

**POLA PERENCANAAN KARIR APARATUR SIPIL NEGARA  
UNTUK PENINGKATAN KINERJA**

**(Studi Deskriptif Di Kantor Urusan Agama Kecamatan Seunuddon  
Kabupaten Aceh Utara)**

**SKRIPSI**

Diajukan Oleh :

**IRHAMNA**

**NIM. 160402088**

**Prodi Bimbingan Dan Konseling Islam**



**FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY  
BANDA ACEH  
2021**

**SKRIPSI**

**Diajukan Kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi  
UIN Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh  
Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana S-I dalam Ilmu Dakwah  
Jurusan Bimbingan dan Konseling Islam**



**Pembimbing I,**

**Dr. Kusmawati, Hatta. M.Pd**  
**NIP. 196412201984122001**

**Pembimbing II,**

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

# SKRIPSI

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

,Diajukan Oleh :

Irhamna

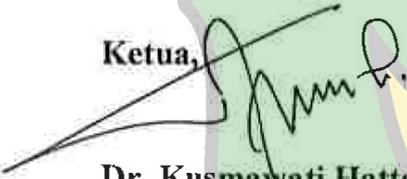
160402088

Selasa, 03 Agustus 2021 M  
24 zulhijjah 1442 H

di

Darussala-Banda Aceh  
Panitia Sidang Munaqasyah

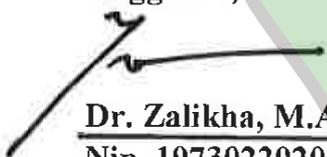
Ketua,

  
Dr. Kusmawati Hatta, M.Pd  
Nip. 1964122001984122001

Sekretaris

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

Anggota I,

  
Dr. Zalikha, M.Ag  
Nip. 197302202008012012

Anggota II,

  
Rofiq Duli, S.Pd., M.Pd  
Nip. 199106152020121008

Mengetahui,

Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi  
UIN Ar-Raniry

  
Dr. Fakhri, S. Sos., MA  
Nip. 196411291998031001



## PERNYATAAN KEASLIAN

Dengan ini saya:

Nama : Irhamna  
Nim : 160402088  
Jenjang : Strata Satu (S-1)  
Jurusan/Prodi : Bimbingan Dan Konseling Islam

Menyatakan bahwa dalam skripsi berjudul “Pola Perencanaan Karir Aparatur Sipil Negara Untuk Peningkatan Kinerja” 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 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, 25 Juli 2021

Yang menyatakan



Irhamna  
160402088

## ABSTRAK

perencanaan karir merupakan suatu proses atau langkah awal pemilihan sasaran karir dengan mempertimbangkan kesempatan, peluang, serta masalah-masalah dalam pemilihan karir, agar dapat mencapai tujuan karir yang diinginkan sesuai dengan bakat, minat serta potensi sumber daya manusia. Sejauh ini di Kantor Urusan Agama Kecamatan Seunuddon Kabupaten Aceh Utara telah dimulai dengan adanya proses penerimaan tenaga kerja PNS, dan tenaga pramu bakti. proses penerimaan tersebut juga disesuaikan dengan latar belakang pendidikan dan bidang yang dibutuhkan di Kantor Urusan Agama Kecamatan Seunuddon. Dengan adanya peraturan ini akan terlihat perencanaan karir dari kalangan pegawai yang bekerja di Kantor Urusan Agama Kecamatan Seunuddon, serta tingkat keseriusan dalam bekerja dan menjalankan tugasnya sesuai dengan tugas dan fungsinya. Secara khusus penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kualifikasi keilmuan Pegawai Kantor Urusan Agama Seunuddon dilihat dari tugas dan fungsinya, gambaran kinerja pegawai selama bekerja di kantor urusan agama kecamatan seunuddon, serta perkembangan karir pegawai selama bekerja di kantor urusan agama kecamatan seunuddon. 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 7 orang responden dengan penentuan sampel secara purposive sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) kualifikasi keilmuan pegawai dilihat dari tugas dan fungsinya sebagian besar sudah sesuai dengan jabatan yang diemban oleh pegawai. Dan sebagian kecil masih ada juga pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan keilmuan dikarenakan masa kerja, pengalaman dan golongan. (2) gambaran kinerja pegawai selama bekerja sangatlah bagus dan baik serta memuaskan. Mereka selalu melakukan pekerjaan dengan teratur tanpa menunda pekerjaan yang harus di selesaikan. Mereka juga melakukan sesuai tugas dan fungsi masing-masing. (3) perkembangan karir pegawai selama bekerja di Kantor Urusan Agama Kec.Seunuddon cukup bagus di lihat dari jabatan dan bantuan instansi dalam memberikan peluang karir bagi para pegawai yang bekerja di Kantor Urusan Agama selama ini. Jabatan yang di berikan adalah sesuai SK Kepegawaian, maka pegawai harus mampu bekerja sesuai dengan kepercayaan yang sudah diberikan oleh pemerintah daerah terhadapnya. Dan bisa menjalankan tugasnya sesuai dengan skill, bakat maupun kemampuan lainnya.

Kata kunci : Pola Perencanaan Karir Aparatur Sipil Negara KUA Seunuddon.

## KATA PENGANTAR

### بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

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 menyelesaikan karya ilmiah yang berjudul "Pola Perencanaan Karir Aparatur Sipil Negara Untuk Peningkatan Kinerja (Studi Deskriptif di Kantor Urusan Agama Kecamatan Seunuddon)

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

1. Kepada orangtua tercinta, ayahanda Abdullah dan Ibunda Rohaniah untuk setiap doa dan bimbingan yang diberikan kepada ananda. Serta kepada seluruh keluarga yang selalu menyemangati dan selalu mendoakan anandamu dalam menyelesaikan karya ilmiah ini.
2. Kepada Ibu Dr. Kusmawati Hatta, M.Pd selaku pembimbing pertama dan bapak Syaiful Indra, M.Pd, Kons. selaku pembimbing kedua yang telah memberikan bimbingan, saran, arahan, dan motivasi kepada penulis dari awal sampai selesainya skripsi ini.

3. Terima kasih kepada Bapak Dr. Fakhri, S. Sos., MA., 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 studi.
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 Abdulla, S.Ag. Selaku Kepala KUA kecamatan seunuddon yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian di kantor KUA Seunuddon dan telah bersedia memberikan keterangan, informasi, dan data untuk keperluan penulisan skripsi ini.
6. Terima kasih kepada sahabat-sahabat seperjuangan, yang telah berjuang sama-sama dan saling menyemangati antara satu sama lain dalam menyelesaikan karya ilmiah ini.
7. Terima kasih kepada Ammusri, Iin maya mairisa, M.saidi tobing, yang selalu menyemangati penulis baik doa maupun tenaga agar bisa menyelesaikan karya tulis ini.

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, 24 Juli 2021  
Penulis,

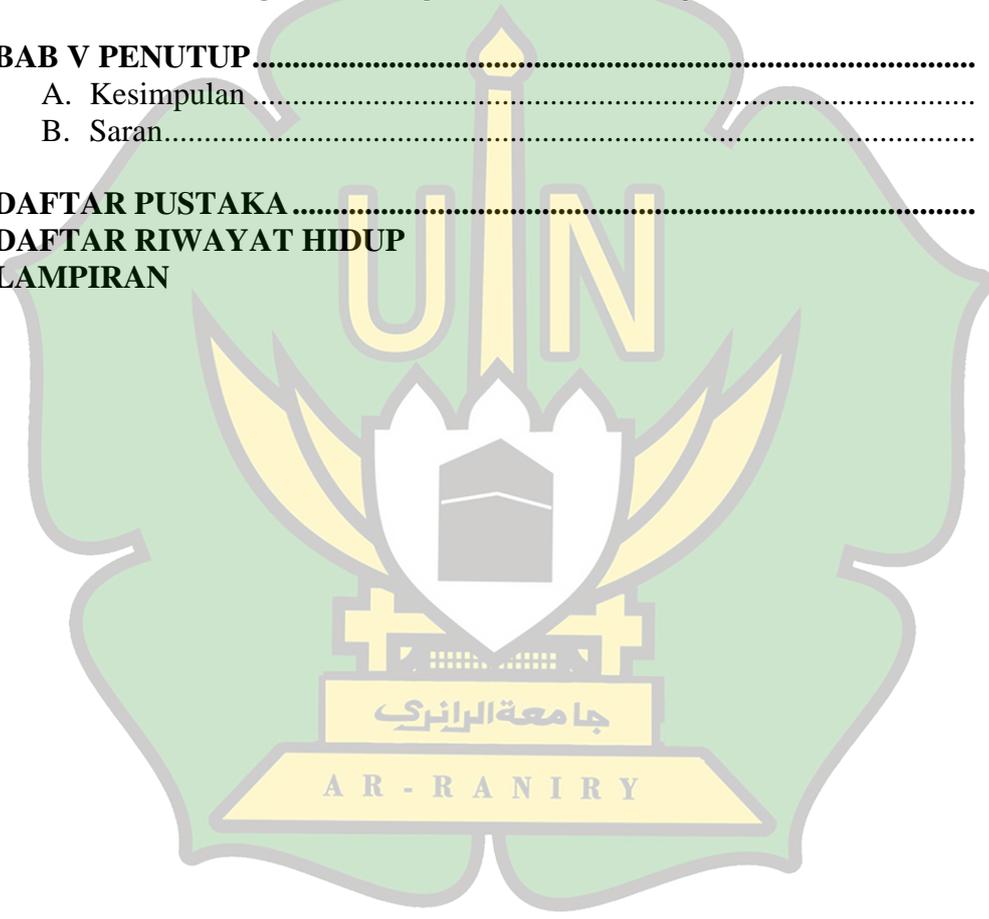
Irhamna  
160402088



## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI .....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN SIDANG .....</b>	<b>iii</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI .....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>i</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>vi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	6
C. Tujuan Penelitian .....	7
D. Kegunaan Dan Manfaat Penelitian .....	8
E. Kajian Penelitian Terdahulu .....	8
F. Definisi Operasional .....	10
G. Sistematika Penulisan .....	15
<b>BAB II LANDASAN KONSEPTUAL PERENCANAAN KARIR DAN KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA .....</b>	<b>16</b>
A. Konsepsi Perencanaan Karir .....	16
1) Pengertian Karir .....	16
2) Pola Karir .....	17
3) Perencanaan Karir .....	18
4) Tujuan Perencanaan Karir .....	19
5) Langkah-langkah Perencanaan Karir .....	20
6) Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Perencanaan Karir .....	22
B. Konsepsi Kinerja ASN .....	23
1) Pengertian Kinerja .....	23
2) Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....	24
3) Kepegawaian Daerah .....	27
4) Tahap-tahap Perkembangan Karir .....	29
5) Tugas Pokok Dan Fungsi Pegawai .....	30
<b>BAB III METODELOGI PENELITIAN .....</b>	<b>34</b>
A. Metode dan Pendekatan Penelitian .....	34
B. Objek dan Subjek Penelitian .....	35
C. Teknik Pemilihan Subjek Penelitian .....	35
D. Teknik Pengumpulan Data .....	35
E. Teknik Analisis Data .....	37
F. Prosedur Penelitian .....	39
<b>BAB IV DESKRIPSI DAN PEMBAHASAN DATA PENELITIAN .....</b>	<b>41</b>
A. Deskripsi Data Penelitian .....	41
1. Deskripsi Umum Lokasi Penelitian .....	41

a. Profil Lembaga Kantor Urusan Agama Kec. Seunuddon .....	41
b. Visi dan Misi .....	42
c. Tugas dan Fungsi Kantor Urusan Agama .....	43
2. Deskripsi data Berdasarkan Rumusan Masalah.....	45
a) Deskripsi Kualifikasi Keilmuan Di lihat Dari Tupoksi.....	45
b) Deskripsi Gambaran Kinerja Pegawai Selama Bekerja .....	47
c) Deskripsi Perkembangan Karir Pegawai Selama Bekerja .....	49
B. Pembahasan Hasil Penelitian .....	50
1) Kualifikasi Keilmuan Pegawai Dilihat Dari Tupoksi .....	51
2) Gambaran Kinerja Pegawai Selama Bekerja .....	53
3) Perkembangan Karir Pegawai Selama Bekerja.....	55
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>57</b>
A. Kesimpulan .....	57
B. Saran.....	58
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>60</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	



## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Surat keputusan pembimbing/SK.
- Lampiran 2 Surat izin penelitian dari Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi.
- Lampiran 3 Surat keterangan telah melakukan penelitian dari Kantor Urusan Agama Kecamatan Seunuddon Kabupaten Aceh Utara.
- Lampiran 4 Pedoman Wawancara.
- Lampiran 5 Daftar riwayat hidup.



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Berdasarkan undang-undang Republik Indonesia nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang di jelaskan dalam buku Deddy Supriady Bratakusumah, Dadang Solihin 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, professional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan pancasila dan UUD tahun 1945.<sup>1</sup>

Pemerintah Indonesia sudah berupaya melakukan berbagai cara dalam meningkatkan kualitas ASN, terutama dalam bidang manajemen sumber daya manusia. MSDM menjadi faktor penting bagi suatu instansi dalam mencapai berbagai tujuannya. Salah satu faktor terpenting dalam manajemen sumber daya aparatur Negara yaitu pelaksanaan perencanaan dan pengembangan karir, berupa penempatan, promosi atau peningkatan jabatan yang lebih tinggi, pelaksanaan dan pelatihan,

---

<sup>1</sup> Deddy Supriady Bratakusumah, Dadang Solihin, *Otonomi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah*, (Jakarta : Gramedia Pustaka Utama 2004), hal. 92.

kenaikan gaji dan kesejahteraan pengembangan karir merupakan suatu yang sangat di inginkan oleh semua aparatur sipil Negara.

