**BAB III**

**PENGEMBANGAN KARIR PNS**

* 1. **Perencanaan Karir**

Perencanaan karir (*career planning*) terdiri atas dua suku kata, yaitu perencanaan dan karir, perencanaan didefinisikan sebagai proses penentu rencana atau kegiatan-kegiatan yang akan dilakukan pada masa yang akan datang. Sedangkan karir adalah semua pekerjaan yang dilakukan seseorang selama masa kerjanya yang memberikan kelangsungan, keteraturan dan nilai bagi kehidupan manusia.

Jadi perencanaan karir adalah suatu proses dimana individu dapat mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan-tujuan karirnya.

Melalui perencanaan karir (*career planning*) setiap individu dapat mengevaluasi kemampuan dan minatnya sendiri, mempertimbangkan kesempatan karir alternatif, menyusaun tujuan karir, dan merencanakan aktivitas-aktivitas pengembangan karir.

* 1. **Arti Pentingnya Perencanaan Karir**

Perencanaan karir tidak hanya menguntungkan pegawai secara perseorangan akan tetapi juga menguntungkan organisasi. Dengan mengembangkan Aparatur Sipil Negara untuk jabatan-jabatan yang akan datang maka organisasi mendapat jaminan persedian Aparatur Sipil Negara (ASN) yang cakap yang dapat dipercaya untuk mengganti ASN-ASN yang tingkatnya lebih tinggi, baik yang keluar maupun yang mendapat promosi serta yang pensiun. Hal ini memudahkan penyusunan tenaga kerja intern organisasi dan mengurangi biaya pengadaan tenaga kerja dari luar dan seleksi. Lagi pula suatu strategi perencanaan karir memungkinkan organisasi mengembangkan dan menempatkan pegawai dalam jabatan-jabatan yang sesuai dengan minat, kebutuhan dan tujuan karir.

Perencanaan karir memberikan kesempatan kepada pegawai untuk menyelidiki minat, kebutuhan dan pilihan karir dalam organisasi. Melalui proses perencanaan karir Aparatur Sipil Negara dibantu untuk menentukan tujuan-tujuan realistik dan untuk mengembangkan kecakapan dan kemampuan yang diperlukan untuk jabatan-jabatan sasaran.

Perencanaan karir tidak hanya mengutungkan PNS secara perorangan tetapi juga menguntungkan organisasi. Dengan mengembangkan pegawai-pegawai untuk jabatan-jabatan yang akan datang, maka organisasi menjapat jaminan persediannya pegawai-pegawai yang cakap, yang dapat dipercaya untuk mengganti pegawai-pegawai yang tingkatnya lebih tinggi, baik yang keluar maupun yang mendapat promosi. Hal ini memudahkan penyusunan tenaga kerja intern organisasi dan mengurangi biaya pengadaan tenaga kerja dari luar dan seleksi. Suatu strategi perencanaan karir memungkinkan organisasi mengembangkan dan menempatkan pegawai dalam jabatan-jabatan yang sesuai dengan kebutuhan dan tujuan karir.

Perencanaan karir adalah suatu perencanaan tentang kemungkinan seorang Aparatur Sipil Negara meningkatkan karirnya dalam suatu organisasi pemerintah daerah, proses kenaikan pangkat atau jabatan sesuai dengan kemampuannya.

Berdasarkan penjelasan yang disampaikan diatas memperlihatkan bahwa seorang pegawai berperan dalam melakukan perencanaan karir pribadinya. Ia bertanggung jawab untuk memastikan bahwa dirinya mempunyai dan mengembangkan kompetensinya sesuai dengan kebutuhan organisasi dalam hal ini pemerintah daerah. Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebaiknya proaktif dan jeli untuk melihat kesempatan yang ada, dan kemungkinan munculnya masalah dengan karirnya. Seorang PNS senantiasa dapat melakukan penilaian diri sendiri untuk mengenal aspirasi karir yang ia inginkan. Mengukur kekuatan yang ia miliki dan hal-hal yang perlu ditingkatkan lebih baik lagi.

Melalui perencanaan karir seorang PNS dapat menilai tingkat kesesuaian antara aspirasi karirnya dan karir yang dipegang saat ini. Dengan demikian dapat mengarahkan dirinya untuk memilih penugasan atau pekerjaan-pekerjaan yang sesuai dengan aspirasi karirnya.

