

Pengembangan Karier bagi Aparatur Sipil Negara dan Peningkatan Kualifikasi Pegawai pada Kecamatan Ngajum Kabupaten Malang

Ali Hanafiah¹, Klara Kumalasari²

Program Studi S2 Ilmu Administrasi¹, Program studi Administrasi publik²

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Malang

e-mail: alihanafiah218@gmail.com

Abstrak

Pengembangan karier dan peningkatan kualifikasi pegawai merupakan elemen penting dalam membentuk Aparatur Sipil Negara (ASN) yang profesional, kompeten, dan mampu memberikan pelayanan publik secara optimal. Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan untuk meningkatkan pemahaman dan kapasitas ASN di lingkungan kantor kecamatan dalam merencanakan jalur karier serta mendorong peningkatan kualifikasi melalui pendidikan, pelatihan, dan pengembangan kompetensi. Kegiatan dilaksanakan dalam bentuk sosialisasi. Hasil kegiatan menunjukkan bahwa para peserta memiliki pemahaman yang lebih baik mengenai pengembangan karir, serta pentingnya peningkatan kualifikasi dalam mendukung efektivitas kerja. Selain itu, peserta menunjukkan antusiasme tinggi untuk mengikuti program pengembangan diri berkelanjutan. Kegiatan ini diharapkan dapat menjadi langkah awal dalam menciptakan budaya kerja yang adaptif, produktif, dan berorientasi pada kinerja di lingkungan birokrasi tingkat kecamatan.

Kata Kunci: *Pengembangan Karier, ASN, Kualifikasi Pegawai, Kecamatan, Manajemen SDM Aparatur.*

Abstract

Career development and improving employee qualifications are important elements in forming a professional, competent State Civil Apparatus (ASN) that is able to provide optimal public services. This community service activity aims to improve the understanding and capacity of ASN in the sub-district office environment in planning career paths and encouraging improved qualifications through education, training, and competency development. The activity was carried out in the form of socialization. The results of the activity showed that the participants had a better understanding of career development, as well as the importance of improving qualifications in supporting work effectiveness. In addition, participants showed high enthusiasm for participating in the ongoing self-development program. This activity is expected to be the first step in creating an adaptive, productive, and performance-oriented work culture in the sub-district bureaucratic environment.

Kata Kunci: *Career Development, ASN, Employee Qualifications, Sub-District, Human Resource Management.*

PENDAHULUAN

Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan sumber daya utama dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik. Oleh karena itu, kualitas

dan kompetensi ASN sangat menentukan keberhasilan pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan, pembangunan, dan pelayanan kepada masyarakat. Dalam rangka mewujudkan ASN yang profesional, pengembangan karier dan peningkatan kualifikasi pegawai menjadi suatu keharusan yang tidak dapat diabaikan. (Masram et al., 2017). Pengembangan karier ASN bukan sekadar proses kenaikan pangkat atau jabatan, melainkan mencakup peningkatan kemampuan, pengalaman kerja, dan pencapaian kompetensi yang relevan dengan tugas jabatan. Menurut Sedarmayanti (2017), “pengembangan karier adalah proses peningkatan kemampuan individu melalui pelatihan, pendidikan, dan pengalaman kerja guna mencapai jenjang karier yang lebih tinggi dan produktif dalam organisasi.” Hal ini sejalan dengan kebijakan reformasi birokrasi yang menekankan pentingnya penguatan kapasitas ASN untuk mendukung tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*).

Di sisi lain, peningkatan kualifikasi pegawai juga menjadi aspek penting dalam membentuk ASN yang adaptif terhadap perubahan. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menegaskan bahwa setiap ASN berhak dan berkewajiban untuk mengembangkan kompetensi secara berkelanjutan. Sebagaimana dinyatakan oleh Rivai (2015), “pengembangan kualifikasi pegawai melalui pendidikan dan pelatihan merupakan investasi strategis dalam meningkatkan kinerja dan daya saing organisasi sektor publik.”