Berdasarkan jurnal Emba, Regina G. Kasegar menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia menjadi salah satu instrumen yang wajib dimiliki oleh suatu organisasi atau lembaga. Untuk mencapai tujuan organisasi maka diperlukan suatu seni untuk mengatur orang didalam organisasi atau lembaga. Dimana sumber daya manusia didalam organisasi menjadi penggerak serta pengelola resources yang lain. Jadi, sumber daya manusia sangat mempengaruhi keberhasilan atau pencapaian tujuan organisasi atau lembaga. Agar organisasi bisa berjalan maka diperlukan kegiatan-kegiatan atau program-program yang baik guna mewujudkan pendayagunaan sumber daya manusia yang aktif.<sup>2</sup> Dengan demikian Fatma Tentama berpendapat bahwa sumber daya manusia sangat menentukan kelangsungan hidup suatu organisasi atau lembaga.<sup>3</sup>

Aparatur sipil Negara (ASN) pada Kementerian Agama merupakan sumber daya yang utama bagi instansi tersebut. Pegawai disini mempunyai peran utama bagi masyarakat. Peran utama pegawai pemerintah ialah sebagai pelaksana peraturan perundang-undangan, menjalankan fungsi manajemen layanan publik, pengelola pemerintahan, serta pengelola aset suatu daerah tertentu. Pada dasarnya layanan tersebut dibuat untuk melayani masyarakat. Keluhan-keluhan tentang layanan banyak dirasakan oleh masyarakat, sehingga menuntut reformasi pada

---

<sup>2</sup> Regina G. Kaseger, “*Pengembangan Karir dan Self-Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari Department Store Manado Town Square*”, Jurnal EMBA (Vol.1 No.4 Desember 2013), Hal. 906-916

<sup>3</sup> Fatma Tentama, “*Peran Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Yogyakarta*”, Jurnal Psikologi Undip (Vol.14 No.1 April 2015), Hal.1-8

birokrasi pemerintahan. Tuntutan reformasi birokrasi akan berdampak langsung khususnya kepada pegawai. Selain itu, menurut Ashari, Edy Topo Berpendapat masih banyak ditemukannya kasus penyalahgunaan kewenangan seperti korupsi serta penempatan aparatur yang tidak sesuai dengan kapasitasnya.<sup>4</sup>

Kinerja dalam buku Irfan Fahmi merupakan hasil perolehan dari suatu organisasi dalam jangka waktu tertentu. Kinerja menurut Amstrong dan Baron ialah hasil dari suatu pekerjaan yang menyangkut kuat antara strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Lebih spesifik Indra Bastian mengungkapkan mengenai kinerja. Kinerja menurutnya ialah hasil pencapaian dari tujuan, visi, misi, serta program-program yang telah direncanakan ditahap awal oleh suatu organisasi atau lembaga.<sup>5</sup>

Menurut Hornby dalam buku Bimo Walkito karir merupakan pekerjaan, profesi, individu akan bekerja dengan senang hati dan penuh semangat apabila apa yang dikerjakan itu memang sesuai dengan keadaan dirinya, kemampuannya dan minatnya.<sup>6</sup> Dalam Islam Al-qur'an memerintahkan ummatnya untuk bekerja seperti yang telah dijelaskan dalam (Q.S Al-Jumu'at ayat :10) yang bunyinya :

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُ

*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).*

---

<sup>4</sup> Ashari, Edy Topo. "Reformasi Pengelolaan SDM Aparatur, Prasyarat Tata Kelola Birokrasi Yang Baik." Jurnal Borneo Administrator 6.2 (2010).

<sup>5</sup> Irfan Fahmi, 2011, *Manajemen, Teori, Kasus dan Solusi*, Alfabeta, Bandung. hal 226

<sup>6</sup> Bimo Walgito, *Bimbingan Konseling (Study & Karier)*, Yogyakarta : C.V Andi Offset, 2010, hal. 201.

Menurut Levinson dalam John W. Santrock, 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.<sup>7</sup>

Perencanaan karir terdiri dari dua suku kata, yaitu yang pertama perencanaan dan yang kedua karir. Perencanaan dapat dikatakan sebagai rencana dari suatu individu untuk menentukan kegiatan yang hendak dilakukan dimasa mendatang. Karir ialah suatu pekerjaan yang dilakukan oleh setiap individu selama masa kerjanya yang memberikan kelangsungan serta nilai bagi kehidupan individu tersebut. Super mendefinisikan tentang perencanaan karir ialah suatu proses dimana seseorang dapat mengidentifikasi serta mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan karir. Dillard menyatakan dalam Sofyan Adipura bahwa perencanaan karir ialah proses pencapaian karir seseorang dengan ditandai tujuan yang jelas terhadap kerirnya setelah menyelesaikan pendidikan, cita-cita yang jelas terhadap kerirnya, serta dorongan untuk maju dalam kerirnya.<sup>8</sup>

Dengan demikian peneliti dapat menyimpulkan bahwa perencanaan karir merupakan suatu proses atau langkah awal pemilihan sasaran karir dengan mempertimbangkan kesempatan, peluang, serta masalah-masalah dalam

---

<sup>7</sup> John W. Santrock, *Life-Span Development: (Perkembangan Masa Hidup)*, jilid 1, Edisi 5 (Jakarta : Gelora Aksara Pratama), hal. 96.

<sup>8</sup> Sofyan Adipura "*penggunaan teknik modeling terhadap perencanaan karir siswa*", *Jurnal focus konseling*(Volume 1 No.1, Januari 2015),hal.45

pemilihan karir, agar dapat mencapai tujuan karir yang diinginkan sesuai dengan bakat, minat serta potensi sumber daya manusia.

Untuk menjamin kepastian arah perencanaan 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. Dalam buku Deddy Supriady Bratakusuma, Dadang Solihin menyatakan bahwa 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.<sup>9</sup>

Secara umum permasalahan aparatur sipil Negara yang terjadi di kantor urusan agama kecamatan sehubungan adalah kurangnya pemahaman pegawai terhadap perencanaan dan perkembangan karir. Hal ini dapat dilihat dari masih adanya pegawai yang memiliki kualitas pendidikan yang kurang cocoknya jenis pekerjaan dengan keahlian yang dimiliki oleh pegawai serta penempatan dan penyebaran pegawai pada unit kerja yang kurang seimbang dengan kualifikasi keilmuannya. Hal ini menyebabkan beberapa pegawai yang kurang prestasi dan mengakibatkan turunnya pelayanan kepada publik.

---

<sup>9</sup> Deddy Supriady Bratakusumah, Dadang Solihin, *Otonomi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah*, (Jakarta : Gramedia Pustaka Utama 2004), hal. 146

Berdasarkan hal di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian terkait : *“Pola Perencanaan Karir Aparatur Sipil Negara Untuk Peningkatan Kinerja (Studi Deskriptif di Kantor Urusan Agama Kecamatan Seunuddon Kabupaten Aceh Utara)”* hal ini penting mengingat pegawai saat ini banyak yang kurang pemahaman tentang pola perencanaan karir.

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan di atas, maka peneliti secara umum merumuskan fokus masalah dalam penelitian ini adalah : Bagaimana Pola Perencanaan Karir apratur sipil negara untuk peningkatan kinerja pegawai di kantor urusan agama kecamatan seunuddon). Sedangkan secara khusus penelitian merumuskan dalam beberapa pertanyaan yaitu:

1. Bagaimana kualifikasi keilmuan pegawai di lihat dari tupoksinya di kantor urusan agama kecamatan seunuddon?
2. Bagaimana gambaran kinerja pegawai selama bekerja di kantor urusan agama kecamatan seunuddon?
3. Bagaimana perkembangan karir pegawai selama bekerja di kantor urusan agama kecamatan seunuddon?

### **C. Tujuan Penelitian**

Secara umum, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pola Perencanaan Karir Aparatur Sipil Negara Untuk Peningkatan Kinerja (Studi Deskriptif Pada Kantor Urusan agama Kecamatan Saunuddon), sedangkan secara khusus penelitian ini mempunyai tujuan yaitu untuk mengetahui:

1. Kualifikasi keilmuan pegawai di lihat dari tupoksinya di kantor urusan agama kecamatan seunuddon?
2. Gambaran kinerja pegawai selama bekerja di kantor urusan agama kecamatan seunuddon?
3. Perkembangan karir pegawai selama bekerja di kantor urusan agama kecamatan seunuddon?

#### **D. Kegunaan dan Manfaat Penelitian**

Kegunaan dilakukannya penelitian ini yaitu untuk mengasah dan mempertajam ilmu dalam meneliti, juga dapat mengasah keterampilan 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 judul ini dan untuk memperkaya rujukan bagi Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Serta dapat menjadi bahan untuk memperluas dan menambah wawasan ilmu pengetahuan terhadap Pola Perencanaan Karir Aparatur Sipil Negara Untuk Peningkatan Kinerja Di Kantor Urusan Agama Kecamatan Seunuddon Kabupaten Aceh Utara.

#### **E. Kajian Penelitian Terdahulu**

Untuk memperluas data penelitian yang akan dilakukan maka peneliti mengkaji beberapa hasil penelitian terdahulu yaitu sebagai berikut :

Pertama, skripsi yang di teliti oleh Nida Shofroul Laila dengan judul “*analisis bentuk pengembangan karir pegawai di kantor wilayah kemeterian agama provinsi jawa timur*” Penelitian tersebut dilakukan pada tahun 2017. Tujuan dari penelitian yaitu untuk menggambarkan bahwa terdapat bentuk pengembangan karir pegawai negeri sipil. Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat lima macam bentuk pengembangan karir pegawai yang diterapkan di kementerian agama jawa timur. Pertama, pengembangan karir keatas seperti promosi jabatan dan pangkat. Kedua, pengembangan karir ke samping atau sejajar seperti mutasi perpindahan tugas dan rotasi. Ketiga, pengembangan secara rekolasi seperti mutasi ketempat lain. Keempat, pengembangan karir melewati pemberian tugas khusus yakni seperti pendidikan dan pelatihan, dan pembinaan pegawai. Kelima, pengembangan karir kearah bawah seperti penurunan jabatan atau demosi. Persamaan penelitian ini yaitu pada objek penelitian yakni kementerian agama.<sup>10</sup>

Kedua, jurnal manajemen Unud yang di teliti oleh Ni luh putu arista angga dewi dan I Wayan mudiarta dengan judul “*pengaruh perkembangan karir terhadap kinerja karyawan melalui mediasi motivasi kerja pada karya Mas Art Gallery*” Penelitian ini diteliti pada tahun 2016. Kesimpulan yang didapat dari penelitian ini bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Hal ini menunjukkan apabila perkembangan semakin baik maka semakin baik pula motivasi kerja karyawan. Persamaan

---

<sup>10</sup> Nida Shofroul Laila, “*Analisis Bentuk Pengembangan Karir Pegawai Di Kantor Wilayah Kementerian Agama Jawa timur*”, Skripsi (Surabaya : Prodi Manajemen Dakwah, UIN Sunan Ampel Surabaya,2017)

penelitian ini yaitu variabel pada kinerja. Dan perbedaannya terletak pada objeknya.<sup>11</sup>

## **F. Definisi Operasional**

Untuk menghindari kesalahan pemahaman dalam memahami skripsi ini, maka peneliti merumuskan dua variabel dalam penelitian ini. (1) pola perencanaan karir Aparatur Sipil Negara di Kantor Urusan Agama Kecamatan Seunuddon, (2) Peningkatan kinerja.

### **1. Pola Perencanaan Karir Aparatur Sipil Negara Di Kantor Urusan Agama Kecamatan Seunuddon.**

*Pertama*, Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (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 ditunjukkan atau terlihat.<sup>12</sup> Perencanaan yang dimaksud adalah kegiatan individu untuk mengembangkan karir dengan proses memilih dan memutuskan karir yang akan di capai dengan memperhatikan peluang dan alternative pilihan.

*Kedua*, Karir adalah perkembangan dan kemajuan dalam kehidupan, pekerjaan, jabatan, dan sebagainya, pekerjaan yang memberikan harapan untuk maju. Pada dasarnya pengertian karir dalam rumusan ini mengandung aspek kemajuan, perkembangan dan keberhasilan dalam suatu pekerjaan, jabatan dan sebagainya. Menurut Hall dalam Moekijat, membuat definisi karir adalah

---

<sup>11</sup> Ni Luh putu arista angga dewi dan I Wayan mudiartha utama, “Pengaruh Perkembangan Karir Terhadap Karyawan Melalui Mediasi Motivasi Kerja Pada Karya Mas Art Gallery”, E-Jurnal Manajemen Unud, (Vol. 5, No.9. 2016).

<sup>12</sup> Depdikbud, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta : Balai pustaka, 2002). Hal, 301.

serangkaian sikap dan perilaku yang dilihat secara perseorangan yang dikaitkan dengan pengalaman dan kegiatan pekerjaan selama hidup seseorang.<sup>13</sup>

*Ketiga*, Super mendefinisikan tentang perencanaan karir dimana perencanaan karir yaitu suatu proses seseorang dapat mengidentifikasi serta mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan karir. Dillard menyatakan dalam Sofyan Adipura bahwa perencanaan karir yaitu proses pencapaian karir seseorang dengan ditandai tujuan yang jelas terhadap karirnya setelah menyelesaikan pendidikan, cita-cita yang jelas terhadap karirnya, serta dorongan untuk maju dalam karirnya.<sup>14</sup>

Dengan demikian peneliti dapat menyimpulkan bahwa perencanaan karir merupakan suatu proses atau langkah awal pemilihan sasaran karir dengan mempertimbangkan kesempatan, peluang, serta masalah-masalah dalam pemilihan karir, agar dapat mencapai tujuan karir yang diinginkan sesuai dengan bakat, minat serta potensi sumber daya manusia.

*Keempat*, Kinerja merupakan hasil perolehan dari suatu organisasi dalam jangka waktu tertentu. Kinerja menurut Amstrong dan Baron dalam buku Irfan Fahmi ialah hasil dari suatu pekerjaan yang menyangkut kuat antara strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Lebih spesifik Indra Bastian mengungkapkan mengenai kinerja. Kinerja menurutnya

---

<sup>13</sup> Moekijat, (1986). Perencanaan dan pengembangan karir pegawai, hlm 3, Bandung : Rosdakarya

<sup>14</sup> Sofyan Adipura “*penggunaan teknik modeling terhadap perencanaan karir siswa*”, Jurnal focus konseling(Volume 1 No.1, Januari 2015),hal.45

ialah hasil pencapaian dari tujuan, visi, misi, serta program-program yang telah direncanakan ditahap awal oleh suatu organisasi atau lembaga.<sup>15</sup>

*Kelima*, Berdasarkan Undang-undang Republik Indonesia, nomor 5 tahun 2014 Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya di singkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja, yang bekerja pada instansi pemerintah. Pegawai Aparatur Sipil Negara adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat Pembina kepegawaian dan di serahin tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas Negara lainnya serta di gaji berdasarkan peraturan perundang – undangan<sup>16</sup>.