 Pendidikan formal, pengalaman kerjanya, sikap atasanya dan prestasi kerja serta disiplin kerja. Perencanaan pegawai dapat menambah kepuasan pegawai dan pememfaatan kemampuan pegawai secara optimal. Keadaan seperti di atas memperlihatkan bahwa perencanaan karir dapat membantu mempertahankan dan memotifasi pegawai. Pemerintah daerah Kabupaten Lombok Tengah mengadakan program perencanaan karir.

 faktor-faktor yang paling banyak pengaruhnya adalah sebagai berikut :

1. Keinginan untuk mengembangkan dan mempromosikan pegawai dari dalam dalam.
2. Kekurangan akan orang yang cakap yang dapat di promosikan.
3. Keinginan untuk membantu perencanaan kair (pegawai perorangan).
4. Pernyataan minat pegawai yang benar.
5. Keinginan untuk meningkatkan daya produksi.
6. Tanggung jawab program tindakan yang menguatkan.
7. Perhatian terhadap perpindahan tenaga kerja.
8. Minat pribadi dari manajer-manajer unit
9. Keinginan akan gambaran tentang pengadaan tenaga kerja yang positif (Moekijat,2007:41).

Perencanaan karir memberikan kesempatan kepada pegawai untuk menyelidiki minat, kebutuhan dan pilihan karir dalam organisasi. Melalui proses perencanaan karir Aparatur Sipil Negara dibantu untuk menentukan tujuan-tujuan realistik dan untuk mengembangkan kecakapan dan kemampuan yang diperlukan untuk jabatan-jabatan sasaran.

Strategi perencanaan karir sangat menguntungkan PNS itu sendiri dan menguntungkan organisasi organisasi sehingga dapat menerapkan merit system sesuai amanat Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, Perencanaan karir sudah dilakukan di berbagai daerah semua Aparatur Sipil Negara yang ada di daeah khususnya di Badan Kepegawai Daerah ada tersedia data secara lengkap, ini menunjukan bahwa organisasi pemerintah daerah sudah bekerja secara baik dan benar”.

Keterlibatan organisasi dalam perencanaan karir menjadi sebuah keharusan karena perencanaan karir merupakan usaha pengembangan sumber daya manusia. Keterlibatan dapat dilakukan dalam bentuk khusus, yaitu :

1. Melakukan Pendidikan karir adalah upaya untuk merangsang, motivasi dan menyadarkan pegawai akan karir yang dapat dicapai dalam organisasi dan membantu PNS atau pegawai untuk merencanakannya
2. Informasi Karir adalah informasi yang dibutuhkan seperti uraian jabatan,persyaratan jabatan, dan standar unjuk kerja, sehingga PNS atau pegawaidapat merumuskan rencana kerja yang masuk akal bagi bagi PNS melalui jalur karir yang ada di organisasi.
3. Bimbingan karir adalah upaya untuk menentukan jalur karir yang paling tepat bagi seseorang (Moekjat, 2007:42)

Fungsi perencanaan karir juga mempunyai masukan-masukan yang berharga untuk fungsi perencanaan sumber daya manusia.Dengan memberikan informasi tentang rencana karir individu-individu, makafungsi perencanaan karir menambah pengetahuan manajemen tentang aliran sumber daya manusia yang mungkin diseluruh organisasi. ((Moekijat, 2007 :44).

Salah satu tanggung jawab fungsi perencanaan karir adalah memberikan informasi kepada pegawai-pegawai mengenai kesempatan-kesempatan karir dalam orgnasisasi. Tanggung jawab ini mencakup Jalur-Jalur karir , kemajuan logis antara pekerjaan-pekerjaan atau dari satu kerjaan kejabatan sasaran. Jabatan sasaran adalah jabatan pegawai berusaha mencapainya atau jabatan yang dipersiapkan oleh organisasi untuk diterima oleh yang bersangkutan untuk waktu yang akan datang. Jabatan-jabatan sasaran merupakan obyek dari pada tujuan karir perseorangan dan subyek dari pada usaha-usaha pegembangan jalur-jalur karir perencanaan-perencanaan karir memerlukan informasi analisis pekerjaan.

Dalam hubungan dengan pengembangan pegawai, fungsi perencanaan karir menentukan tujuan untuk pengembangan PNS secara sistematis. Apabila tujuan-tujuan karir pegawai-pegawai perseorangan yang telah disetujui bersama ditentukan, maka kegiatan-kegiatan pengembangan dapat dipilih dan disalurkan dalam suatu arah yang berarti baik bagi individu maupun bagi organisasi.