Untuk itu perlu adanya pengembangan Karier merupakan suatu urutan promosi atau pemindahan ke jabatan-jabatan yang lebih menuntut tanggung jawab. Suatu karier mencerminkan perkembangan pegawai secara individu dalam jenjang jabatan atau kepangkatan yang dapat dicapai selama masa kerja dalam organisasi yang bersangkutan. Sasaran karier adalah posisi atau jabatan di waktu yang akan datang dimana seseorang “berjuang” untuk mencapainya sebagai bagian dari kariernya. (Martoyo, 2001; Handoko, 2002; Kadarisman, 2018). Pada dasarnya, perencanaan karir bertujuan untuk mengidentifikasi keterampilan pribadi, minat, pengetahuan, dan lainnya; dan menetapkan rencana khusus untuk mencapai tujuan tertentu (Kumar, Sushma, Ramya, 2017). Menurut Gary Dessler (2019), perencanaan karir adalah proses yang disengaja sehingga seseorang menjadi sadar akan keterampilan, minat, pengetahuan, motivasi, dan karakteristik pribadi mereka; mendapatkan informasi mengenai kesempatan dan pilihan; mengidentifikasi sasaran terkait karir; dan menetapkan rencana tindakan untuk mencapai sasaran spesifik.

Pengembangan karier merupakan salah satu aspek penting dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia, baik di sektor pemerintahan maupun swasta. Dalam konteks aparatur sipil negara (ASN), pengembangan karier menjadi instrumen strategis untuk mendorong kinerja, produktivitas, serta profesionalisme pegawai. Namun, kenyataannya, masih banyak pegawai yang belum memahami arah dan strategi pengembangan karier secara optimal, baik dari segi perencanaan, peningkatan kompetensi, maupun pemanfaatan teknologi informasi dalam pengelolaan karier (Padmaningrum, 2021). (Great Nusa, 2023),

Pengembangan karier yang tidak dilakukan baik, obyektif, dan adil akan menimbulkan ketidakpuasan kepada para ASN/PNS yang dapat menurunkan semangat kerja dan pada gilirannya akan berdampak pada kinerja. Fenomena selama ini menunjukkan masih adanya berbagai persoalan dalam pengembangan karier ASN/PNS. Meskipun peraturan perundang-undangan sudah secara jelas menetapkan dasar pengembangan karier ASN/PNS harus dilakukan berdasarkan kualifikasi, kompetensi, kinerja, serta mempertimbangkan aspek integritas dan moralitas; namun dalam implementasinya masih sering tidak sesuai/tepat atau menyimpang dari ketentuan peraturan yang berlaku. Mengingat peran penting ASN dalam pemerintahan, maka sistem pengembangan karier ASN pada promosi jabatan perlu dikelola dengan semaksimal mungkin, tujuannya agar memperoleh pegawai-pegawai yang bersih, bertanggung jawab, bijak, transparan dan kompeten (Rakhmawanto, 2020).

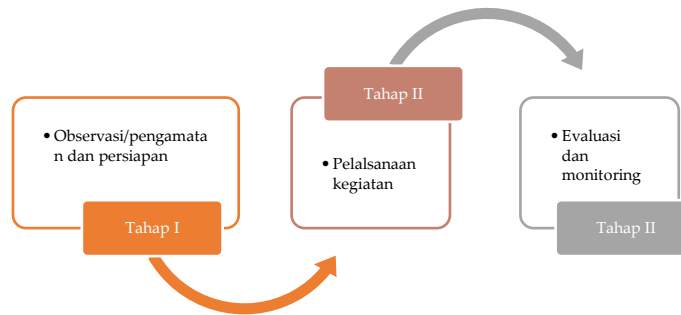
Kualitas seorang aparatur tidak mungkin dapat meningkat tanpa adanya usaha-usaha yang konkrit untuk meningkatkannya. Namun, dalam praktiknya masih ditemukan berbagai hambatan dalam pelaksanaan pengembangan karier dan peningkatan kualifikasi ASN, seperti kurangnya perencanaan karier, keterbatasan akses pelatihan, serta lemahnya sistem evaluasi kinerja yang mendukung pengembangan profesional. Kondisi ini berdampak pada rendahnya motivasi kerja dan kualitas pelayanan publik, terutama di tingkat kecamatan yang merupakan ujung tombak pemerintahan daerah.