*Keenam*, Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia kantor adalah balai, gedung, rumah, ruang dan tempat mengurus suatu pekerjaan (perusahaan dan sebagainya).<sup>17</sup> Menurut H.A.S Meonir berpendapat bahwa kantor adalah suatu bangunan yang menjadi tempat atau domisili organisasi, tempat melaksanakan administratif dan lambang keberadaan organisasi.<sup>18</sup> Berdasarkan definisi tentang kantor tersebut maka Kantor Urusan Agama merupakan kantor yang melaksanakan sebagian tugas kantor kementerian agama Indonesia di kabupaten dan kotamadya di bidang urusan agama Islam dalam wilayah dan kecamatan. Kantor urusan agama yang di maksudkan adalah kantor urusan agama kecamatan seunuddon.

---

<sup>15</sup> Irfan Fahmi, 2011, *Manajemen, Teori, Kasus dan Solusi*, Alfabeta, Bandung. hal 226

<sup>16</sup> Undang – undang Republik Indonesia, Nomor 5 tahun 2014, Pasal 1

<sup>17</sup> Departemen Pendidikan Nasional, Kamus Besar Bahasa Indonesia, (Jakarta: Balai Pustaka, 2002), Edisi ke-III, hal. 518

<sup>18</sup> H.A.S Meonir, *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2010), hal. 48

Dari penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa pola perencanaan karir adalah suatu proses atau bentuk pekerjaan yang harus dipersiapkan oleh setiap pegawai untuk mengembangkan arah karirnya agar mendapatkan hasil yang memuaskan.

## 2. Peningkatan Kinerja

Secara umum, peningkatan merupakan upaya untuk menambah derajat, tingkat dan kualitas maupun kuantitas. Peningkatan juga dapat diartikan penambahan keterampilan dan kemampuan agar menjadi lebih baik daripada sebelumnya. Selain itu, peningkatan juga berarti pencapaian dalam proses, ukuran, sifat, hubungan dan sebagainya. Menurut KBBI peningkatan berarti kemajuan, penambahan keterampilan dan kemampuan agar menjadi lebih baik.

Kinerja menurut Mulyadi dalam buku Veitsal Rifai dan Ella Jauvani Sagala adalah penetapan secara berkala mengenai operasional dalam organisasi, bagian organisasi dan pegawainya berlandaskan sasaran, standart dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.<sup>19</sup> Stolovitch dan Keeps mengemukakan pendapatnya dalam buku Horison bahwa kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan suatu pekerjaan yang diminta. Griffin juga menyatakan bahwa kinerja yakni kumpulan nilai total dari kerja yang ada pada diri pekerja.<sup>20</sup>

---

<sup>19</sup> Veitsal Rifai dan Ella Jauvani Sagala, 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan (Dari Teori Ke Praktik), PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta, hal 604

<sup>20</sup> Horison, 2009, Bisnis, manajemen, dan Sumberdaya manusia, Gramedia, Bogor, hal 219

Basomoerad menyatakan bahwa, kinerja dapat diukur dan terstandarisasi. Keberhasilan suatu kinerja akan sangat tergantung ditentukan oleh beberapa aspek dalam melaksanakan pekerjaannya antara lain: kejelasan peran, tingkat kompetensi dan keadaan lingkungan. Rao mengatakan bahwa yang dimaksud kinerja adalah hasil sebuah mekanisme untuk memastikan bahwa orang-orang pada tiap tingkatan mengerjakan tugas-tugas menurut cara yang diinginkan oleh atasannya. Dalam melaksanakan sebuah pekerjaan, seorang tenaga perpustakaan akan berusaha untuk melaksanakan pekerjaannya tersebut dengan sungguh-sungguh agar dapat memberikan hasil yang baik sesuai dengan kemampuan, pengalaman, kesungguhan serta waktu pengerjaan tugas yang dibebankan kepadanya.<sup>21</sup>

Berdasarkan uraian di atas maka dapat di simpulkan bahwa peningkatan kinerja adalah suatu proses dalam mengembangkan, dan mencapai kinerja yang baik dari sebelumnya dengan teknik dan cara-cara tertentu.

#### **F. Sistematika Penulisan**

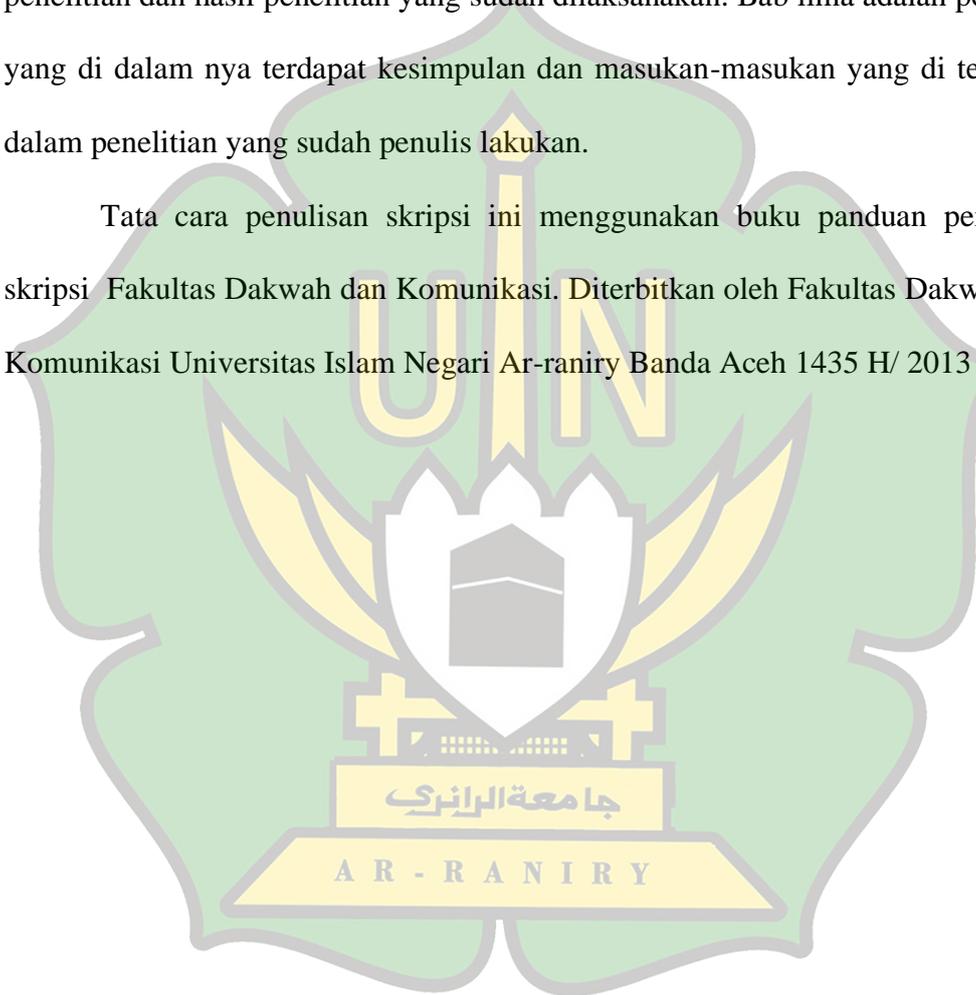
Untuk mempermudah pembaca memahami skripsi ini, maka penulis membuat pembahasan dalam beberapa sub bagian yang saling berhubungan. Adapun prosedur penelitian ini adalah sebagai berikut: Bab satu merupakan bab pendahuluan yang di dalamnya terdapat latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan dan manfaat penelitian, kajian terhadap penelitian terdahulu, definisi operasional, dan sistematika penulisan. Bab dua berisi tentang pengertian perencanaan karir, proses persiapan karir dan tahap perkembangan

---

<sup>21</sup> Basomoerad, *Manajemen Usahawan Indonesia*, (Jakarta: 2003), hal. 34.

karir, tujuan karir, kepegawaian daerah, kepuasan kerja dan jabatan ASN. Bab tiga menjelaskan tentang metodologi penelitian meliputi metode, pendekatan penelitian, objek dan subjek penelitian, teknik pengambilan data, pengumpulan data, analisis data dan prosedur penelitian. Bab empat menjelaskan tentang proses penelitian dan hasil penelitian yang sudah dilaksanakan. Bab lima adalah penutup, yang di dalam nya terdapat kesimpulan dan masukan-masukan yang di temukan dalam penelitian yang sudah penulis lakukan.

Tata cara penulisan skripsi ini menggunakan buku panduan penulisan skripsi Fakultas Dakwah dan Komunikasi. Diterbitkan oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negari Ar-raniry Banda Aceh 1435 H/ 2013 M.



## BAB II

### LANDASAN KONSEPTUAL PERENCANAAN KARIR DAN KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA

#### A. Konsepsi Perencanaan Karir

Dalam sub bagian ini akan di bahas beberapa aspek yang akan di jelaskan secara konsep, yaitu : (1) pengertian karir, (2) pola karir, (3) perencanaan karir, (4) tujuan perencanaan karir, (5) langkah-langkah perencanaan karir, (6) faktor-faktor yang mempengaruhi perencanaan karir.

##### 1) Pengertian Karir

Menurut Hornby dalam Bimo Walkito Karir merupakan pekerjaan atau profesi. Seseorang akan bekerja dengan senang hati dan penuh dengan kegembiraan apabila yang dikerjkan memang sesuai dengan keahlian, kemampuan dan minatnya.<sup>22</sup> Dan jika seseorang bekerja tidak sesuai dengan yang diharapkan maka di pastikan dia akan kurang semangat dalam bekerja, kurang senang dan kurang tekun dalam mengerjakan semua pekerjaanya. Agar seseorang bekerja dengan tekun maka diperlukan kesesuaian antara pekerjaan dengan keahlian yang individu miliki.

Selain Hornby, Gibson, dkk, menyatakan bahwa karir adalah rangkaian sikap dan perilaku yang berkaitan dengan pengalaman dan aktivitas kerja selama rentan waktu kehidupan seseorang dan rangkaian aktivitas kerja yang terus berlanjut.<sup>23</sup>

---

<sup>22</sup> Bimo Walgito, *Bimbingan Konseling (Study & Karier)*, (Yogyakarta: C.V Andi Offset, 2010, hal.201.

<sup>23</sup> Gibson, dkk., *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*, (Jakarta: Erlangga, 2003),hal.305.

Dari beberapa penjelasan di atas maka bisa disimpulkan karir merupakan suatu pekerjaan atau profesi yang sudah dijalani dan mampu atau sesuai dengan keadaan individu yang bersangkutan.

## 2) Pola Karir

Berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia 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 ditunjukkan atau terlihat.<sup>24</sup>

Pola karir adalah 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 sejak pengangkatan pertama dalam jabatan tertentu sampai dengan pensiun.<sup>25</sup>

## 3) Perencanaan Karir

Perencanaan karir terdiri dari dua suku kata, yaitu yang pertama perencanaan dan yang kedua karir. Perencanaan dapat dikatakan sebagai rencana dari suatu individu untuk menentukan kegiatan yang hendak dilakukan dimasa mendatang. Karir ialah suatu pekerjaan yang dilakukan oleh setiap individu selama masa kerjanya yang memberikan kelangsungan serta nilai bagi kehidupan individu tersebut. Super mendefinisikan tentang perencanaan karir ialah suatu

<sup>24</sup> Depdikbud, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta : Balai pustaka, 2002). Hal, 301.

<sup>25</sup> Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 100, Tahun 2000, Tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural.

proses dimana seseorang dapat mengidentifikasi serta mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan karir.

Dillard menyatakan dalam buku Sofyan Adipura bahwa perencanaan karir ialah proses pencapaian karir seseorang dengan ditandai tujuan yang jelas terhadap kerirnya setelah menyelesaikan pendidikan, cita-cita yang jelas terhadap kerirnya, serta dorongan untuk maju dalam karirnya.<sup>26</sup>

Dengan demikian peneliti dapat menyimpulkan bahwa perencanaan karir merupakan suatu proses atau langkah awal pemilihan sasaran karir dengan mempertimbangkan kesempatan, peluang, serta masalah-masalah dalam pemilihan karir, agar dapat mencapai tujuan karir yang diinginkan sesuai dengan bakat, minat serta potensi sumber daya manusia.

#### **4) Tujuan Perencanaan Karir**

Karir bertujuan atau sasaran karir adalah jabatan atau posisi tertentu yang dapat di peroleh oleh pegawai apabila yang bekerja memenuhi kualifikasi untuk melakukan pekerjaan jabatan tersebut.

Menurut Dillard dalam Sofyan Adipura perencanaan karir memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Memperoleh kesadaran dan pemahaman diri sendiri (acquiring selfawerness and understanding). Dalam hal ini merupakan hal yang paling utama, yaitu dengan menilai diri sendiri. Menilai diri sendiri disini artinya menilai kelebihan serta kelemahan yang dimiliki. Mengenali keterampilan, bakat serta kesempatan-kesempatan yang

---

<sup>26</sup> Sofyan Adipura “*pengunaan teknik modeling terhadap perencanaan karir siswa*”, Jurnal focus konseling Volume 1 No.1, Januari 2015),hal.45

berhubungan dengan karir yang berhubungan dengan penilaian diri. Jadi, hal tersebut sangat penting karena untuk dipergunakan pada perencanaan karir, agar mendapatkan arah yang efisien dalam kehidupannya.