 Career Anchors dari Schein menunjukan aspek-aspek pekerjaan yang diperlukan khusus oleh orang-orang untuk untuk memenuhi kebutuhan pribadi mereka. Career Anchors itu meliputi :

1. Kemampuan manajerial individu mengingikan kesempatan untuk memimpin.
2. Kemampuan teknis/fungsional individu ingin mengunakan berbagai kemampuan teknis daan kemampuan khusus .
3. Keselamatn/kemanan individu pada dasarnya dimiivasi oleh kebutuhan akan keselamatan/keamanan pekerjaan atau kestabilan dalam situasi pekerjaan.
4. Daya cipta individu dimotivasi oleh kebutuhan untuk menciptakan atau membuat sesuatu.
5. Otonomi dan kebebasan sangat penting bagi orang ini adalah kesempatan untuk bekerja secara bebas dan tanpa paksaan organisasi.

Kegiatan perencanaan dan pengembangan karir memungkinkan pegawai untuk tumbuh dalam jurusan jurusan apa pun yang diinginkan ini. Dalam praktek fungsi perencanaan karir, merupakan suatu fungsi yang kurang baik perumusannya yang tanggung jawabnya sering menjangkau beberapa fungsi kepegawaian lainnya. Misalnya perencanaan-perencanaan sumberdaya manusia dapat menggambarkan kesempatan-kesempatan karir dipandang dari sudut pandang perkiraan lowongan-lowongan pekerjaan yang direncanakan pada suatu waktu tertntu.

Para penyelia/supervisor dapat menangani penyuluhan karir dalam hubungannya dengan wawacara penilaian pelaksanaan pekerjaan.Kegiatan-kegiatan pengembangan untuk mencapai tujuan karir dapat diberikan oleh ahli-ahli latihan dan pengmbangan. Perencanaan karir tidak usah merupakan suatu hal yang baru bagi organisasi, apa yang merupakan hal baru adalah kesadaran keanggupannya yang meningkat dan usaha yang dilakuan oleh banyak organisasi untuk menyatukan unsur-unsurnya yang berlainan menjadi suatu fungsi kepegawaian yang terpisah dan dapat diuraikan atau dirumuskan.

Masalah pokok organisasi yang berhubungan dengan perencanaan karir adalah menjamin penggembangan tenaga-tenaga pengganti yang cakap bagi pegawai-pagawai yang keluar, khususnya tenaga-tenaga pengganti yang cakap bagi pegawai-pegawai yang keluar, khususnya tenaga-tenaga pengganti pada tingakat manajemen tengah dan atas, maka calon-calon utama untuk program-program perencanaan karir dalam organisasi adalah orang-orang yang dipandang oleh manjemen mempunyai keasnggupan/kemampuan untuk maju. Selama fungsi perencanaan karir dalam organisasi disusun dengan baik, maka ada kemungkinan diperoleh keuntungan yang lebih banyak bagi pegawai bagi semua tingkat organisasi.

Fungsi perencanaan karir juga mempunyai masukan-masukan yang berharga untuk fungsi perencanaan sumber daya manusia. Dengan memberikan informasi tentang rencana karir individu-individu, maka fungsi perencanaan karir menambah pengetahuan manajemen tentang aliran sumber daya manusia yang mungkin diseluruh organisasi. ((Moekijat, 2007 :44).

Salah satu tanggung jawab fungsi perencanaan karir adalah memberikan informasi kepada pegawai-pegawai mengenai kesempatan-kesempatan karir dalam orgnasisasi. Tanggung jawab ini mencakup Jalur-Jalur karir , kemajuan logis antara pekerjaan-pekerjaan atau dari satu kerjaan kejabatan sasaran. Jabatan sasaran adalah jabatan pegawai berusaha mencapainya atau jabatan yang dipersiapkan oleh organisasi untuk diterima oleh yang bersangkutan untuk waktu yang akan datang. Jabatan-jabatan sasaran merupakan obyek dari pada tujuan karir perseorangan dan subyek dari pada usaha-usaha pegembangan jalur-jalur karir perencanaan-perencanaan karir memerlukan informasi analisis pekerjaan.

Guna pengembangan pegawai, fungsi perencanaan karir menentukan tujuan untuk pengembangan PNS secara sistematis. Apabila tujuan-tujuan karir pegawai-pegawai perseorangan yang telah disetujui bersama ditentukan, maka kegiatan-kegiatan pengembangan dapat dipilih dan disalurkan dalam suatu arah yang berarti baik bagi individu maupun bagi organisasi.