Dari uraian di atas maka timbul pemikiran dan minat kami untuk melakukan kegiatan pengabdian masyarakat dengan tujuan untuk dapat meningkatkan dan dikembangkan agar ASN benar-benar memiliki kompetensi dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara profesional. Melalui kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini, tim pelaksana berupaya untuk memberikan kontribusi nyata dalam bentuk pelatihan pengembangan karier bagi pegawai instansi tertentu, baik dalam bentuk penyuluhan, workshop, maupun pendampingan. Kegiatan ini diharapkan dapat meningkatkan kesadaran, pengetahuan, dan keterampilan peserta dalam merencanakan dan mengelola kariernya secara lebih terarah dan berkelanjutan.

METODE

Metode pelaksanaan kegiatan pengabdian masyarakat

Metode pengabdian masyarakat adalah cara atau pendekatan yang digunakan untuk menyampaikan materi atau melakukan intervensi kepada masyarakat. Pemilihan metode yang tepat menjadi kunci keberhasilan program, karena akan menentukan sejauh mana pesan, keterampilan, atau dampak bisa diterima dan diterapkan oleh masyarakat (Sugiyono, 2012). Adapun tahapan dalam kegiatan ini digambarkan dalam bagan berikut ini:



Gambar 1. Metode pelaksanaan kegiatan pengabdian masyarakat
Sumber: Tim pengabdian masyarakat (2025)

Kegiatan pengabdian ini diawali dengan dengan observasi lokasi pengabdian masyarakat di kecamatan tanggal untuk mengetahui kondisi lokasi pengabdian Pelaksanaan Program pelatihan ini dilakukan dengan menggunakan metode ceramah dan Focus Group Discussion (FGD). Program penyuluhan dilaksanakan pada tanggal 20 Mei 2025 oleh Dr Ali Hanafiah ST., MM, Klara kumalasari S.AP., M.AP. Pelaksanaan kegiatan pengabdian masyarakat STIA Malang menggunakan dua metode pertama metode Ceramah Peserta diberikan motivasi agar memiliki pengetahuan dan pemahaman tentang isi, ruang lingkup dengan tema pengabdian masyarakat. Kedua metode focus group discussion (FGD) Peserta diberikan kesempatan untuk mendiskusikan permasalahan yang berkaitan dengan tema pengabdian masyarakat

Setelah pelaksanaan kegiatan, dilakukan evaluasi untuk mengukur efektivitas program melalui kuesioner, wawancara, dan observasi langsung. Evaluasi ini digunakan sebagai bahan masukan untuk perbaikan program ke depan dan laporan akhir pengabdian. Pelaksanaan kegiatan pengabdian masyarakat dilaksanakan di kantor kecamatan ngajum kabupaten Malang tanggal 20 Mei 2025

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan program pengabdian kepada masyarakat ini meliputi kegiatan persiapan, pelaksanaan dan evaluasi. Selama proses persiapan, dilakukan pertemuan dan diskusi antara tim pengabdian masyarakat dengan kecamatan Ngajum kabupaten Malang. Pada kesempatan ini, tim pengabdian masyarakat akan menandatangani kesepakatan antara pihak-pihak yang akan ikut serta dalam pengabdian kepada masyarakat. Program ini melibatkan sosialisasi, termasuk materi dan teknis pelaksanaannya

Persiapan dimulai pada tanggal 13 Mei 2025, kegiatan dilaksanakan di kantor kecamatan ngajum kabupaten Malang, tim pengabdi mulai berkoordinasi dengan mitra pengabdian untuk menjalin kerjasama mengenai kegiatan yang akan dilaksanakan dan jadwal kegiatan. Tahapan kegiatan selanjutnya bersama mitra adalah pelaksanaan sosialisasi, dengan waktu yang ditetapkan sesuai dengan surat administrasi. Pelaksanaan Program pengabdian ini dengan Pendekatan Kolaboratif; a. Tahap Persiapan. b. Tahap pelaksanaan. 3. Tahap Pelaporan

Tahap persiapan

Kegiatan perencanaan melalui tim melakukan survei dan diskusi interal. Kegiatan ini merupakan langkah awal dalam memetakan kebutuhan yang diperlukan dalam memaksimalkan program pengabdian masyarakat. Sesi pemantapan ini mencakup beberapa aspek penting, seperti: a. Persiapan administrasi, termasuk surat perizinan yang diperlukan. b. Penyusunan materi untuk program pengabdian. c. Pemberian arahan dan panduan terkait aktivitas yang akan dilakukan di lapangan.