2. Mencapai kepuasan pribadi (attaining personal satisfaction). Jika karir yang telah direncanakan terlebih dahulu, maka seseorang tersebut akan mendapatkan kepuasan secara pribadi dari karir yang telah ditekuninya dalam kehidupannya selama ini.
3. Mempersiapkan diri sendiri untuk memperoleh penempatan dan penghasilan yang sesuai dengan apa yang diharapkan (preparing for adequate placement). Rencana karir dapat ditunjukkan agar mempersiapkan penempatan karir yang memadai dan menghindari penempatan karir yang tidak diharapkan.
4. Efektivitas usaha dan penggunaan waktu (efficiently and effort). Tujuannya yakni agar supaya memilih secara sistematis, sehingga dapat menghindari individu dari usaha cobacoba, sehingga membentuk dalam penggunaan waktu secara efisien.<sup>27</sup>

### 5) Langkah-langkah Perencanaan Karir

Dillard juga mengatakan dalam Sofyan Adipura bahwa terdapat Langkah-langkah yang diperlukan dalam perencanaan karir,<sup>28</sup> yakni sebagai berikut :

---

<sup>27</sup> Sofwan Adiputra, "Penggunaan Teknik Modeling Terhadap Perencanaan Karir Siswa", *Jurnal Fokus Konseling* (Volume 1 No. 1, Januari 2015), Hlm. 45-56

<sup>28</sup> Sofwan Adiputra, "Penggunaan Teknik Modeling Terhadap Perencanaan Karir Siswa", *Jurnal Fokus Konseling* (Volume 1 No. 1, Januari 2015), Hlm. 45-56

1. Individu harus bisa mengenali bakat. Perencanaan karir dapat dimulai dengan menganalisis bakat ataupun kemampuan yang kurang berkembang dan bakat atau kemampuan yang alami. Dengan adanya analisis ini, seseorang akan memiliki kesadaran tentang kekuatan dan kelemahan mental dan fisiknya, sehingga pemahaman yang dimilikinya ini memungkinkan untuk menjadi dasar dalam meramalkan sukses yang akan dicapai dalam karirnya kelak.
2. Individu perlu memperhatikan minat. Minat perlu diperhatikan di dalam perencanaan karir. Individu yang mampu mengidentifikasi karir yang diminatinya cenderung mempunyai perencanaan karir yang matang.
3. Seseorang perlu memperhatikan nilai-nilai dalam agamanya. Seseorang akan mengalami kepuasan tersendiri apabila karir yang dijalannya sesuai dengan nilai-nilai yang dianutnya. Oleh sebab itu, seseorang sebaiknya mengidentifikasi nilai-nilai dalam agamanya yang berkaitan dengan karir tertentu yang akan dipilihnya.
4. Individu perlu memperhatikan kepribadiannya. Kesesuaian antara kepribadian dan karir yang dipilihnya merupakan suatu hal yang penting dalam perencanaan karir. Kesesuaian ini sangat penting karena kepribadian individu dapat membuat perbedaan antara kesuksesan yang dicapai dalam karir tertentu oleh individu yang satu dengan individu lainnya.

5. Individu perlu memperhatikan kesempatan karir. Tidak semua kesempatan karir sesuai dengan potensi diri. Individu perlu belajar mengenai pekerjaan yang potensial sesuai dengan kemampuannya. Dalam perencanaan karir, individu dapat menyesuaikan dan mengembangkan kesempatan karir yang sesuai dengan kemampuannya.
6. Individu perlu memperhatikan penampilan karir. Penampilan diri individu semestinya dapat konsisten dengan perilaku dan harapan dalam karir. Pemahaman tentang standar atau kriteria karir akan membantu individu mempertahankan pekerjaannya.
7. Individu perlu memperhatikan gaya hidupnya. Keberhasilan dalam perencanaan karir tergantung pada cara individu mengintegrasikan gaya hidupnya dengan pilihan karir yang terbuka baginya.

#### **6) Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Perencanaan Karir**

Ada beberapa faktor penting yang dapat mempengaruhi perencanaan karir, dimana individu akan mengakui dan mempertimbangkan faktor-faktor tersebut saat merencanakan karir, yaitu penghargaan finansial, pelatihan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja dan personalitas. Perencanaan adalah sesuatu yang sangat vital dalam kehidupan kita sebagai pelaku dalam organisasi.

Dalam al-Quran surah Al-Hasyr, Allah berfirman Yang Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, bertaqwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri

memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok, dan bertaqwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.”<sup>29</sup>

## **B. Konsepsi Kinerja ASN**

Dalam sub bagian ini akan dibahas beberapa aspek tentang kinerja yaitu : (1) pengertian kinerja, (2) faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, (3) kepegawain daerah, (4) tahap-tahap perkembangan karir. (5) tugas pokok dan fungsi pegawai.

### **1) Pengertian Kinerja**

Hasibuan mengemukakan bahwa kinerja yakni suatu hasil dari kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Diberikan tugas-tugas tersebut kepada pegawai didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu yang dimiliki pegawai tersebut.

Berdasarkan jurnal Renaldy Massie, Bernhard Tewel, Greis Sendow, kinerja adalah gambaran mengenai pencapaian oleh sumber daya manusia dalam suatu organisasi dalam pelaksanaan kegiatan, program, kebijaksanaan guna mewujudkan visi, misi, dan tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.<sup>30</sup>

Kinerja menurut Mulyadi dalam Veitsal Rifai dan Ella Jauvani Sagala, adalah penetapan secara berkala mengenai operasional dalam organisasi, bagian

---

<sup>29</sup>Al-qur'an tajwid dan terjemahan Kementerian Agama Republik Indonesia surah Al-Hasyr ayat 18.

<sup>30</sup> Renaldy Massie, Bernhard Tewel, Greis Sendow, “Pengaruh Perencanaan Karir, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Museum Negeri Provinsi Sulawesi Utara”, Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi (Volume 15 No. 05 Tahun 2015)

organisasi dan pegawainya berlandaskan sasaran, standart dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.<sup>31</sup>

Stolovitch dan Keeps mengemukakan pendapatnya dalam horison mengenai kinerja. Pendapat tersebut mengungkapkan bahwa kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan suatu pekerjaan yang diminta. Griffin juga menyatakan bahwa kinerja yakni kumpulan nilai total dari kerja yang ada pada diri pekerja.<sup>32</sup>

Uraian sebelumnya menjelaskan bahwa, kinerja adalah hasil kerja nyata yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria dan tujuan yang ditetapkan oleh organisasi. Faradistia R. Papatungan, berpendapat bahwa Kinerja seorang pegawai ialah hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugas yang diberikan. Pihak manajemen dapat mengukur kinerja pegawai berdasarkan hasil kerjanya.<sup>33</sup>

## 2) Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Tujuan suatu organisasi merupakan yaitu agar memperoleh suatu keuntungan. Keuntungan tersebut dapat diperoleh karena adanya kegiatan ataupun aktifitas yang dilakukan oleh para karyawan yang ada di dalam organisasi tersebut. Menurut Keith dalam Anung Pramudyo berpendapat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

---

<sup>31</sup> Veitsal Rifai dan Ella Jauvani Sagala, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan (Dari Teori Ke Praktik)*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta, hal 604

<sup>32</sup> Horison, 2009, *Bisnis manajemen dan Sumberdaya manusia*, Gramedia, Bogor, hal 219

<sup>33</sup> Faradistia R. Papatungan, “*Motivasi, Jenjang Karir Dan Disiplin Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BANK SULUT CABANG CALACA*”, *Jurnal EMBA* (Vol.1 No.4 Desember 2013), Hal. 679-688

1) Faktor kemampuan (ability) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge skill). Yang berarti pegawai yang mempunyai (IQ) di atas rata-rata (110–120) serta dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam melaksanakan pekerjaan, maka pegawai tersebut akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh sebab itu, pegawai perlu di tempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2) Faktor motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang dapat menggerakkan seorang karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Simamora dalam Anung Pramudyo menjelaskan mengenai faktor–faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut: a) Kemampuan dalam wujudnya sebagai kapasitas prestasi (capacity to perform). b) Kemauan, semangat, hasrat atau motivasi dalam wujudnya sebagai kesediaan untuk berprestasi (willingness to perform). c) Kesempatan untuk berprestasi (opportunity to perform)<sup>34</sup>

Hamzah B. Uno dan Nina Lamatenggo menyatakan dalam upaya mencapai tujuan kinerja ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain:<sup>35</sup>

1) Faktor individu antara lain:

---

<sup>34</sup> Anung Pramudyo, “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Negeri Pada Kopertis Wilayah V Yogyakarta”, Jurnal Bisnis: Teori Dan Implementasi (Vol.1, No.1, Februari 2010 | Jbti)

<sup>35</sup> Hamzah B. Uno, Nina Lamatenggo, *Teori Kinerja dan Pengukurannya*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), hal. 68

- a) Faktor kepribadian yaitu kepercayaan diri, dimana semakin tinggi kepercayaan diri karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, maka semakin tinggi kinerja karyawan tersebut.
  - b) Faktor motivasi, ketika seorang pemimpin mendorong karyawannya untuk suatu tujuan tertentu seperti pemberian insentif.
  - c) Faktor kemampuan (skill) yaitu kemampuan atau keahlian karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan standar kerja di perusahaan.
  - d) Faktor kepuasan kerja yaitu perasaan atau sikap pegawai terhadap pekerjaannya.
  - e) Faktor pengetahuan pekerjaan yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilan kerja.
- 2) Faktor organisasi yaitu:
- a) Faktor gaya kepemimpinan yaitu faktor yang mendorong pegawai untuk berkomitmen pada organisasinya agar mempunyai kemauan yang kuat untuk menjadi anggota organisasi tersebut dan membuang keinginan untuk berpindah.
  - b) Faktor tim kerja yaitu kualitas dukungan yang di berikan oleh rekan kerja.
  - c) Faktor organisasi yaitu suatu proses penyampaian dan penerimaan berita atau informasi dari seseorang ke orang lain.

- d) Faktor teknologi dan fasilitas yaitu dimana perusahaan menggunakan teknologi sesuai kebutuhan kerja karyawan dan memfasilitasi kebutuhan kerja karyawan.
- e) Faktor konteks organisasi yaitu dimana organisasi memberikan penghargaan kepada pegawai untuk mencoba memotivasi kinerja mereka dan mendorong loyalitas dan retensi.

Micheal Armstrong mengemukakan bahwa kinerja pegawai di pengaruhi oleh empat faktor yang dominan, yaitu: (a) Faktor kepemimpinan yang meliputi kualitas, bimbingan dan motivasi. (b) Faktor pribadi yang meliputi motivasi, disiplin keterampilan dan kompetensi. (c) Faktor sistem yang meliputi fasilitas kerja dan sistem pekerjaan. (d) Faktor situasional yang meliputi suasana lingkungan kerja, unsur internal dan eksternal.<sup>36</sup>

### 3) Kepegawaian Daerah

Norma, standar, dan prosedur mengenai pengangkatan, pemindahan, pemberhentian, penetapan pension, gaji, tunjangan, kesejahteraan, hak, dan kewajiban, serta kedudukan hukum 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

---

<sup>36</sup> Michael Armstrong, Performance Management, Tugu Publisher. Nyutran, Terjemahan, 1998). Hal 32

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.

Berdasarkan buku Deddy Supriady Bratakusumah, Dadang Solihin, Untuk meningkatkan profesionalisme dan kesejahteraan pegawai Negeri, dalam Undang-undang 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.<sup>37</sup>

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.

---

<sup>37</sup> Deddy Supriady Bratakusumah, Dadang Solihin, *Otonomi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah*, (Jakarta : Gramedia Pustaka Utama 2004), hal. 68

#### 4) Tahap-tahap Perkembangan Karir

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 dalam buku W.S. Winkel, S.J., M.Sc, 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.<sup>38</sup>

### 5) Tugas Pokok dan Fungsi Pegawai

Yayat M. Herujito mengungkapkan bahwa Tugas Pokok dan Fungsi secara umum merupakan hal-hal yang harus bahkan wajib dikerjakan oleh seorang anggota organisasi atau pegawai dalam suatu instansi secara rutin sesuai dengan keahlian yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah dibuat berdasarkan tujuan, visi dan misi suatu organisasi. Organisasi sebenarnya merupakan suatu “sistem pembagian kerja”. Oleh karena itu, struktur organisasi harus disusun sesuai dengan kebutuhan dan tujuan yang telah ditetapkan. Tugas pokok dan fungsi seseorang harus dirumuskan dengan jelas sehingga setiap orang memahami apa yang menjadi tugasnya serta mengetahui kepada siapa ia harus bertanggung jawab.

Setiap pegawai seharusnya melaksanakan kegiatan yang lebih rinci yang dilaksanakan secara jelas dan dalam setiap bagian atau unit. Rincian tugas-tugas tersebut digolongkan kedalam satuan praktis dan konkrit sesuai dengan kemampuan dan tuntutan masyarakat. Tugas Pokok dan fungsi dalam buku Yayat M. Herujito, merupakan suatu kesatuan yang saling terkait antara Tugas Pokok dan Fungsi. Dalam Peraturan Perundang-undangan pun sering disebutkan bahwa

---

<sup>38</sup> W.S. Winkel, S.J., M.Sc, *Bimbingan Dan Konseling Di Institusi Pendidikan*, (Jakarta: Grasindo, 1991), hal. 529-530

suatu organisasi menyelenggarakan fungsi-fungsi dalam rangka melaksanakan sebuah tugas pokok.<sup>39</sup>

Selain itu, Musanef mengatakan bahwa pegawai Negeri Sipil sebagai aparatur negara, abdi masyarakat wajib setia dan taat kepada Pancasila, sebagai falsafah dan idiologi negara, kepada UUD 1945, kepada negara dan pemerintahan. Biasanya kesetiaan dan ketaatan akan timbul dari wawasan dan pemahaman yang mendalam, oleh sebab itulah seorang Pegawai Negeri Sipil wajib mempelajari dan memahami secara mendalam tentang Pancasila, UUD 1945, hukum negara dan politik pemerintahan. Dalam Pasal 5 Undang-Undang No.8 Tahun 1974 (pasal ini tidak diubah oleh UU No.43 Tahun 1999) tentang pokok- pokok kepegawaian disebutkan setiap pegawai negeri wajib mentaati segala peraturan perundangan yang berlaku dan melaksanakan kedinasan yang dipercayakan kepadanya dengan penuh pengabdian kesadaran dan tanggung jawab.<sup>40</sup>

Selain itu, A. Amer H.D juga mengatakan bahwa mengenai tugas pokok dan fungsi pegawai, bahwa setiap pegawai harus bekerja sesuai dengan tugas dan kewajibannya dengan pola kerja terpadu. Pola kerja terpadu merupakan asal kata dari “pola”, “kerja” dan “terpadu”. Pola merupakan sesuatu yang harus di ikuti. Kerja di maksudkan sebagai kegiatan yang berkiat, suatu aktivitas atau perbuatan nyata yang memberi hasil, dan yang bisa di pakai untuk menilai atau mengukur prestasi kerja/kinerja pegawai.

Sedangkan kata terpadu atau selaras bahwa kegiatan yang di lakukan akan saling mengisis serta saling melengkapi dengan pelaksanaan kegiatan lain dalam

---

<sup>39</sup> Yayat M. Herujito, *Dasar-Dasar Manajemen*, (Jakarta: Grasindo, 2001), hal. 45

<sup>40</sup> Musanef, *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*, (Jakarta: Gunung Agung, 1984), hal.

rangka mewujudkan suatu sasaran yang sudah ditetapkan. Secara lebih jelas pola kerja terpadu adalah strategi perencanaan yang efisien dan efektif untuk mewujudkan sasaran organisasi sesuai yang ditetapkan pimpinan dengan memperhatikan harapan dan masukan dari bawahan. Adapun tujuan dari pola kerja terpadu yaitu: (1) Meningkatkan pegawai dalam keterampilan melaksanakan pekerjaan. (2) Menyamakan setiap pola kerja pegawai. (3) Untuk mempermudah pelaksanaan penilaian kerja bagi pimpinan. (4) Untuk mempermudah pemerataan tugas, sehingga mengurangi adanya beban kerja yang berlebihan pada seorang pegawai.<sup>41</sup>

Menurut Anwar P. Mangkunegara mengatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Kinerja pegawai atau produktivitas kerja dapat di lihat dari: (1) Kualitas hasil pekerjaan. (2) Kuantitasi hasil pekerjaan. (3) Penyesuaian diri. (4) Kehadiran (absensi).<sup>42</sup>

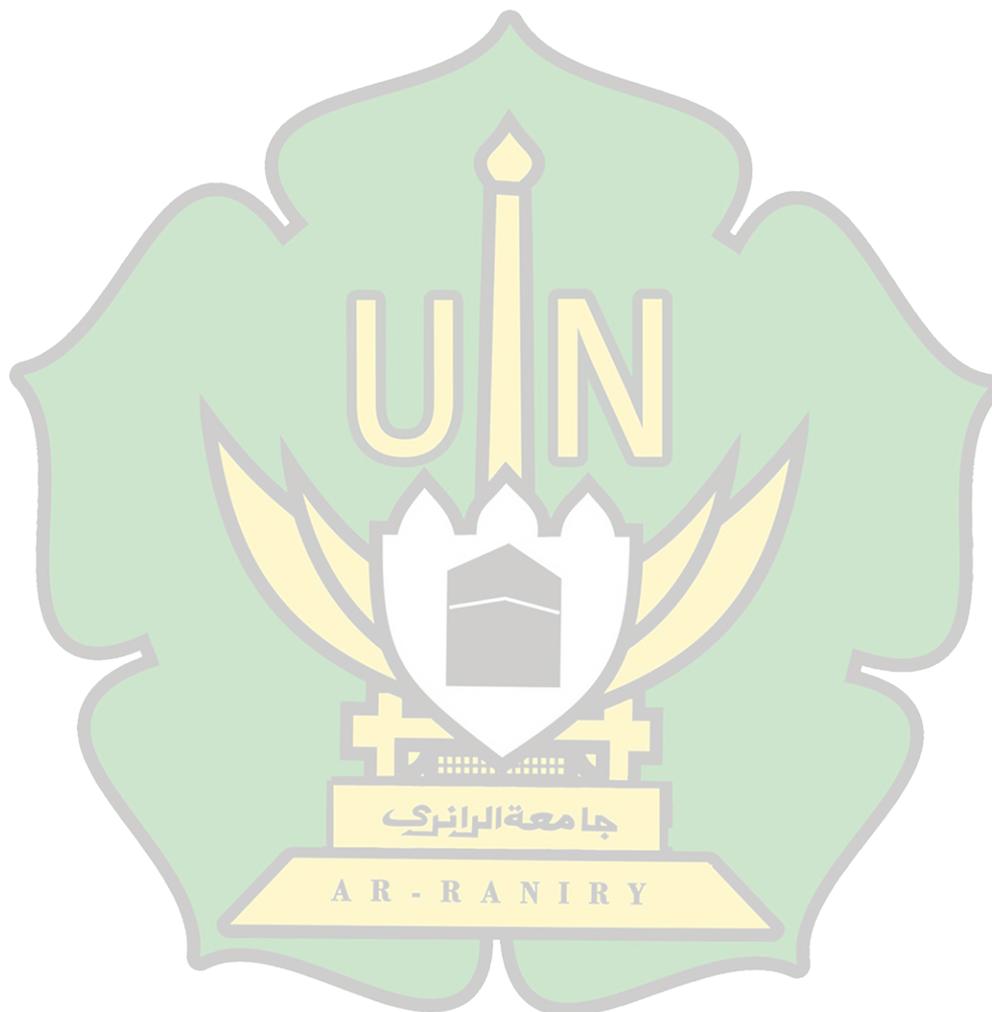
Dengan demikian, kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai. Jika seorang pegawai menghasilkan kinerja yang baik maka ia harus memiliki wawasan dan pengetahuan yang baik mengenai tugas dan fungsinya sebagai seorang pegawai sehingga ia dapat menjalani kewajibannya dalam bekerja dan akan menghasilkan input dan output

---

<sup>41</sup> A. Amer H.D. Adikusumo, *Manajemen Pola Kerja Terpadu*, (Lembaga Administrasi Negara-Republik Indonesia, 1998), hal. 7

<sup>42</sup> Anwar P. Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Refika Aditama, 2005), hal. 61

yang baik. Oleh karena itu, seorang pegawai harus menjalani kewajibannya dan mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan tugas pokok dan fungsi pegawai.



## **BAB III**

### **METODELOGI PENELITIAN**

#### **A. Metode Dan Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini termasuk dalam penelitian lapangan (field research). Menurut Abdurrahman Fathoni, field research adalah penyelidikan yang dilakukan dilapangan atau lokasi penelitian, suatu tempat yang dipilih sebagai lokasi untuk menyelidiki gejala objektif yang terjadi di lokasi yang di pilih tersebut, yang dilaksanakan juga untuk menyusun laporan ilmiah dengan menggunakan metode deskriptif analisis.<sup>43</sup> Menurut Suharsimi Arikunto deskriptif analisis yaitu sebagai suatu penelitian yang mengumpulkan data dari lapangan dan menganalisa serta menarik kesimpulan dari data temuan tersebut.<sup>44</sup>

Dalam penelitian ini peneliti mencoba mendeskripsikan bagaimana pola perencanaan karir terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (study deskriptif di Kantor Urusan Agama Keamatan Saunuddon). Penelitian kualitatif yaitu suatu penelitian ilmiah yang bertujuan untuk memahami suatu fenomena di dalam konteks sosial secara alamiah dengan mengutamakan proses interaksi komunikasi yang mendalam antara peneliti dengan yang diteliti.<sup>45</sup> Pendekatan yang di pakai peneliti dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif.

#### **B. Objek dan Subjek Penelitian**

---

<sup>43</sup> Abdurrahman Fathoni, *Metodologi Penelitian Teknik Dan Penyusunan Skripsi*, Cet, 1 (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), hal.96.

<sup>44</sup> Suharsimi Arikunto, *Managemen Penelitian*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2003), hal.106.

<sup>45</sup> Haris Herdiansyah, *Metodologi Peneliatian Kualitatif : Untuk Ilmu-ilmu sosial*,(Jakarta: Salemba Humanika,2012), hal.18.

Objek dalam penelitian ini yaitu pola perencanaan karir terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara, kualifikasi keilmuan pegawai sesuai jabatannya. Penelitian ini dilakukan di Kantor Urusan Agama Kec. Saunuddon. Dan subjek penelitian ini adalah pegawai dalam lingkup Kantor Urusan Agama Kecamatan Seunuddon.

### **C. Teknik Pemilihan Subjek Penelitian**

Teknik pengambilan subjek dalam penelitian ini di tentukan dengan menggunakan *purposive sampling* dengan menggunakan teknik penentuan responden dengan dasar pertimbangan tertentu.<sup>46</sup> Responden merupakan orang yang dianggap lebih mengetahui mengenai apa yang di harapkan dalam penelitian ini agar dapat memudahkan penyelesaian penelitian. Adapun yang menjadi subjek dalam penelitian ini yaitu: kepala Kantor Urusan Agama Kec. Saunuddon, satu orang tata usaha, satu orang pengadminitrasian, satu orang penyuluh sebagai informan inti dan beberapa pegawai yang berada dalam lingkup kantor urusan agama Kec,Seunuddon sebagai informan pendukung. Yang mana informan inti adalah informan yang mengetahui semua tentang apa yang dibutuhkan oleh peneliti, dan informan pendukung adalah responden yang dapat memberi data tambahan sebagai pelengkap analisis dan pembahasan dalam penelitian ini.

### **D. Teknik Pengumpulan Data**

Dalam pengumpulan data dilapangan, peneliti menggunakan tiga teknik yaitu: a) Observasi, b) Wawancara dan c) Dokumentasi

---

<sup>46</sup> Sugiyono, *metode penelitian kuantitatif,kualitatif,dan R&D*, (Bandung : Alfabeta, 2011), hal, 85.

a) Observasi

Observasi dapat dipahami sebagai sebuah usaha pengamatan terhadap apa yang diteliti, baik secara langsung maupun tidak langsung<sup>47</sup>. Observasi dalam penelitian ini terkait dengan kantor, juga meliputi serangkaian kegiatan pengamatan terhadap aktivitas para pegawai dalam menjalankan aktifitas kerjanya.

b) Wawancara

Metode wawancara mendalam digunakan peneliti untuk mendapatkan informasi yang mendalam dan dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya, wawancara dapat dimaknai sebagai pertukaran informasi yang dilakukan oleh dua orang, sebagai pewawancara dan narasumber, dimana didalamnya terjadi pertukaran ide dan informasi dan dilakukan melalui proses Tanya-jawab terhadap topik tertentu.<sup>48</sup>

c) Dokumentasi

Dokumentasi menurut rusdin pohan adalah cara pengumpulan informasi yang didapatkan dari dokumen yakni peninggalan tertulis arsip-arsip yang memiliki keterkaitan dengan masalah yang diteliti<sup>49</sup>. Dokumentasi dalam penelitian ini terdiri atas serangkaian usaha untuk

<sup>47</sup> Anwar Sutuyo, *pemahaman individu* (observasi, cheklis, interviu, kuisioner, sosiometri, (Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2014), hlm. 69.

<sup>48</sup> Sugiyono, *metode penelitian kuantitatif,kualitatif,dan R&D*, (Bandung : Alfabeta, 2011), hal, 231.

<sup>49</sup> Rusdin Pohan, *metodologi penelitian Pendidikan*, (Yogyakarta: Ar-Rijal Institut dan Lanarka Publisher, 2007), hlm,75.

mengumpulkan dokumen autentik terkait dengan dokumen kontrak kerja, surat keputusan draft aturan kepegawaian dan data dari subjek penelitian.

### E. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan pengolahan data atau rangkaian kegiatan penelaahan, pengelompokan, penafsiran, dan verifikasi data agar sebuah fenomena meneliti nilai social, akademis dan ilmiah. Analisis data dalam penelitian ini dilakukan setelah data terkumpul, data tersebut kemudian diolah dan dianalisis. Adapun langkah-langkah yang harus dilakukan yaitu:

Miles and Huberman sebagaimana dikutip Sugiyono mengemukakan bahwa aktifitas dalam analisis data kualitatif dilakukan dengan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Aktifitas dalam analisis data meliputi *data reduction*, *data display* dan *conclusion drawing/verification*.<sup>8</sup>

a. *Data Reduction* (reduksi data), yaitu merangkum, memilih hal-hal pokok, memfokuskan pada hal-hal penting, dicari tema dan polanya.<sup>9</sup> Dalam penelitian ini, peneliti memfokuskan pada hal-hal yang penting dan menghilangkan data-data yang dianggap tidak penting. Sehingga dapat ditarik kesimpulan-kesimpulan dari data yang telah didapatkan di lapangan. Kesemua data yang diperoleh di lapangan di rangkum sesuai pertanyaan penelitian.

---

<sup>8</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian kuantitatif,kualitatif,dan R&D*, (Bandung : Alfabeta, 2011),, hlm. 246-252.

<sup>9</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian kuantitatif ,kualitatif,dan R&D*, (Bandung : Alfabeta, 2011),, hlm. 247.

b. *Data Display* (penyajian data). Langkah selanjutnya adalah penyajian data dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, flowchart, dan sejenisnya. Dalam penelitian ini, peneliti hanya memakai penyajian data berbentuk uraian singkat, sedangkan bagan, hubungan antar kategori, flowchart, dan sejenisnya tidak peneliti pakai. Kemudian peneliti berusaha menjelaskan hasil temuan penelitian dalam bentuk uraian singkat, agar mudah di pahami oleh pembaca dan hasilnya sesuai dengan pertanyaan penelitian.

c. *Conclusion Drawing/Verification*, yaitu penarikan kesimpulan dan verifikasi. Peneliti berusaha menarik kesimpulan dan melakukan verifikasi terhadap temuan baru yang sebelumnya remang-remang objeknya sehingga setelah dilakukan penelitian menjadi jelas. Objek penelitian disini adalah perencanaan karir terhadap kinerja. Sehingga setelah dilakukan penelitian, permasalahan tersebut menjadi jelas dan mendapatkan solusinya.

## **F. Prosedur Penelitian**

Untuk memperjelas langkah dalam melakukan penelitian ini, maka penulis akan melakukan dalam dua tahap yaitu: (1) Tahap pra lapangan; (2) Tahap lapangan; (3) Tahap laporan.

### **1. Tahap pra lapangan**

Pada tahap pra lapangan peneliti melakukan persiapan baik itu pada diri peneliti sendiri maupun persiapan ketika hendak terjun langsung untuk

melakukan penelitian di lapangan. Adapun persiapan ketika terjun langsung di lapangan yaitu mengurus surat izin penelitian dari Fakultas Dakwah dan Komunikasi yang akan ditujukan kepada pihak yang akan di teliti, menyipakan pedoman wawancara dan keperluan-keperluan lain seperti kamera untuk dokumenter, buku catatan, dan alat tulis.

## 2. Tahap lapangan

Pada tahap lapangan, peneliti bertemu langsung dan bertatap muka dengan informan dalam melakukan proses wawancara yang terarah berdasarkan pedoman wawancara yang telah di siapkan sebelumnya. Dalam hal ini, peneliti mengajukan berbagai pertanyaan mengenai data penelitian secara lengkap. Agar tidak terjadi kesalahpahaman dan kehilangan data dari hasil wawancara, maka selain mendengarkan dan mencatat berbagai penjelasan dari responden, sehingga peneliti dapat menganalisis data secara berulang-ulang dan mendalam untuk mendapatkan hasil penelitian yang baik.

## 3. Tahap laporan

Pada tahap terakhir peneliti menyusun hasil wawancara dan menulisnya dalam bentuk laporan sesuai dengan teknik analisis data, yaitu: Data Reduction (reduksi data), Data Display (penyajian data), Conclusion Drawing/Verification (menyimpulkan) data agar terbukti keabsahannya.

## BAB IV

### DESKRIPSI DAN PEMBAHASAN DATA PENELITIAN

#### A. Deskripsi Data Penelitian

Dalam sub bagian ini akan di deskripsikan data yang diperoleh dari dokumentasi dan wawancara di Kantor Urusan Agama Kecamatan Seunuddon Kabupaten Aceh Utara. Data tersebut dikategorikan dalam dua aspek yaitu: (1) deskripsi umum lokasi penelitian, (2) deskripsi data berdasarkan rumusan masalah.

##### 1. Deskripsi Umum Lokasi Penelitian

Dalam sub bagian ini akan diseskripsikan beberapa aspek terkait tentang gambaran umum lokasi penelitian yaitu: a). Profil Lembaga Kantor Urusan Agama Kec. Seunuddon, b) Visi dan Misi.

###### a. Profil Lembaga Kantor Urusan Agama Kec. Seunuddon

Kecamatan seunuddon merupakan salah satu kecamatan yang berada di wilayah kabupaten Aceh Utara. Kecamatan seunuddon memiliki luas wilayah sebesar 100,63 km<sup>2</sup> dari keseluruhan wilayah di kabupaten Aceh Utara. Batas-batas wilayah kecamatan Seunuddon sebagai berikut:

- 1) Sebelah utara berbatasan dengan selat Malaka.
- 2) Sebelah selatan berbatasan Kecamatan Baktiya.
- 3) Sebelah barat berbatasan dengan Kecamatan Baktiya Barat.
- 4) Sebelah timur berbatasan dengan Kecamatan Tanah Jambo Aye.

Kantor Urusan Agama merupakan suatu lembaga yang mengurus tentang pernikahan dan keagamaan dalam kehidupan sehari-hari yang terdapat di setiap Kecamatan dalam suatu Kota atau kabupaten. Lokasi dalam penelian ini adalah Kantor Urusan Agama di kecamatan seunuddon. Adapun visi dan misi Kantor Urusan Agama Kecamatan seunuddon yaitu :

b) Visi dan Misi

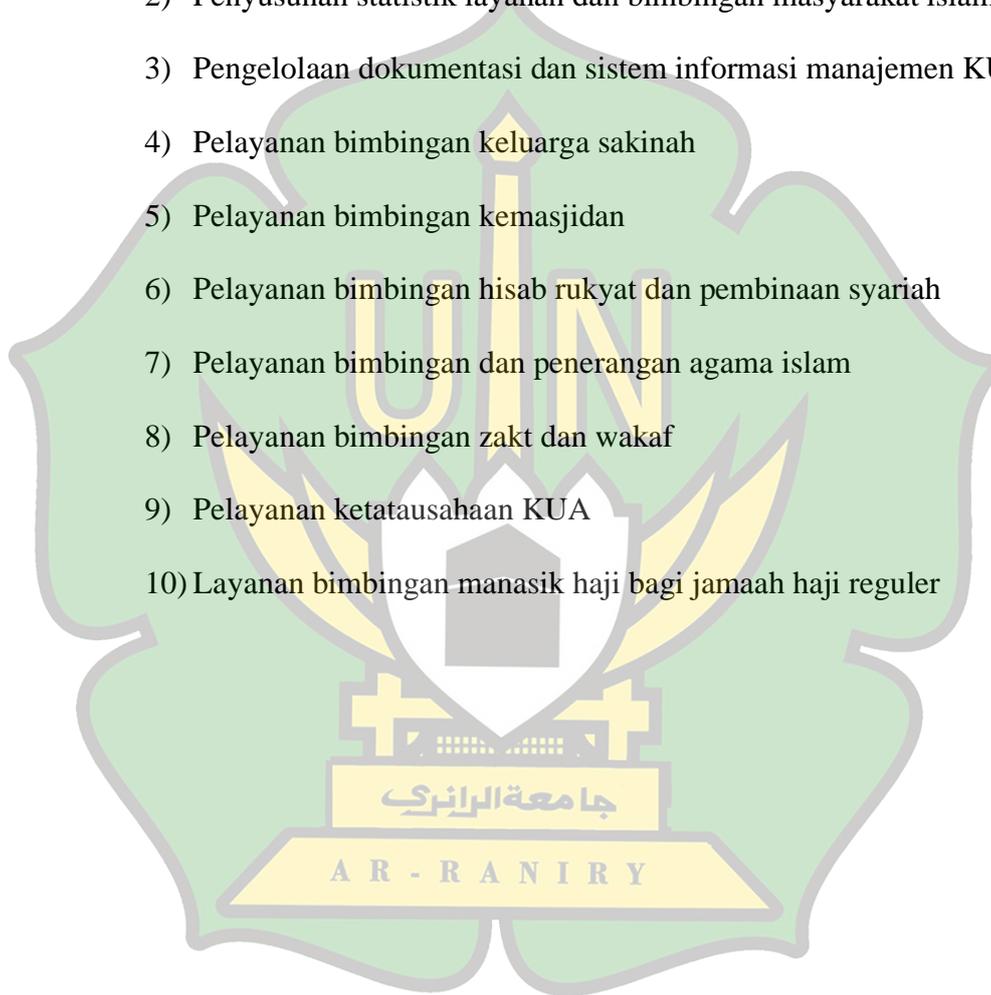
Visi “Terwujudnya masyarakat Indonesia yang Taat Beragama, Rukun, Cerdas, dan Sejahtera Lahir Batin dalam rangka Mewujudkan Indonesia yang Berdaulat, Mandiri, dan Berkepribadian Berlandaskan Gotong Royong”

Misi :

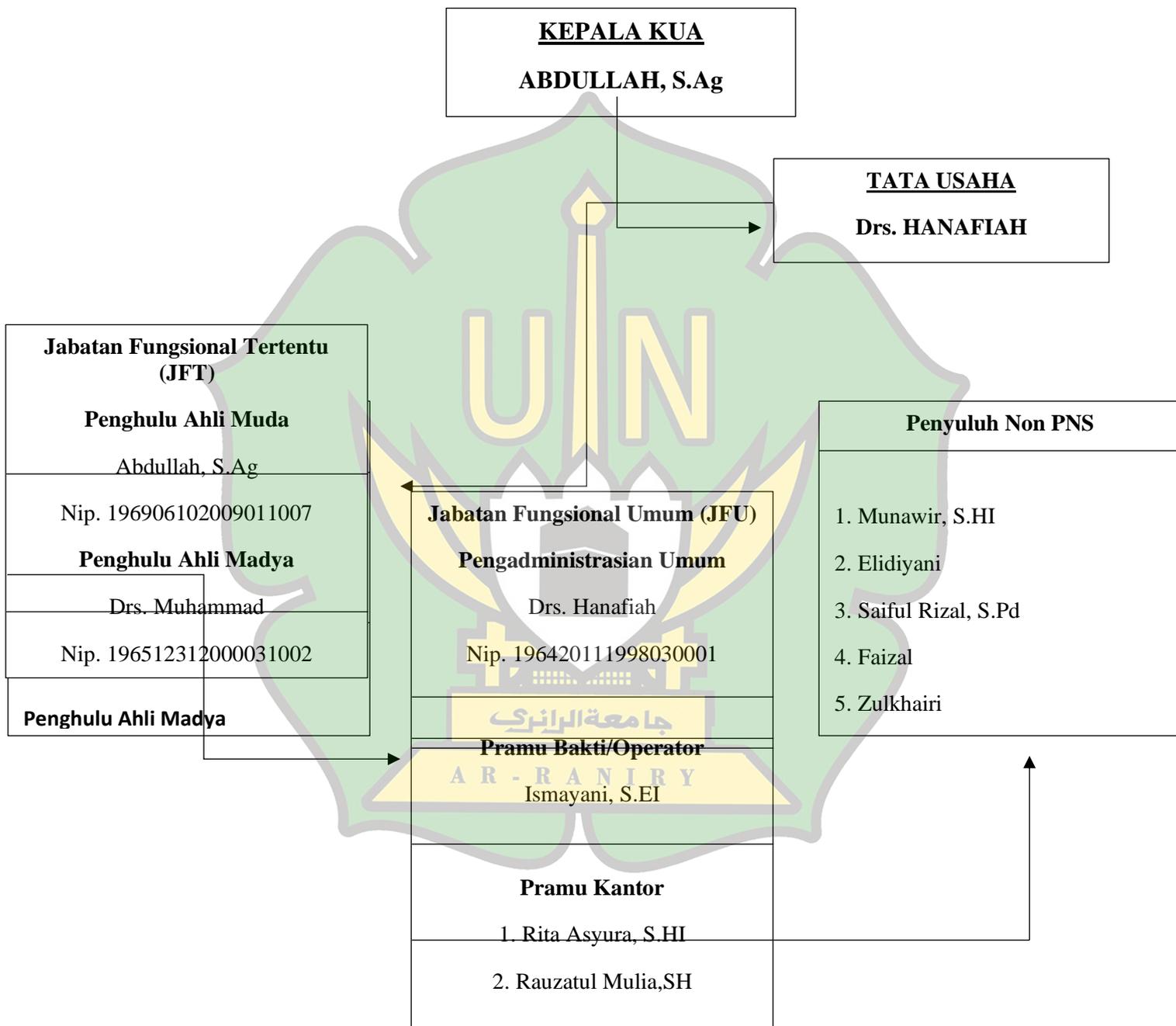
- 1) Meningkatkan pemahaman dan pengalaman ajaran agama
- 2) Memantapkan kerukunan intra dan antar umat beragama
- 3) Menyediakan pelayanan kehidupan beragama yang merata dan berkualitas
- 4) Mewujudkan penyelenggaraan haji dan umrah yang berkualitas dan akuntabel
- 5) Meningkatkan akses dan kualitas pendidikan umum bercorak keagamaan, pendidikan agama pada satuan pendidikan umum, dan pendidikan keagamaan.
- 6) Mewujudkan tatakelola pemerintahan yang bersih, akuntabel, dan terpercaya
- 7) Meningkatkan pemanfaatan dan kualitas pengelolaan potensi ekonomi keagamaan

c) Tugas dan Fungsi Kantor urusan Agama

- 1) Pelaksanaan pekayanan, pengawasan pencatatan dan pelaporan nikah dan rujuk
- 2) Penyusunan statistik layanan dan bimbingan masyarakat islam
- 3) Pengelolaan dokumentasi dan sistem informasi manajemen KUA
- 4) Pelayanan bimbingan keluarga sakinah
- 5) Pelayanan bimbingan kemasjidan
- 6) Pelayanan bimbingan hisab rukyat dan pembinaan syariah
- 7) Pelayanan bimbingan dan penerangan agama islam
- 8) Pelayanan bimbingan zakt dan wakaf
- 9) Pelayanan ketatausahaan KUA
- 10) Layanan bimbingan manasik haji bagi jamaah haji reguler



**STRUKTUR ORGANISASI KANTOR URUSAN AGAMA  
KEC.SEUNUDDON KABUPATEN ACEH UTARA**



## 2. Deskripsi Data 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 Di lihat Dari Tupoksi

Untuk mendapatkan data terkait tentang kualifikasi keilmuan pegawai, maka peneliti mewawancarai beberapa responden yang sudah peneliti tetapkan dalam penelitian ini. Maka hasilnya dapat dideskripsikan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala KUA bapak AB, pegawai yang bekerja selama ini sudah sesuai dengan kualifikasi keilmuannya, yang juga berdasarkan jabatan yang di embannya sesuai disiplin ilmu yang dimilikinya.

*Adapun pernyataan bapak AB terhadap kualifikasi keilmuan yang sesuai dengan jabatan yang diemban oleh pegawai Kantor urusan Agama Kec. Seunuddon. Dilihat dari jabatannya pegawai/karyawan sudah ada disiplin ilmu dan rata-rata sarjana. Adapun tingkat pendidikan yang ditempuh oleh pegawai Kantor di mulai dari SMA, D3 komputer, S1 bimbingan penyuluhan, dan adminitrasi. Mereka bekerja sesuai dengan tupoksiz masing-masing yang sudah dibebankan atasnya sesuai dengan jabatan dan harus bertanggung jawab terhadap setiap jabatan yang diembannya, tupoksi tersebut terdiri dari ; Kepala, penyuluh muda, penyuluh madya, pramu kantor/operator, dan pengadminitrasi umum 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. Tiap sebulan sekali diadakan evaluasi kepada untuk melihat hasil kerja atau kinerja dari setiap pegawai yang sudah mereka lakukan terhadap pekerjaan mereka.<sup>50</sup>*

Selama ini saudari IM merasa senang dengan pekerjaan yang sedang ia kerjakan, tidak ada kendala dalam bekerja karena pekerjaan yang ia lakukan sesuai dengan bakat dan kemampuan yang beliau miliki.

---

<sup>50</sup> Hasil wawancara dengan kepala KUA Bapak Abdullah.S.Ag pada tanggal 05 Juli 2021.

*Pernyataan yang dikatakan oleh responden IM, saya sebagai karyawan pada jabatan Operator, saya merasa jabatan yang saya jalani sekarang sesuai dengan keilmuan yang saya dapatkan di bangku kuliah. Dan hal ini membuat saya mampu dalam meningkatkan kemampuan. Saya juga merasa puas dengan pekerjaan ini.<sup>51</sup>*

*Pernyataan yang sama juga di ungkapkan oleh ibu RA, 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 keahlian dan ilmu yang saya miliki.<sup>52</sup>*

Dari sebagian pegawai/karyawan di Kantor Urusan Agama Kec,Seunuddon 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 bahwa dia tamatan dari SMA, kebetulan tugas saya dikantor Urusan Agama. 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.<sup>53</sup>*

Sebagaimana pernyataan lain dari Pegawai 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

---

<sup>51</sup> Hasil wawancara dengan kak Ismayani pada tanggal 06 juli 2021.

<sup>52</sup> Hasil wawancara dengan Ibu Rita Asyura pada tanggal 06 juli 2021.

<sup>53</sup> Hasil wawancara dengan Bapak Faisal pada tanggal 07 Juli 2021

membantu individu dalam mengembangkan kemampuan meningkatkan kinerja yang bagus untuk masyarakat sesuai dengan kepentingan mereka.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa responden di atas, Maka dapat disimpulkan bahwa kualifikasi keilmuan di lihat dari tupoksi (Tugas Pokok dan Fungsi) selama ini sebagian besar sudah sesuai dengan kualifikasi keilmuan pegawai dan jabatan yang diemban oleh setiap pegawai Kantor yang bertugas dibidangnya masing-masing. Dan masih ada juga Pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan keilmuan dikarenakan pendidikan, masa kerja, pengalaman dan golongan.