 Kegiatan perencanaan dan pengembangan karir memungkinkan pegawai untuk tumbuh dalam jurusan jurusan apa pun yang diinginkan ini. Dalam praktek fungsi perencanaan karir, merupakan suatu fungsi yang kurang baik perumusannya yang tanggung jawabnya sering menjangkau beberapa fungsi kepegawaian lainnya. Misalnya perencanaan-perencanaan sumber daya manusia dapat menggambarkan kesempatan-kesempatan karir dipandang dari sudut pandang perkiraan lowongan-lowongan pekerjaan yang direncanakan pada suatu waktu tertntu.

Para penyelia/supervisor dapat menangani penyuluhan karir dalam hubungannya dengan wawacara penilaian pelaksanaan pekerjaan.Kegiatan-kegiatan pengembangan untuk mencapai tujuan karir dapat diberikan oleh ahli-ahli latihan dan pengmbangan. Perencanaan karir tidak usah merupakan suatu hal yang baru bagi organisasi, apa yang merupakan hal baru adalah kesadaran keanggupannya yang meningkat dan usaha yang dilakuan oleh banyak organisasi untuk menyatukan unsur-unsurnya yang berlainan menjadi suatu fungsi kepegawaian yang terpisah dan dapat diuraikan atau dirumuskan.

Masalah pokok organisasi yang berhubungan dengan perencanaan karir adalah menjamin penggembangan tenaga-tenaga pengganti yang cakap bagi pegawai-pagawai yang keluar, khususnya tenaga-tenaga pengganti yang cakap bagi pegawai-pegawai yang keluar, khususnya tenaga-tenaga pengganti pada tingakat manajemen tengah dan atas, maka calon-calon utama untuk program-program perencanaan karir dalam organisasi adalah orang-orang yang dipandang oleh manjemen mempunyai keasnggupan/kemampuan untuk maju. Selama fungsi perencanaan karir dalam organisasi disusun dengan baik, maka ada kemungkinan diperoleh keuntungan yang lebih banyak bagi pegawai bagi semua tingkat organisasi.

Penulis dapat memberi kesimpulan tentang perencanaan karir adalah Perencanaan karir tidak hanya menguntungkan pegawai secara perseorangan, akan tetapi juga menguntungkan organisasi, Dengan mengembangkan pegawai-pegawai untuk jabatan-jabatan yang akan datang, maka organisasi mendapat jaminanan persediaan pegawai-pegawai yang cakap, yang dapat dipercaya untuk mengganti pegawai-pegawai yang tingkatnya lebih tinggi, baik yang keluar maupun yang mendapat promosi. Guna memudahkan penyusunan tenaga intern organisasi dan mengurangi biaya pengadaan tenaga kerja dari luar dan seleksi. Strategi perencanaan karir memungkinkan organisasi mengembangkan dan menempatkan pegawai dalam jabatan-jabatan yang sesuai dengan minat, kebutuhan dan tujuan karirnya. Strategi tersebut dapat menambah kepuasan pegawai dan pemamfaatan kemampuan pegawai secara optimal. Akhirnya perencanaan karir dapat membantu mempertahankan dan memotivasi pegawai . Program-program perencanaan karir memberikan kesempatan kepada pegawai untuk menyelidiki minat, kebutuhan dan pilihan karir dalam orgnanisasi. Melalui proses perencanaan karir pegawai-pegawai dibantu untuk menentukan tujuan-tujuan realistik dan untuk mengembangkan kecakapan dan kemampuan yang diperlukan untuk suatu jabatan.

**3. Program Dalam Perencanaan Karir**

Perencanaan karir merupakan fungsi kepegawaian yang relatif baru dan program-program yang mantap masih jarang kecuali dalam organisasi-organisasi yang besar atau maju akan tetapi keterlibatan organisasi dalam perencanaan karir makin bertambah. Banyak calon pegawai khususnya calon-calon yang berpendidikan tinggi menginginkan suatu karir bukan hanya suatu jabatan.

Hasil wawancara dengan Kepala Badan Kepegawaian Daerahbahwa program perencanaan karir adalah Organisasi dalam hal ini pemerintah daerah harus menilai pegawai-pegawai secara berkala sepanjang karir mereka untuk mengetahui kekuatan individu yang dapat dipergunakan dalam pekerjaan lain dalam organisasi dan untuk memperbaiki kelemahan individu yang merintangi jalannya karir, kegiatan-kegiatan perencanaan karir menjadi amat sukses apabila kegiatan itu di koordinasi dengan kegiatan-kegiatan lain.