Tahap Pelaksanaan

Setelah tahap persiapan selesai tim pengabdian masyarakat melaksanakan kegiatan sesuai dengan susunan acara yang di sepakati. Sesi pertama pemberian sambutan dari camat setempat yang menyampaikan manfaat dari kegiatan pengabdian masyarakat untuk pegawai kantor Kecamatan. Kedua, Kegiatan pengabdian masyarakat ini meliputi penyuluhan tentang pengembangan karier bagi aparatur sipil Negara tim memberikan. Materi penyuluhan disampaikan dalam dua sesi utama penyampaian materi Pengembangan karier dan pengembangan karier



Gambar 2. Materi pengembangan karir
Sumber : tim pengabdian masyarakat (2025)

Adapun materi yang disampaikan pada sesi pertama seperti : a). Memahami pentingnya perencanaan karir b). Meningkatkan kesadaran akan potensi diri, Menyiapkan pegawai untuk jenjang karir yang lebih baik c). Mendorong peningkatan kualitas layanan publik melalui sdm unggul. Dalam sesi pertama juga diberikan pelatihan tentang langkah langkah awal pengembangan dan perencanaan karir bagi ASN.

Pada intinya materi yang disampaikan adalah bagaimana upaya meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan pegawai agar dapat bekerja lebih efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi. Titik tekan materi ini ada pada pemecahan masalah atau upaya yang bisa dilakukan dalam peningkatan pegawai seperti: 1. Pihak individu yang dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan. 2. Pihak organisasi yang dapat mendukung peningkatan kapasitas kemampuan seperti dukungan pemimpin, adanya tugas dan fungsi pokok yang tidak tumpang tindih, adanya *reward* bagi pegawai yang

mencapai indikator kinerja dan *punishment* bagi pegawai yang tidak mencapai indikator kinerja. 3. Kemauan dan kemandirian pegawai dalam meningkatkan kinerja seperti sikap, kemauan untuk belajar, kemauan untuk menyelesaikan tanggung jawab dan kesadaran diri dalam meningkatkan kinerja. kesanggupan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani memikul resiko atau keputusan yang diambilnya atau tindakan yang dilakukannya.

Terakhir, diadakan sesi tanya jawab bagi *audiance* ke pemateri dari sesi ini dapat diketahui antusiasme *audiance* yang baik, sehingga terjadi sesi diskusi dan tanya jawab. Selain itu tim pengabdian membuat kuesioner sebagai *post test* setelah penyampaian materi. Hasil *post test* menunjukkan bahwa 80% pegawai ingin meningkatkan pengembangan karir nya, 10% masih ragu untuk mengembangkan karirnya dan 10% masih mempertimbangkan untuk mengembangkan karirnya.

Tahap pelaporan

Pada tahap akhir, tim pengabdian diwajibkan menyusun laporan tertulis mengenai semua kegiatan yang telah dilakukan selama pengabdian. Laporan ini disusun dengan mengikuti sistematika penulisan yang telah ditetapkan oleh Lembaga penelitian dan pengabdian STIA Malang . Laporan ini akan menjadi bukti tertulis tentang hasil kegiatan yang telah dilakukan dan mencakup evaluasi atas pelaksanaan program di lapangan. Pengabdian masyarakat merupakan sebuah pelaksanaan pengamalan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni budaya langsung pada masyarakat secara kelembagaan melalui metodologi ilmiah sebagai penyebaran Tri Dharma Perguruan Tinggi (Hanafiah, dkk 2024)

Pengabdian kepada masyarakat menjadi salah satu studi yang ada di Perguruan Tinggi yang bertujuan sebagai suatu pengalaman untuk dosen agar terjun ke lapangan, lalu mencari sasaran permasalahan sosial yang masih terjadi dan membantu mencari solusi ata permasalahan tersebut serta akan menciptakan sebuah interaksi antara dosen dan masyarakat tersebut. Pengabdian masyarakat menjadi sarana aktualisasi potensi akademisi dalam memberdayakan masyarakat menuju kehidupan yang lebih mandiri dan sejahtera (Suharto, 2017). Hal ini merupakan kegiatan wajib ada di Perguruan Tinggi guna memberikan pengalaman untuk memahami dan memberikan solusi perubahan pada permasalahan sosial yang ada di masyarakat.

Hal yang pasti dari pengabdian adalah hal tersebut diniatkan untuk membantu orang lain, walaupun pada akhirnya ternyata memberikan banyak hal juga kepada para pelaku pengabdian (Makarim, 2020). Suatu gerakan pemberdayaan masyarakat apapun bentuknya adalah bagian dari pengabdian masyarakat. Banyak yang bisa dilakukan untuk melaksanakan pengabdian masyarakat, misalnya mengadakan sosialisasi, pelatihan, workshop, kerja lapangan, penyaluran bantuan, aksi sosial, dan lain-lain

SIMPULAN

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini telah berhasil dilaksanakan dengan lancar dan sesuai dengan tujuan yang telah direncanakan. Melalui berbagai materi dan sesi yang disampaikan, peserta memperoleh pemahaman yang lebih mendalam terkait: manajemen kinerja, Kegiatan ini tidak hanya menjadi sarana peningkatan pengetahuan dan keterampilan teknis, tetapi juga mendorong tumbuhnya semangat integritas, inovasi, dan kolaborasi dalam melaksanakan tugas pelayanan publik. Respon dan partisipasi aktif dari peserta menunjukkan bahwa program ini sejalan dengan kebutuhan aktual para pegawai kecamatan.

Melalui penyampaian materi, diskusi interaktif, dan simulasi, para pegawai kecamatan memperoleh pengetahuan tentang pentingnya manajemen karier yang terstruktur, strategi peningkatan kualifikasi melalui pendidikan dan pelatihan, serta pemanfaatan sistem merit dalam pengembangan SDM aparatur. Hasil evaluasi menunjukkan bahwa kegiatan ini mampu meningkatkan motivasi pegawai dalam meraih jenjang karier yang lebih tinggi, sekaligus memperkuat kesadaran akan pentingnya kompetensi dan kinerja dalam proses pengembangan karier.

Selain itu, kegiatan ini juga menekankan peran penting kantor kecamatan sebagai garda terdepan dalam pelayanan publik di tingkat lokal, sehingga peningkatan kualitas sumber daya manusia di lingkungan kecamatan menjadi sangat strategis. Diharapkan, kegiatan ini dapat menjadi langkah awal dalam pembinaan karier ASN yang lebih terarah dan berkelanjutan, serta menjadi acuan bagi instansi lainnya dalam menyusun strategi pengembangan pegawai berbasis kualifikasi, kompetensi, dan kebutuhan organisasi

DAFTAR PUSTAKA

- Gary Dessler. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Vol. kelima* (G. Dessler (ed.); 14th ed.). Salemba Empat
- Hanafiah, A., Kumalasari, K., Abidin, A. Z., & Dewantara, C. E. P. (2024). Sosialisasi Pemilu Dalam Meningkatkan Partisipasi Masyarakat Di Kelurahan Tlogomas Kecamatan Lowokwaru Kota Malang. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(1), 1-8.
- Handoko, T. Hani. (2002). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi II. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- Hasibuan, S. M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Bumi Aksara
- Kadarisman, M. (2018). Analisis pengembangan karier aparatur sipil negara di pemerintah kota depok. *Civil Service Journal*, 12(2), 115-38.
- Makarim, F. H. (2020). Definisi Pengabdian Masyarakat. *Jurnal Universitas Muria Kudus*, 4
- Martoyo, Susilo. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Keempat. Yogyakarta: BPFE UGM.

- Masram, & Mu'ah. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Padmaningrum, S. H. (2021). Pengembangan Karier dan Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara. Samudra Biru
- Rakhmawanto, A. (2020). Pengembangan Karier Aparatur Sipil Negara Dalam Perspektif Perencanaan Suksesi Berbasis Merit System. *Civil Service: Jurnal Kebijakan Dan Manajemen PNS*, 14(1), 1-16.
- Riduwan, A. (2016). Pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat oleh perguruan tinggi. *Ekuitas (Jurnal Ekonomi dan Keuangan)*, 3(2), 95.
- Rivai, Veithzal. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Organisasi dari Teori ke Praktik. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia dan Reformasi Birokrasi. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharto, E. (2017). *Membangun Masyarakat Memberdayakan Rakyat: Kajian Strategis Pembangunan Kesejahteraan Sosial dan Pekerjaan Sosial*. Bandung: Refika Aditama.
- Undang-undang Nomor .5 Tahun 2014