda Aceh

1. Sehubungan dengan Surat Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh Nomor : B.3551/Un.08/FDK.I/PP.00.9/10/2017 Tanggal 17 Oktober 2017 Hal Penelitian Ilmiah Mahasiswa.
2. Untuk maksud tersebut diatas, Camat Meureudu menerangkan bahwa :
Nama : Rauzatul Jannah
NIM : 421307179
Semester/jurusan : IX / Bimbingan Konseling Islam
Judul : **“ Pola persiapan karir di kalangan pegawai kantor Camat Meureudu Kabupaten Pidie Jaya (ditinjau dari tuntutan profesionalitas ”**
3. Benar yang namanya tersebut diatas telah melaksanakan penelitian di Kantor Camat Meureudu Kabupaten Pidie Jaya dalam rangka Penyusunan Skripsi dengan sukses dan memuaskan.
4. Demikian rekomendasi ini kami buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.


CAMAT MEUREUDU,
JAILANI, SE. MM
Pembina / Nip. 19680916 199103 1 002



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

Jl. Syeikh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telepon : 0651- 7552548, www.dakwah arraniry.ac.id

17 Oktober 2017

Nomor : B.3551/Un.08/FDK.I/PP.00.9/10/2017

Lamp : -

Hal : *Penelitian Ilmiah Mahasiswa*

Kepada

- Yth, **1. Kepala Kantor Camat Meureudu**
2. Sekretaris Camat Meureudu
3. Kepala Bagian Kepegawaian Camat Meureudu
4. Pegawai Kantor Camat Meureudu

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Pimpinan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry dengan ini menerangkan bahwa:

Nama /Nim : **Rauzatul Jannah / 421307179**
Semester/Jurusan : IX / Bimbingan Konseling Islam
Alamat sekarang : Darussalam

Saudara yang tersebut namanya diatas benar mahasiswa Fakultas Dakwah dan Komunikasi bermaksud melakukan penelitian ilmiah di lembaga yang Bapak pimpin dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul **Pola Persiapan Karir di Kalangan Pegawai Kantor Camat Meureudu Kabupaten Pidie Jaya (Ditinjau dari Tuntutan Profesionalitas)**

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

Wassalam
an. Dekan.

Wakil Dekan Bidang Akademik
dan Kelembagaan



PEDOMAN WAWANCARA

Pola persiapan karir dikalangan pegawai kantor dilihat dari tuntutan profesionalitas kerja (Studi deskriptif pada Kantor Camat Meureudu Kabupaten Pidie jaya)

Untuk menjawab judul penelitian ini maka ada 3 aspek data yang diperlukan yaitu: (1) kualifikasi keilmuan pegawai Kantor Camat Meureudu dilihat dari jabatannya, (2) sistem penempatan pegawai Kantor Camat Meureudu selama ini, (3) pola persiapan karir dikalangan pegawai kantor Camat Meureudu ditinjau dari tuntutan profesionalitas.

1. Untuk menjawab pertanyaan penelitian terkait kualifikasi keilmuan pegawai Kantor Camat Meureudu dilihat dari jabatannya, maka data yang diperlukan adalah:

- a. Data Riwayat pendidikan
- b. Data Pengalaman dalam bekerja
- c. Data pelatihan dan kursus yang diikuti
- d. Data terkait organisasi yang pernah diikuti

2. Untuk menjawab pertanyaan terkait Sistem Penempatan Pegawai Kantor Camat Meureudu selama ini, maka data yang diperlukan adalah:

- a. Data tentang perekrutan PNS
- b. Data tentang kebijakan pemerintah daerah dalam merekrut PNS
- c. Data tentang peraturan yang diberlakukan di Kantor Camat
- d. Data tentang hak dan tanggung jawab seorang PNS

3. Untuk menjawab pertanyaan terkait pola persiapan karir dikalangan pegawai Kantor Camat Meureudu ditinjau dari tuntutan profesionalitas kerja, maka data yang yang diperlukan adalah:

- a. Data terkait bentuk persiapan pegawai
- b. Data terkait informasi tentang peluang karir
- c. Data terkait bantuan yang diberikan oleh instansi terhadap kesempatan karir
- d. Data terkait kepuasan kerja
- e. Data terkait hubungan sesama rekan kerja.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Identitas diri

1. Nama lengkap : Rauzatul Jannah
2. Tempat/Tanggal Lahir : Pohroh / 02 Oktober 1996
3. Jenis Kelamin : Perempuan
4. Agama : Islam
5. Kebangsaan/Suku : Indonesia
6. Status : Belum Kawin
7. Alamat : Meureudu
8. Pekerjaan/Nim : Mahasiswi/421307179
9. Alamat
 - a. Kecamatan : Meureudu
 - b. Kabupaten : Pidie jaya
 - c. Provinsi : Aceh
10. No telp/hp : 085277609856

Nama Orang Tua/wali

11. Ayah : Nazaruddin
12. Ibu : Ruhon Jannati
13. Pekerjaaa Ayah : Tani
14. Pekerjaan ibu : PNS
15. Alamat : Meureudu

Riwayat pendidikan

16. sd : Sdn Beuriweuh 2007
17. Sltp : Mtss Al furqan bambi 2010
18. Slta : Sman 1 Meureudu 2013
19. Perguruan Tinggi : Uin Ar-Raniry Fakultas Dakwah Dan Komunikasi
 - a. Program Studi Bimbingan Konseling Islam, Tahun Masuk 2013 S/D Sekarang.