Berdasarkan penjelasan di atas, menunjukan bahwa program perencanaan karir harus ada di setiap Kabupaten bahkan program tersebut di buatkan regulasi. Program-program perencanaan karir harus disesuaikan dengan potensi dan kebutuhan suatu organisasi pemerintah daerah.

program pengembangan karir yang direncanakan mengandung 3 unsur (Mikijat, 1995:103) adalah :

1. Membantu pegawai dalam menilai kebutuhan karir internnya sendiri
2. Mengembangkan dan mengumunkan memberitahukan kesempatan-kesempatan karir yang ada dalam organisasi.
3. Menyesuaikan kebutuhan dan kemampuan pegawai dengan kesempatan-kesempatan pegawai.

Sesuai dengan ketiga unsur diatas diharapkan karir PNS/ASN itu merupakan suatu unsur yang sangat penting dan sifatnya pribadi. Oleh karena itu organisasi memberi kebebasan kepada PNS atau ASN untuk mengambil keputusan sendiri mengenai tujuan serta kesempatan menjalani karirnya.

Unsur karir yang baik adalah adanya penghargaan yang wajar terhadap masa kerja, kesetiaan, pengabdian, pengalaman sehingga PNS yang berpengalaman, setia mengabdi kepada Negara pemerintah dan tugas kewajibannya akan mendapat penghargaan selayaknya. Selain itu dalam suatu system karir seorang dapat naik pangkat dan jabatan berdasarkan masa kerja sudah tentu memperhatikan kecakapan, prestasi kerja, kesetiannya dan sebagainya (Nainggolan, 1994:151)

Ada empat unsur program perencanaan karir yaitu :

1. Penilaian individu tentang kemampuan, minat, kebutuhan karir dan tujuan. Banyak pegawai memulai kehidupan pekerjaannya dengan organisasi tanpa penilaian formal tentang kemampuan, minat, kebutuhan karir dan tujuan karir. Gejala orang-orang yang memasuki pekerjaan mata pencaharian, dan karir dengan sedikit perhatian terhadap perencanaan karir.
2. Penilaian organisasi tentang kemampuan dan kesanggupan pegawai. Penilaian yang cermat terhadap kemampuan dan kesanggupan pegawai adalah penting baik bagi organisasi maupun bagi individu. Organisasi mempunyai beberapa sumber informasi untuk membuat penilaian terhadap kemampuan dan kesanggupan pegawai.
3. Informal mengenai kebebasan memilih dan kesempatan karir pada organisasi. Sebelum tujuan-tujuan realitik dapat ditentukan, seseorang pegawai memerlukan/membutuhkan informasi tentang pilihan-pilihan dan kesempatan-kesempatan karir. Hal ini meliputi informasi tentang arah-arah karir yang mungkin, jalur- jalur kemajuan karir yang mungkin dan lowongan-lowongan pekerjaan tertentu.
4. Penyuluhan karir untuk menentukan tujuan-tujuan realistik dan rencana untuk pencapaian karir. Penyuluhan karir terdapat dalam kursus-kursus penyuluhan, khususnya pada penyelia-penyelia dan manajer-manajer penilaian pelaksanaan pekerjaan yang berhubungan dengan pengembangan, yang kebanyakan pegawai menyelidiki tujuan dan kesempatan karir dalam organisasi (Moekijat, 2007:52-64).

 Dari penjelasan di atas penulis menyimpulkan adalah program karir adalah kegiatan yang ditujukan kepada PNS/ASN untuk menyiapkan diri, terhadap karir sesuai dengan minat bakat dan kemampuan sehingga dapat mengembangkan diri secara optimal serta menemukan karir dan melaksanakan karir yang efektif dan memberi kepuasan dan kelayakan secara umum tujuan di selenggarakan program karir adalah untuk membantu PNS/ASN dalam pemahaman dirinya dan lingkungan kerja dalam pengambilan keputusan perencanaan, dan pengarahan kegiatan-kegiatan yang menuju kepada karir dan cara hidup yang akan memberikan rasa kepuasan karena sesuai, serasi dan seimbang dengan dirinya. Sedangkan tujuan khusus program karir PNS/ASN adalah membina sikap yang serasi terhadap partisipasi dalam dunia kerja dan terhadap usaha dalam mempersiapkan diri dari suatu jabatan serta meningkatkan kemahiran berpikir agar mampu mengambil keputusan tentang jabatan dan melaksanakan keputusan itu.