#### **b) Deskripsi Gambaran Kinerja Pegawai Selama Bekerja**

Untuk mendapatkan data terkait tentang gambaran kinerja pegawai selama bekerja, maka peneliti mewawancarai responden yang sudah peneliti tetapkan dalam penelitian ini. Maka hasilnya dapat dideskripsikan sebagai berikut:

*Berdasarkan pernyataan bapak HF, jika melihat kinerja pegawai selama ini, menurut saya mereka sudah bekerja dengan sangat baik dengan prosedur dan ketentuan yang di tetapkan di kantor ini. Sehingga mereka harus bekerja dengan tugas mereka masing masing sesuai dengan kahliannya. Oleh karena itu beberapa pegawai sudah banyak mendapatkan pujian dari pegawai lain karena bekerja dengan baik.<sup>54</sup>*

Selama ini bapak MH merasa nyaman dengan kerja yang sesuai dengan tugasnya, dan kemampuan yang beliau miliki.

*Pernyataan yang diungkapkan oleh bapak MH sebagai penyuluh di kantor urusan agama kecamatan seunuddon, bahwa saya bekerja sesuai dengan tugas dan fungsi saya sebagai penyuluh dan alhamdulillah saya selalu melakukan pekerjaan sesuai dengan perintah atasan dengan prosedur yang telah di tetapkan di kantor.<sup>55</sup>*

*Pernyataan yang sama di ungkapkan oleh ibu RM, bahwa saya nyaman kerja yang saya lakukan sekarang karena sesuai dengan tugas saya dan tidak*

<sup>54</sup> Hasil wawancara dengan Bapak Hanafiah pada tanggal 05 Juli 2021

<sup>55</sup> Hasil wawancara dengan Bapak Muhammad pada tanggal 08 Juli 2021

*mencampuri dengan tugas lainnya. Maka pekerjaan yang saya lakukan akan siap pada waktu yang di perlukan. dan saya tidak terbebani oleh pekerjaan lain yang bukan tugas dan fungsi saya.*<sup>56</sup>

Selanjutnya, kepala KUA bapak Abdullah, S.Ag menyatakan:

*Pernyataan beliau, jika saya melihat kinerja para pegawai sekarang semua dari mereka melakukan kerja yang baik dan bagus, begitu juga dengan hasil kerja mereka juga tidak pernah mengecewakan. Karena selalu saya terapkan pekerjaannya sesuai dengan tugas masing-masing agar mereka bisa menyesuaikan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan yang di kerjakan.*<sup>57</sup>

*Pernyataan yang sama juga di ungkapkan oleh pegawai yang tamatan SMA, bahwa semua pegawai yang bekerja disini cukup bagus dengan kerjaan yang dilakukan, saya lihat pada waktu pekerjaan mereka selalu melakukan berdasarkan waktu tanpa menunda pekerjaannya. Karena untuk hasil kan hanya kepala yang bisa menilai sesuai prosedur yang berlaku.*<sup>58</sup>

Berdasarkan hasil deskripsi data di atas maka dapat di simpulkan tentang kinerja pegawai selama bekerja, bahwa gambaran kinerja mereka sangatlah bagus dan baik serta memuaskan. Mereka selalu melakukan pekerjaan dengan teratur tanpa menunda pekerjaan yang harus di selesaikan. Mereka juga melakukan sesuai tugas dan fungsi masing-masing.

### **c) Deskripsi Perkembangan Karir Pegawai Selama Bekerja**

Untuk mendapatkan data terkait tentang perkembangan karir pegawai selama bekerja, maka peneliti mewawancarai pegawai untuk mendapatkan data terkait dengan jabatan, prestasi, dan bantuan instansi dalam memberikan peluang karir, maka hasilnya dapat dideskripsikan sebagai berikut:

*Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak AB kepala KUA Kec, Seunuddon, bahwa saya dulu bekerja dengan jabatan penghulu dan dengan adanya masa pergantian dan tes untuk kenaikan jabatan maka alhamdulillah saya di percayakan untuk menjabat sebagai kepala KUA. Pertama saya di tempatkan di langkahan, dan lapang Dan sekarang saya di tempatkan pada KUA kecamatan seunuddon.*<sup>59</sup>

<sup>56</sup> Hasil wawancara dengan Ibu Rauzatul Mulia pada tanggal 07 Juli 2021

<sup>57</sup> Hasil wawancara dengan Kepala KUA Bapak Abdullah, S.Ag pada tanggal 05 Juli 2021

<sup>58</sup> Hasil wawancara dengan Kak Elidayani pada tanggal 07 Juli 2021

Selanjutnya, Bapak Abdullah, S. Ag menyatakan:

*Sekarang pegawai yang bekerja di sini selalu saya informasikan tentang peluang karir yang saya dapatkan dari kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Utara. Untuk mereka dapat lebih giat dalam menjalankan kerjanya dan mendapatkan prestasi agar bisa di rekomendasi ke dalam jabatan yang lebih mempuni.<sup>60</sup>*

*Adapun hasil wawancara dengan Bapak HF selaku bagian administrasi mengatakan, bahwa Kepala kantor selalu menginformasikan jika ada tes kenaikan jabatan dari kantor Pusat dan juga beliau merekomendasikan kami dalam jabatan yang diperlukan dengan hasil kinerja kami selama bekerja. Saya sendiri ditempatkan di administrasi umum dengan SK pengangkatan untuk bekerja di sini. Dan wajib mengikuti peraturan yang diberlakukan di kantor Urusan Agama Kec.Seunuddon.<sup>61</sup>*

*Selanjutnya, Pernyataan dari bapak penyuluh KUA seunuddon, bahwa saya ditempatkan pada jabatan penyuluh ini juga sesuai dengan kemampuan dan kedisiplinan ilmu yang saya miliki. Kemudian alhamdulillah saya mendapat beberapa prestasi di kantor, karena ketekunan dan tanggung jawab yang saya jalankan sesuai dengan prosedur.<sup>62</sup>*

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa perkembangan karir pegawai selama bekerja di Kantor Urusan Agama Kec.Seunuddon cukup bagus di lihat dari jabatan dan bantuan instansi dalam memberikan peluang karir bagi para pegawai yang bekerja di Kantor Urusan Agama selama ini. Jabatan yang diberikan adalah sesuai SK Kepegawaian, maka pegawai harus mampu bekerja sesuai dengan kepercayaan yang sudah diberikan oleh pemerintah daerah terhadapnya. Dan bisa menjalankan tugasnya sesuai dengan skill, bakat maupun kemampuan lainnya.

## **B. Pembahasan Hasil Penelitian**

---

<sup>59</sup> Hasil wawancara dengan Kepala KUA Bapak Abdullah, S.Ag pada tanggal 05 Juli 2021

<sup>60</sup> Hasil wawancara dengan Kepala KUA Bapak Abdullah, S.Ag pada tanggal 05 Juli 2021

<sup>61</sup> Hasil wawancara dengan Bapak Hanafiah pada tanggal 05 Juli 2021

<sup>62</sup> Hasil wawancara dengan Bapak Muhammad pada tanggal 08 Juli 2021

Dalam sub bagian ini akan dijelaskan tentang tiga aspek pembahasan penelitian yaitu: (1) kualifikasi keilmuan pegawai di lihat dari TUPOKSI di Kantor Urusan Agama Kec.Seunuddon, (2) Gambaran kinerja pegawai selama bekerja, (3) Perkembangan karir pegawai selama bekerja di Kantor Urusan Agama Kecamatan Seunuddon.

### **1) Kualifikasi Keilmuan Pegawai Dilihat Dari TUPOKSI**

Berdasarkan deskripsi data penelitian di atas, maka peneliti dapat menganalisis bahwa kualifikasi keilmuan Pegawai dilihat dari TUPOKSI sudah sesuai dengan jabatan yang dipercayakan atasnya, mereka sudah memiliki keahlian dan disiplin ilmu yang sesuai dengan jabatan yang diembannya. Adapun proses yang dilakukan Kantor Urusan Agama Kecamatan Seunuddon untuk meningkatkan kinerja para Pegawai/Karyawannya adalah selalu membimbing dan mengawasi apa yang dilakukan oleh Pegawai sesuai dengan jabatan yang didudukinya dengan cara mengevaluasi terhadap kinerja yang dilakukan oleh Pegawai. dengan adanya evaluasi akan lebih memudahkan Pegawai untuk meningkatkan kualitas terhadap pekerjaan yang diembannya. Hal ini juga akan berpengaruh terhadap kedudukan atau jabatan yang diduduki oleh mereka dan bisa mengembangkan kinerja mereka yang bagus untuk mendapatkan kedudukan atau jabatan yang diinginkan oleh Pegawai itu sendiri.

Pengangkatan ASN dalam suatu jabatan dilaksanakan dengan kompetensi, prestasi kerja, dan jenjang pangkat yang ditetapkan untuk jabatan yang didudukinya serta syarat lainnya tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama, ras, atau golongan. Pendidikan sangatlah penting bagi individu 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 individu akan sangat memudahkan dalam melamar kerja, dan penempatan jabatan sesuai dengan kompetensi dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap individu.

Selama ini Kepala Kantor selalu memberikan informasi jika ada promosi karir. Dan jika ada pelatihan dan prajabatan kepala kantor akan mengirimkan pegawai yang sesuai keahlian yang diminta untuk mengikuti pelatihan prajabatan tersebut dalam rangka bisa meningkatkan kinerja terhadap pekerjaan yang dibebankan sesuai dengan jabatan yang di duduki oleh setiap pegawai . Pendidikan dan pelatihan prajabatan adalah suatu pelatihan yang diberikan kepada Pegawai, dengan tujuan agar dapat terampil melaksanakan tugas yang dipercayakan kepadanya.

Dengan adanya pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan, hal ini akan menguntungkan bagi pegawai itu sendiri untuk meningkatkan kinerja dan bisa menambah ilmu, wawasan dalam bekerja sesuai dengan TUPOKSI. Hal ini juga menggambarkan bahwa pegawai juga memiliki kesempatan untuk mendapatkan karir yang diinginkan, namun untuk mendapatkan yang diinginkan tentu harus lebih berusaha dalam pekerjaan yang dilakukan selama ini sesuai dengan 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.<sup>63</sup>

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kualifikasi keilmuan pegawai dilihat dari TUPOKSI sudah sesuai dengan jabatan yang dipercayakan kepadanya. Dan sebagian kecil ada pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan keilmuan dikarenakan masa kerja, pengalaman dan golongan, serta pendidikan. 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 keahlian dan keilmuannya, kompetensi juga kemampuan yang dimiliki oleh seseorang. Hal ini menjadi penting untuk diperhatikan oleh setiap pegawai dalam meningkatkan kinerja dalam instansi tertentu.

## **2) Gambaran Kinerja Pegawai Selama Bekerja**

Berdasarkan hasil deskripsi data di atas terkait dengan gambaran Kinerja Pegawai selama bekerja, maka dapat dinyatakan bahwa pegawai selalu melakukan pekerjaannya dengan giat dan rajin yang sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang telah ditetapkan serta melakukan pekerjaannya berdasarkan tugas dan fungsinya sebagai pegawai, sehingga pegawai memiliki kinerja yang memuaskan

---

<sup>63</sup> HAW. Widjaja, *Penyelenggara otonomi di Indonesia, dalam rangka sosialisasi uu no.32 tahun 2004 tentang pemerintah daerah*, (Jakarta: Raja Grafindo, 2005), Hal.146

dan sangat baik. Oleh karena itu, banyak pegawai yang menepatkan jabatan-jabatan yang sesuai dengan pendidikan dan juga keahliannya

Mangkunegara menyatakan bahwa pada umumnya kinerja di bedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok.<sup>64</sup>

Tugas pokok dan fungsi seseorang harus dirumuskan dengan jelas sehingga setiap orang memahami apa yang menjadi tugasnya serta mengetahui kepada siapa ia harus bertanggung jawab. Setiap pegawai seharusnya melaksanakan kegiatan yang lebih rinci dan dilaksanakan secara jelas dan dalam setiap bagian atau unit. Rincian tugas-tugas tersebut dibagi kedalam satuan praktis dan konkrit sesuai dengan kemampuan dan tuntutan masyarakat. Tugas pokok merupakan satu kesatuan yang saling terkait antara tugas pokok dan fungsi. Dalam peraturan perundang-undangan pun sering disebutkan bahwa suatu organisasi menyelenggarakan fungsi dalam rangka melakukan sebuah tugas pokok.<sup>65</sup>

Dengan demikian, jika pegawai bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang di embannya, maka pekerjaan yang dilakukan akan lebih terarah serta akan menghasilkan kinerja yang memuaskan dan dapat memberi manfaat serta dapat digunakan oleh orang lain.

### **3) Perkembangan Karir Pegawai Selama Bekerja**

---

<sup>64</sup> Anwar P. Mangkunegara, *Evaluasi kinerja Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Refika Aditama, 2005), hal. 55

<sup>65</sup> UU RI Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas UU Nomor 8 Tahun 1974 Tentang pokok-pokok Kepegawaian

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka peneliti dapat menganalisis bahwa perkembangan karir pegawai selama bekerja di Kantor Urusan Agama Kec.Seunuddon cukup bagus di lihat dari jabatan dan bantuan instansi dalam memberikan peluang karir bagi pegawai dalam ruang lingkup Kantor Urusan Agama Seunuddon.

Jika standar dan sasaran digunakan sebagai alat untuk keperluan pengembangan, hal ini mengacu pada dukungan yang di perlukan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Dukungan itu dapat berupa pelatihan prajabatan, bimbingan dan juga bantuan lainnya dari instansi terkait.tujuan utamanya adalah untuk mengidentifikasi kebutuhan pengembangan pegawai.<sup>66</sup>

Berdasarkan hasil deskripsi di atas terkait dengan perkembangan karir pegawai selama bekerja sangat baik dan memuaskan di lihat dari jabatan, dan bantuan instansi dalam memberikan peluang karir bagi seluruh pegawai yang berada dalam lingkup Kantor Urusan Agama Kec.Seunuddon dan selalu menjalankan tugas dan fungsinya sesuai dengan jabatan yang diembannya serta bekerja dengan keahlian yang dimilikinya.

---

<sup>66</sup> Agus Dharma, *Manajemen Supervisi*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003. Hal 349

## **BAB V PENUTUP**

### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil deskripsi dan pembahasan penelitian di atas, maka dapat dinyatakan hasil penelitian tentang Pola Perencanaan Karir Aparatur Sipil Negara Untuk Peningkatan Kinerja di Kantor Urusan Agama Kecamatan Seunuddon Kabupaten Aceh Utara memenuhi standar dan peraturan yang berlaku di Kantor Urusan Agama Kecamatan Seunuddon. Pernyataan ini didasari tentang hasil temuan penelitian yaitu:

*Pertama*, dilihat dari Kualifikasi keilmuan pegawai dari TUPOKSI di Kantor Urusan Agama Kecamatan Seunuddon sebagian besar sudah sesuai dengan pendidikan, pelatihan serta keahlian yang di milikinya, di mulai dari tamatan SMA ditempatkan pada Pramu kantor, S1 Ekonomi ditempatkan sebagai bendahara yang menjabat sebagai operator dan ditempatkan di bagian pengadministrasian umum. Adapun dari Kepala Kantor Urusan Agama Seunuddon berpendidikan S1 Dakwah Penyuluhan Masyarakat, dari segi S1 Bimbingan Penyuluhan ditempatkan Pada penyuluh muda dan penyuluh madya. Dan sebagian kecil juga ada tamatan SMA yang ditempatkan tidak sesuai dengan keahlian karena pengalaman, masa kerja, dan golongan. Yaitu sebagai pramu penyuluh.

*Kedua*, dilihat dari gambaran kinerja pegawai selama bekerja di Kantor Urusan Agama Kecamatan Seunuddon memiliki kinerja yang sangat memuaskan dan tidak mengecewakan sesuai dengan prosedur, ketentuan serta peraturan yang

berlaku pada kantor Urusan Agama Kecamatan Seunuddon dan telah ditetapkan berdasarkan laporan penilaian capaian kinerja pegawai dan sasaran kerja pegawai.

*Ketiga*, dilihat dari perkembangan karir pegawai selama bekerja di Kantor Urusan Agama Kecamatan Seunuddon menunjukkan bahwa pegawai kantor memiliki perkembangan yang sangat baik dan memuaskan dilihat dari jabatan, dan bantuan instansi dalam memberikan peluang karir bagi seluruh pegawai yang berada dalam lingkup Kantor Urusan Agama Kec.Seunuddon dan selalu menjalankan tugas dan fungsinya sesuai dengan jabatan yang diembannya serta bekerja dengan keahlian yang dimiliki pegawai.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka peneliti merekomendasikan pada :

*Pertama*, kepada pegawai Kantor Urusan Agama Kecamatan Seunuddon agar terus bekerja sesuai dengan tugas dan fungsi sebagai pegawai dengan baik serta dapat memberi manfaat kepada diri sendiri maupun kepada masyarakat umum.

*Kedua*, kepada kepala Kantor Urusan Agama Kecamatan Seunuddon agar selalu memperhatikan pegawai dan selalu memberi motivasi pada bidang kerjanya. Agar pegawai dapat selalu bekerja dengan kedisiplinan dan dapat mempertahankan keterampilan dalam pekerjaannya.

*Ketiga*, kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Khususnya Jurusan Bimbingan dan Konseling Islam agar bisa selalu mengembangkan ilmu dan

wawasan pengetahuan tentang konseling karir yang merupakan salah satu matakuliah yang ada di dalam jurusan Bimbingan dan Konseling Islam sebagai salah satu pedoman dalam menjalankan Karir di masa yang akan datang.



## DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman Fathoni, *Metodelogi Penelitian Teknik Dan Penyusunan Skripsi*, Cet, 1 (Jakarta: Rineka Cipta, 2006)
- Al-qur'an tajwid dan terjemahan Kementerian Agama Republik Indonesia surah Al-Hasyr
- A. Amer H.D. Adikusumo, *Manajemen Pola Kerja Terpadu*, (Lembaga Administrasi Negara-Republik Indonesia, 1998)
- Anung Pramudyo, "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Negeri Pada Kopertis Wilayah V Yogyakarta", *Jurnal Bisnis: Teori Dan Implementasi* (Vol.1, No.1, Februari 2010 | Jbti)
- Anwar Sutuyo, *pemahaman individu (observasi, cheklis, interviu, kuisisioner, sosiometri*, (Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2014)
- Ashari, Edy Topo. "Reformasi Pengelolaan SDM Aparatur, Prasyarat Tata Kelola Birokrasi Yang Baik." *Jurnal Borneo Administrator* 6.2 (2010).
- Basomoerad, *Manajemen Usahawan Indonesia*, (Jakarta: 2003)
- Bimo Walgito, *Bimbingan Konseling (Study & Karier)*, (Yogyakarta: C.V Andi Offset, 2010)
- Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2002), Edisi ke-III
- Depdikbud, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta : Balai pustaka, 2002)
- Deddy Supriady Bratakusumah, Dadang Solihin, *Otonomi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah*, (Jakarta : Gramedia Pustaka Utama 2004)
- Faradistia R. Papatungan, "Motivasi, Jenjang Karir Dan Disiplin Kerja Pengaruhnya Terhadap KinerjaKaryawan Pada PT. BANK SULUT CABANG CALACA", *Jurnal EMBA* (Vol.1 No.4 Desember 2013)
- Fatwa Tentama, "Peran Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Yogyakarta", *Jurnal Psikologi Undip* (Vol.14 No.1 April 2015)

- Gibson, dkk., *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*, (Jakarta: Erlangga, 2003)
- H.A.S Meonir, *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2010)
- Hamzah B. Uno, Nina Lamatenggo, *Teori Kinerja dan Pengukurannya*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012)
- Haris Herdiansyah, *Metodelogi Penelitian Kualitatif : Untuk Ilmu-ilmu sosial*, (Jakarta: Salemba Humanika, 2012)
- Horison, *Bisnis, manajemen, dan Sumberdaya manusia*, Gramedia, Bogor, 2009
- Irfan Fahmi, *Manajemen, Teori, Kasus dan Solusi*, Alfabeta, Bandung, 2011
- John W. Santrock, *Life-Span Development: (Perkembangan Masa Hidup)*, jilid 1, Edisi 5 (Jakarta : Gelora Aksara Pratama)
- Michael Armstrong, *Performance Management*, Tugu Publisher. Nyutran, Terjemahan, 1998)
- Moekijat, (1986). *Perencanaan dan pengembangan karir pegawai*, Bandung : Rosdakarya
- Musanef, *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*, (Jakarta: Gunung Agung, 1984
- Ni Luh putu arista angga dewi dan I Wayan mudiarta utama, “*Pengaruh Perkembangan Karir Terhadap Karyawan Melalui Mediasi Motivasi Kerja Pada Karya Mas Art Gallery*”, E-Jurnal Manajemen Unud, (Vol. 5, No.9. 2016).
- Nida Shofroul Laila, “*Analisis Bentuk Pengembangan Karir Pegawai Di Kantor Wilayah Kementerian Agama Jawa timur*”, Skripsi (Surabaya : Prodi Manajemen Dakwah, UIN Sunan Ampel Surabaya, 2017)
- Undang – undang Republik Indonesia, Nomor 5 tahun 2014, Pasal 1
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 100, Tahun 2000, Tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural.
- Regina G. Kaseger, “*Pengembangan Karir dan Self-Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari Department Store Manado Town Square*”, Jurnal EMBA (Vol.1 No.4 Desember 2013)

- Renaldy Massie, Bernhard Tewel, Greis Sendow, “*Pengaruh Perencanaan Karir, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Museum Negeri Provinsi Sulawesi Utara*”, *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi* (Volume 15 No. 05 Tahun 2015)
- Rusdin Pohan, *metodologi penelitian Pendidikan*, (Yogyakarta: Ar-Rijal Institut dan Lanarka Publisher, 2007)
- Sofyan Adipura “*penggunaan teknik modeling terhadap perencanaan karir siswa*”, *Jurnal focus konseling* Volume 1 No.1, Januari 2015
- Sugiyono, *metode penelitian kuantitatif,kualitatif,dan R&D*, (Bandung : Alfabeta, 2011)
- Suharsumi Arikunto, *Managemen Penelitian*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2003)
- Veitsal Rifai dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan(Dari Teori Ke Praktik)*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2010
- W.S. Winkel, SJ., M.Sc, *Bimbingan Dan Konseling Di Institusi Pendidikan*, (Jakarata: Grasindo, 1991)
- Yayat M. Herujito, *Dasar-Dasar Manajemen*, (Jakarta: Grasindo, 2001)
- Sugiyono, *Metode Penelitia kuantitatif,kualitatif,dan R&D*, (Bandung : Alfabeta, 2011)



**LAMPIRAN**









**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI UIN AR-RANIRY**  
**Nomor : B-2558/Un.08/FDK/KP.00.4/07/2021**

**TENTANG**  
**PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI**  
**SEMESTER GENAP TAHUN AKADEMIK 2020/2021**

**DEKAN FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI**

- Menimbang** : a. Bahwa untuk menjaga kelancaran Bimbingan Skripsi Mahasiswa pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry, maka 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. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 21 tahun 2015 tentang Status Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh;  
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: SP DIPA.025.04.2.423925/2021, Tanggal 23 November 2020

**MEMUTUSKAN**

- Menetapkan** : Surat Keputusan Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi tentang Pembimbing Skripsi Mahasiswa Semester Genap Tahun Akademik 2020/2021
- Pertama** : Menunjuk/Mengangkat Sdr :

- 1) **Dr. Kusmawati Hatta, M.**  
2) **Syaiful Indra, M. Pd, Kons**

Sebagai *Pembimbing Utama*  
Sebagai *Pembimbing Kedua*

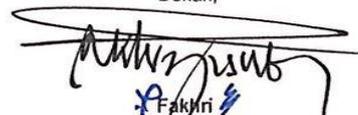
**Untuk Membimbing Skripsi Mahasiswa:**

Nama : Irhamna  
Nim/Jurusan : 160402088 / Bimbingan dan Konseling Islam (BKI)  
Judul : Pola Perencanaan Karir Aparatur Sipil Negara untuk Peningkatan Kinerja (Studi Diskriptif di Kantor Urusan Agama Kecamatan Seuneddon Kab. Aceh Utara)

- 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 2021;
- Keempat** : Surat Keputusan ini berlaku selama satu tahun terhitung sejak tanggal ditetapkan;
- Kelima** : Segala sesuatu akan diubah dan ditetapkan kembali apabila di kemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam Surat Keputusan ini;
- Kutipan** : Surat Keputusan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Banda Aceh  
Pada Tanggal : 15 Juli 2021 M  
05 Zuhhijah 1442 H

An. Rektor UIN Ar-Raniry Banda Aceh  
Dekan,

  
Fakhril

Tembusan:  
1. Rektor UIN Ar-Raniry  
2. Ka. Bag. Keuangan UIN Ar-Raniry  
3. Mahasiswa yang bersangkutan  
**Keterangan: SK berlaku sampai dengan tanggal 15 Juli 2022**



**KEMENTERIAN AGAMA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY**  
**FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI**  
Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh  
Telepon : 0651- 7557321, Email : uin@ar-raniry.ac.id

Nomor : B.2399/Un.08/FDK.I/PP.00.9/06/2021

Lamp : -

Hal : **Penelitian Ilmiah Mahasiswa**

Kepada Yth,  
Kantor Urusan Agama Kecamatan Seunuddon Kabupaten Aceh Utara

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

Nama/NIM : IRHAMNA / 160402088  
Semester/Jurusan : X / Bimbingan dan Konseling Islam  
Alamat sekarang : Gampong Lamgugob, Kec. Syiah Kuala, Kota Banda Aceh

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 Perencanaan Karir Aparatur Sipil Negara Untuk Peningkatan Kinerja***

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

Banda Aceh, 02 Juli 2021  
an. Dekan  
Wakil Dekan Bidang Akademik dan  
Kelembagaan,



Berlaku sampai : 31 Juli 2021

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



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN ACEH UTARA  
KANTOR URUSAN AGAMA KECAMATAN SEUNUDDON  
JL. PANTEU BREUEH - ULEE RUBEK GAMPONG TANJONG PINEUNG KODE POS 24393  
kuaseunuddon@gmail.com

Seunuddon, 09 Juli 2021

Nomor : B-210KUA.01.06.15/Pw.01/07/2021  
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.2399/Un.08/FDK.I/PP.00.9/06/2021 Tanggal 02 Juli 2021 Hal Penelitian Ilmiah Mahasiswa.
2. Untuk maksud tersebut di atas, Kepala Kantor Urusan Agama Kecamatan Seunuddon menerangkan bahwa :  
Nama : Irhamna  
Nim : 160402088  
Semester/Jurusan : X/Bimbingan dan Konseling Islam  
Judul : "Pola perencanaan karir Aparatur Sipil Negara untuk peningkatan kinerja (Studi deskriptif di Kantor Urusan Agama Kecamatan Seunuddon)"
3. Benar yang namanya tersebut di atas telah melaksanakan penelitian di Kantor Urusan Agama Kecamatan Seunuddon dalam rangka penyusunan Skripsi dengan baik.
4. Demikian rekomendasi ini kami buat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

AR - RANIRY



Kepala  
Abdullah S. Ag  
Nip. 196906102009011007

**PEDOMAN WAWANCARA POLA PERENCANAAN KARIR APARATUR  
SIPIL NEGARA UNTUK PENINGKATAN KINERJA ( Studi Deskriptif Di  
Kantor Urusan Agama Kecamatan Seunuddon )**

Untuk mendapatkan data terkait mengenai pola perencanaan karir ASN untuk peningkatan kinerja pegawai, maka peneliti memerlukan data.

1. Bagaimana kualifikasi keilmuan pegawai di lihat dari tupoksi.

Untuk menjawab pertanyaan penelitian dalam rumusan pertama, maka data yang di perlukan adalah:

- a. Data Riwayat Pendidikan
- b. Data Pelatihan atau Kursus
- c. Bakat Dalam Bekerja

2. Bagaimana gambaran kinerja pegawai selama bekerja.

Untuk menjawab pertanyaan rumusan masalah penelitian dua, maka data yang di perlukan adalah:

- a. Tupoksi Kerja
- b. Tanggung Jawab Kerja
- c. Hasil Kerja

3. Bagaimana perkembangan karir pegawai selama bekerja.

Untuk menjawab pertanyaan rumusan masalah penelitian tiga, maka data yang di perlukan adalah:

- a. Jabatan Sekarang
- b. Prestasi Kerja Selama Bekerja
- c. Data Terkait Bantuan Instansi Dalam Memberikan Peluang Karir