**4. Tanggung Jawab Jabatan Manajemen Personalia**

Untuk membantu perencanaan karir perseorangan ahli manajemen personalia mungkin bertanggung jawab untuk memberikan alat-alat dan kesempatan-kesempatan guna menyelidiki sendiri atau analisis pegawai. Ahli-ahli manajemen personalia juga mempunyai tanggung jawab untuk menyediakan penyuluhan karir bagi pegawai. Ahli manajemen personalia harus membantu sistem penilaian pelaksanaan pekerjaan dan umpan balik kepada pegawai secara berkala, memelihara data penilaian pribadi dalam sistem informasi sumber daya manusia atau dalam arsip kepegawaian dan mungkin mensponsori/membiayai pusat-pusat penilaian. Tanggung jawab untuk mengkomunikasikan pilihan-pilihan dan kesempatan-kesempatan karir tersebut mengembangkan jalur-jalur karir sesuai dengan kebutuhan akan sumber daya manusia organisasi dan menyebarkan informasi kepada pegawai melaui bahan-bahan tertulis lokakarya, pengumuman pekerjaan, atau cara-cara lainnya. Sehubungan penyuluhan karir, tanggung jawab utama ahli manajemen personalia adalah memberikan informasi yang diperlukan oleh penasehat, dan mungkin latihan agar dapat bekerja sama efektif sebagai penasehat.

Bagian personalia harus menaruh minat terhadap perencanaan karir pegawai. Bagian personalia sering menangani perencanaan karir karena rencana-rencana sumber daya manusianya menunjukkan kebutuhan-kebutuhan akan pekerjaan organisasi yang akan datang dan kesempatan-kesempatan karir yang berhubungan . lagi pula ahli-ahli dalam bidang personalia kemungkinan besar sadar akan latihan atau kesempatan-kesempatan pengembangan lainnya. Dengan manajemen kepegawaian memajukan perencanaan. Karir dalam praktek Badan Kepegawaian Daerah mendorong perencanaan karir dengan 3 (tiga) cara yakni melalui pendidikan, informasi dan penyulyhan karir.

 Perencanaan karir sekarang ini sebagian dikembangkan akibat keinginan banyak pegawai untuk tumbuh dan dalam pekerjaannya dan untuk maju dalam karirnya. Kegiatan-kegiatan perencanaan mencakup penilaian kemampuan pegawai-pegawai perseorangan untuk mendapatkan pertumbuhan dan perkembangan dalam organisasi dan perencanaan untuk pengalaman pekerjaan dan kesempatan-kesempatan pengembangan lainnya untuk memungkinkan pegawai tumbuh dalam pekerjaannya atau majunya karirnya.

 Keberhasilan dalam perencanaan dan pengembangan karir memberikan mamfaat yang menguntungkan baik bagi PNS maupun bagi organisasi dapat mendorong pertumbuhan serta dapat meningkatkan kemampuan PNS. Dari pendapat tersebut menunjukan bahwa dengan menggunakan perencanaan karir seumur hidup PNS tersebut dapat memudahannya. Perencanaan indentifikasikan keahliannya dan melanjutkan untuk menilai kebutuhannya. Perencanaan haurs dipertimbangkan terusmenerus. PNS harus merancang rencana sekarang sehingga akan beradaptasi dengan perubahan dan akan menyediakan alternatif untuk masa depan.

Dari penjelasan di atas dapat penulis simpulkan bahwa salah satu kunci sukses dalam berkarir adalah perencanaan yang matang. Perencanaan tidak hanya dibuat sekali, tetapi harus dilakukan berulang-ulang disesuaikan dengan kebutuhan organisasi. Jika pekerjaan yang dijalani tidak sesuai dengan bakat dan minat segera berpikir untuk menata ulang karir tidak ada kata terlambat untuk melakukannya. Perencanaan karir bukanlah suatu proses yang sulit ataupun menjadi beban. Bahkan sebaliknya hendaknya ini dilihat sebagai proses yang memberikan makna kepada perjalanan karir anda. Kesemptan untuk maju yang termasuk dalam program pengembangan dapat diwujudkan jika mereka diberikan kesempatan untuk mengikuti program pendidikan dan pelatihan. Program pendidikan dan pelatihan yang mana diikuti perlu direncanakan dengan baik, agar pada gilirannya mereka mempunyai kesempatan untuk dipromosikan, dipindahkan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi.