

---

## **Analisis Pengembangan Karir Jabatan Fungsional Peneliti Di Balai Litbang Gangguan Akibat Kekurangan Iodium (GAKI) Magelang Tahun 2013**

Zainuddin<sup>\*)</sup>, Chriswardani Suryawati<sup>\*\*)</sup>, Anneke Suparwati<sup>\*\*)</sup>

<sup>\*)</sup> Mahasiswa Bagian Peminatan Administrasi dan Kebijakan Kesehatan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Diponegoro

<sup>\*\*)</sup> Staf Pengajar Bagian Peminatan Administrasi dan Kebijakan Kesehatan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Diponegoro

### **ABSTRAK**

*Pengembangan karir merupakan bentuk pengembangan SDM. Peneliti sebagai ujung tombak Balai Litbang GAKI mengalami beberapa hambatan dalam pengembangan karir yaitu kesempatan melaksanakan penelitian yang masih kurang, penelitian dengan penunjukan, pelatihan belum sesuai kebutuhan, dan sulitnya publikasi jurnal terakreditasi. Tujuan penelitian adalah mendeskripsikan jabatan fungsional peneliti dan aspek pengembangan karir meliputi keadilan karir, dukungan pimpinan, kesadaran tentang kesempatan, minat pegawai, dan kepuasan karir. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Pengumpulan data dengan indepth interview. Informan utama adalah staf fungsional peneliti di Balai Litbang GAKI Magelang yang berstatus calon peneliti sebanyak 4 orang dan peneliti sebanyak 8 orang. Uji validitas dengan triangulasi sumber kepada Kepala Balai Litbang GAKI Magelang dan Ketua tim TP2U. Pelaksanaan tugas pokok sudah sesuai dengan pedoman LIPI, kompetensi minimal sudah tercapai, TP2U belum memantau angka kredit secara rutin, belum ada kebijakan dan prosedur yang mengatur kesempatan penelitian, penelitian dengan penunjukan belum memenuhi harapan peneliti, kendala bahasa dalam publikasi jurnal internasional, kurangnya sarana buku literatur dan dana. Disarankan TP2U memantau perolehan angka kredit peneliti secara berkala, perlu adanya prosedur dalam pengembangan kesempatan penelitian, perlu kompetisi untuk pengembangan diri, perlu pembinaan khusus publikasi ilmiah pada jurnal internasional, organisasi meningkatkan sarana dan dana untuk mendukung pengembangan karir peneliti.*

**Kata kunci :** Pengembangan karir, Jabatan fungsional peneliti

---

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan profesional adalah faktor penting dalam tumbuh kembang sebuah organisasi. Sebagai salah satu sumber daya yang penting memerlukan pengembangan sehingga SDM yang ada dalam organisasi benar-benar sesuai dengan kebutuhan dan bisa menjadi aset dalam mencapai tujuan organisasi.<sup>1</sup>

Salah satu usaha pengembangan SDM adalah melalui pengembangan karir pegawai. Pengembangan karir dinyatakan sebagai suatu proses yang ditempuh oleh pegawai untuk mendapatkan berbagai kemajuan melalui berbagai tahapan.<sup>2</sup>

Menurut William B. Werther dan Keith Davis, ada lima aspek dalam pengembangan karir yang perlu diperhatikan meliputi : keadilan dalam karir, dukungan pimpinan, kesadaran tentang kesempatan, minat pegawai, dan kepuasan karir.<sup>3,4</sup>

Penelitian Yulianti (2007) dalam evaluasi kinerja jabatan fungsional peneliti di Pusat Riset Perikanan Tangkap menyebutkan rendahnya kinerja peneliti akibat dari pengembangan karir yang memerlukan persyaratan yang banyak, motivasi yang kurang dan budaya organisasi yang cenderung birokratis sehingga mengurangi kemandirian peneliti.<sup>6</sup>

Kementerian Kesehatan RI mempunyai salah satu unit setingkat eselon satu yaitu Badan Penelitian dan Pengembangan Kesehatan (Badan Litbangkes) yang mempunyai tugas pokok melaksanakan penelitian dan pengembangan kesehatan. Untuk melaksanakan tugasnya, Badan Litbangkes dibantu oleh satuan kerja yang berada dibawahnya. Salah satu satuan kerja yang dimaksud adalah Balai Litbang Gangguan Akibat Kekurangan Iodium (GAKI) Magelang.<sup>5</sup>

Peneliti merupakan ujung tombak Balai Litbang GAKI sebagai lembaga penelitian untuk mewujudkan visi misinya. Sebagai penentu keberhasilan lembaga penelitian, pengembangan peneliti perlu dilakukan untuk meningkatkan kemampuan peneliti.<sup>5</sup>

Jumlah fungsional peneliti di Litbang GAKI pada akhir tahun 2012 sebanyak 12 orang dari keseluruhan jumlah pegawai 55 orang. Jenjang kepangkatan fungsional peneliti dimulai pada jenjang peneliti pertama, kemudian peneliti muda, peneliti madya, dan yang tertinggi jenjang peneliti utama. Sebagian besar peneliti di Balai Litbang GAKI merupakan peneliti pertama sebanyak 10 orang, peneliti muda sebanyak 2 orang dan belum ada yang mencapai jenjang peneliti madya maupun peneliti utama.<sup>5</sup>

Berdasarkan data kepegawaian dalam kurun waktu 10 tahun terakhir di Balai Litbang GAKI terdapat 6 kenaikan jenjang fungsional peneliti, 4 kenaikan tidak tepat waktu yaitu lebih dari 3 tahun dan 2 kenaikan tepat waktu yaitu 2 tahun. Hal tersebut menunjukkan bahwa kenaikan jenjang dari segi waktu belum efektif karena sebenarnya dapat dicapai dalam 2 tahun, tapi kenyatannya justru sebagian besar kenaikan baru dapat dicapai dalam waktu lebih dari 2 tahun. Para peneliti di Balai Litbang GAKI mengemukakan adanya kesulitan memperoleh angka kredit dari unsur utama seperti penelitian dan karya tulis ilmiah yang terbit pada jurnal terakreditasi, padahal publikasi pada jurnal terakreditasi nasional dan internasional mempunyai poin angka kredit yang tinggi. Hal tersebut yang menjadi hambatan dalam kenaikan jenjang peneliti.

Menurut hasil wawancara yang dilakukan pada bulan Maret 2013 pada para peneliti menyatakan bahwa kesempatan untuk melakukan penelitian di Balai Litbang GAKI masih kurang. Selama ini para peneliti melakukan penelitian secara bergantian dengan sistem penunjukan yang sifatnya bergiliran, jadi bukan berdasarkan kompetisi. Hal ini akan menghambat kompetisi untuk mengembangkan diri.

Keterbatasan dana kegiatan penelitian juga menjadi kendala bagi seorang peneliti untuk dapat aktif melakukan penelitian. Kegiatan penelitian yang dilakukan berpengaruh pada pencapaian angka kredit bagi seorang peneliti untuk mencapai jenjang karir yang lebih tinggi.

Pengembangan karir peneliti juga dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan. Saat ini peneliti yang mendapat kesempatan tugas belajar ke jenjang S2 dan S3 sebanyak 6 orang. Pengembangan melalui pendidikan sudah baik, namun peningkatan kompetensi melalui pelatihan masih kurang. Padahal kompetensi minimal juga menjadi syarat kenaikan jabatan berdasarkan peraturan Kepala LIPI Nomor 06/E/2009 tentang Petunjuk Teknis Jabatan Fungsional Peneliti.<sup>8,9</sup>

Kompetensi peneliti selain ilmu yang mendasari keahlian sesuai bidang juga harus menguasai ilmu tentang metodologi penelitian, manajemen data dan statistik. Kemampuan tersebut bisa diperoleh dari pelatihan-pelatihan. Pada tahun 2011 terdapat dua jenis pelatihan yaitu pelatihan metodologi ilmiah dan penulisan jurnal ilmiah, sedangkan pada tahun 2012 pelatihan terkait peneliti tidak ada. Hal tersebut dirasakan para peneliti kurang belum sesuai kebutuhan.

Permasalahan dari latar belakang menggambarkan beberapa masalah yang dapat mengganggu pengembangan karir, sehingga peneliti tertarik untuk menganalisis bagaimana deskripsi jabatan fungsional peneliti di Balai Litbang GAKI dan aspek pengembangan karir menurut William B. Werther dan Keith Davis meliputi keadilan dalam karir, dukungan pimpinan, kesadaran tentang kesempatan, minat pegawai, dan kepuasan karir dalam pengembangan karir peneliti dan calon peneliti di Balai Litbang GAKI Magelang.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara mendalam. Alat bantu yang digunakan antara lain buku catatan dan alat perekam.<sup>10</sup> Penelitian ini dilaksanakan di Balai Litbang GAKI Magelang. Waktu pelaksanaan penelitian pada bulan Maret-September 2013. Objek yang diteliti dalam penelitian ini adalah deskripsi jabatan fungsional peneliti di Balai Litbang GAKI dan aspek

pengembangan karir meliputi keadilan karir, dukungan pimpinan, kesadaran tentang kesempatan, minat pegawai, dan kepuasan karir. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*.<sup>10</sup> Jumlah informan utama ada 12 orang yaitu Calon Peneliti sebanyak 4 orang dan Peneliti sebanyak 8 orang. Uji validitas menggunakan triangulasi sumber yang terdiri dari 2 orang yaitu Kepala Balai dan Ketua Tim Penilai Peneliti Unit (TP2U) GAKI Magelang.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Deskripsi Jabatan Fungsional Peneliti**

Pelaksanaan tugas pokok peneliti sudah sesuai dengan buku pedoman dari LIPI. Ada tugas tambahan selain tugas pokok. Tugas tambahan yang bersifat administratif struktural dirasa kurang mendukung pengembangan karir peneliti.

Standar minimal kerja sudah tercapai. Calon peneliti sudah mampu publikasi karya tulis ilmiah pada jurnal belum terakreditasi seperti jurnal Media Gizi Mikro Indonesia (MGMI). Informan peneliti sebagian sudah mampu publikasi karya tulis ilmiah pada jurnal terakreditasi nasional seperti Jurnal Badan Litbang, Jurnal Gizi dan Makanan.

Penilaian prestasi kerja oleh Tim Penilai Peneliti unit (TP2U) sudah baik. Proses penilaian sudah cepat dan perbedaan penilaian dengan LIPI hanya sedikit tidak lebih dari 10%. Peran TP2U untuk memantau perolehan angka kredit secara rutin dalam jangka waktu tertentu belum dilakukan. Pengusulan angka kredit masih bersifat mengingatkan.

Hambatan publikasi karya ilmiah pada jurnal terakreditasi nasional dan internasional adalah hambatan dari diri sendiri masih kurang motivasi untuk target menulis, kapasitas/kemampuan, akses, terbatasnya jurnal yang sesuai substansi, kendala bahasa untuk publikasi internasional.

Usaha untuk mengatasi kendala publikasi nasional dengan membuat jurnal sendiri yaitu

jurnal MGMI yang baru terakreditasi pada pertengahan tahun 2013.

### **Keadilan karir**

Belum ada prosedur dalam mendapatkan kesempatan penelitian. Kesempatan masih bersifat kebijaksanaan dari pimpinan dan bentuknya penunjukan.

Kesempatan mendapatkan penelitian menurut informan triangulasi berdasarkan kebutuhan institusi, dengan brainstorming kemudian dilakukan skala prioritas jadi bukan sifatnya saling kompetisi.

### **Dukungan Pimpinan**

Secara umum informan utama menyatakan bahwa pimpinan mendukung dalam pengembangan karir seperti memberi kesempatan tugas belajar, kesempatan publikasi. Hal senada juga diungkapkan oleh informan triangulasi. Ada perencanaan karir untuk peneliti dan calon peneliti meliputi perencanaan pengembangan pendidikan, diklat fungsional dan kenaikan jenjang fungsional. Dukungan sarana dan prasarana sudah cukup baik tetapi buku-buku literatur masih kurang untuk memenuhi kebutuhan informasi para peneliti.

### **Kesadaran Tentang Kesempatan**

Sebagian besar informan utama menyatakan kesempatan untuk mendapatkan penelitian dari dana kantor dirasakan masih kurang karena anggaran yang terbatas. Hal tersebut juga dinyatakan oleh informan triangulasi bahwa ada keterbatasan anggaran. Anggaran menjadi permasalahan, karena sering kali usulan anggaran ke Badan Litbang tidak sesuai dengan realisasi. Ada kesempatan untuk melakukan penelitian dari dana luar kantor dan instansi memberi kesempatan.

Kesempatan pelatihan menurut sebagian besar informan utama masih kurang. Informan triangulasi menyatakan bahwa pelatihan dianggarkan sesuai dengan usulan. Tidak semua usulan bisa didanai, berdasarkan skala prioritas pelatihan mana yang perlu didahulukan.

### **Minat Pegawai**

Delapan orang informan utama menyatakan motivasi menjadi peneliti adalah senang dengan

pekerjaan penelitian, 4 orang menyatakan motivasinya adalah mendapat pekerjaan. Satu orang menyatakan tujuan karirnya adalah profesor riset, sebagian besar sarannya sampai dengan peneliti utama, 3 orang informan sampai dengan peneliti madya.

Minat pengembangan karir ditunjukkan dengan berusaha mendapatkan bimbingan dari peneliti senior dengan bertanya dan berdiskusi. Usaha membangun jaringan dengan peneliti lain di luar instansi dengan memanfaatkan jejaring e-mail yang sudah ada di Badan Litbangkes. Baru ada satu peneliti yang menjadi anggota organisasi profesi peneliti yaitu Apkesi.

### **Kepuasan Karir**

Semua informan menyatakan saat ini menyukai pekerjaan sebagai peneliti. Pekerjaan dianggap memuaskan dan banyak tantangan. Sebagian besar informan menyatakan kebijaksanaan dengan penunjukan belum memenuhi harapan peneliti. Model kompetisi dipersepsikan bisa lebih fair. Tunjangan peneliti saat ini dianggap sudah layak.

Tugas pokok peneliti di Balai Litbang GAKI magelang adalah melakukan penelitian dan pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi khususnya terkait gangguan akibat kekurangan iodium.

Ruang lingkup tugas pokok peneliti di Litbang GAKI sudah sesuai dengan buku pedoman dari LIPI.<sup>7,8</sup> Selain tugas pokok ada juga tugas tambahan. Secara kelembagaan tugas tambahan bertujuan untuk mendukung jalannya organisasi. Sebagian besar tugas tambahan yang diberikan berdampak baik terhadap pengembangan karir peneliti.

Tugas tambahan yang bersifat administratif struktural dirasa kurang mendukung pengembangan karir peneliti. Sebaiknya tugas tambahan ada uraian secara jelas apa saja yang menjadi tugas tambahan dan jangan sampai proporsinya lebih besar dari tugas pokok. Perlu evaluasi apakah tugas tambahan itu memberatkan atau tidak sehingga tugas pokok dan tambahan sama-sama dapat berjalan dengan baik.

Saat ini jabatan fungsional peneliti di Balai Litbang GAKI baru pada peneliti pertama dan peneliti muda. Standar minimal kompetensi peneliti pertama adalah publikasi karya tulis ilmiah (KTI) dalam jurnal belum terakreditasi. Sedangkan peneliti muda publikasi KTI dalam jurnal terakreditasi.<sup>9</sup> Hasil penelitian menunjukkan kompetensi minimal sudah tercapai. Harus ditingkatkan dengan kompetensi yang lain seperti kemampuan metodologi penelitian, manajemen data dan statistik dengan pelatihan-pelatihan.

Peran TP2U dalam melakukan penilaian pada peneliti sudah baik, hal ini dibuktikan dengan hasil penilaian yang tidak jauh berbeda dengan penilaian LIPI. Dikatakan baik bila perbedaan tidak lebih dari 10%.<sup>8</sup>

Penilaian yang baik belum diikuti dengan mekanisme yang efektif dalam pengusulan penetapan angka kredit (PAK). Peran TP2U masih sebatas mengingatkan untuk pengusulan angka kredit, belum memfasilitasi pengusulan seperti memantau secara berkala perolehan angka kredit. Padahal hal tersebut penting untuk menilai apakah seorang peneliti telah memenuhi angka kredit minimal untuk kenaikan jenjang.

Hambatan publikasi ilmiah pada jurnal terakreditasi nasional dan internasional karena faktor individu dan organisasi. Motivasi masih kurang dan tidak punya target dalam menulis karya ilmiah. Organisasi harus memfasilitasi untuk memotivasi seperti pembinaan secara khusus publikasi jurnal internasional. Hal tersebut yang belum dilakukan dengan baik. Upaya Balai Litbang GAKI dengan membuat jurnal sendiri merupakan langkah yang baik tetapi harus tetap dijaga dengan membuka kesempatan menerima artikel dari pihak luar agar jurnal tetap terakreditasi dari LIPI.

Belum adanya prosedur untuk mendapatkan kesempatan penelitian, masih bersifat penunjukan. Hal tersebut dilihat dari aspek keadilan karir berpeluang untuk terjadinya unsur subyektif dan tidak adil dalam mendapat kesempatan.<sup>3</sup>

Pimpinan memberikan dukungan pengembangan karir dengan memberi kesempatan tugas belajar, seminar, pelatihan dan publikasi. Dukungan pimpinan dalam pengembangan karir penting, karena pimpinan mempunyai kewenangan membuat kebijakan. Sarana buku literatur belum lengkap mengakibatkan kesulitan dalam mendapatkan informasi yang dibutuhkan. Pengalokasian dana buku masih sedikit. Hal itu dapat diatasi dengan digital library dan *open acces journal*.

Kesempatan penelitian masih dirasakan kurang karena dana yang terbatas. Organisasi memfasilitasi dengan mencari dan memanfaatkan sumber dana penelitian seperti dari luar negeri, pendidikan tinggi dan Balitbangda. Kebutuhan pelatihan juga terkait dana sehingga realisasi pelatihan bersifat kebutuhan yang prioritas. Perlu keterbukaan alokasi pelatihan sehingga dapat direncanakan kebutuhan pelatihan apa saja yang diperlukan sehingga penganggaran menjadi efektif.

Minat untuk menjadi peneliti sebagian besar motivasinya adalah senang dengan dunia peneliti, sebagian kecil minat menjadi peneliti adalah mendapat pekerjaan. Minat yang sudah baik harus didukung dengan kesempatan yang baik, adil dan merata. Jaringan kerja yang masih dilingkup Badan Litbangkes akan lebih baik dengan membuat jaringan yang lain. Organisasi harus memfasilitasi seperti menjadi anggota Apkesi.

Kebijaksanaan kesempatan pengembangan dengan penunjukan bisa menimbulkan rasa kurang puas karena lebih banyak bersifat subyektif daripada ukuran obyektif. Kompensasi atau tunjangan sudah dianggap layak sehingga bisa memberikan kepuasan dan motivasi kerja.

#### **KESIMPULAN**

Pelaksanaan tugas pokok peneliti di Balai Litbang GAKI sudah sesuai dengan buku pedoman dari LIPI. Tugas tambahan yang tidak sejalan dengan tugas pokok peneliti seperti administratif struktural kurang mendukung pengembangan karir peneliti.

Standar minimal kompetensi sudah tercapai. Penilaian prestasi kerja oleh Tim Penilai Peneliti unit (TP2U) sudah baik. Peran TP2U untuk memantau perolehan angka kredit secara rutin dalam jangka waktu tertentu belum dilakukan.

Hambatan publikasi karya ilmiah pada jurnal terakreditasi nasional dan internasional adalah hambatan motivasi diri sendiri masih kurang untuk target menulis, kapasitas/kemampuan, akses, kendala bahasa untuk publikasi internasional. Belum ada pembinaan khusus untuk publikasi jurnal internasional.

Belum ada prosedur dalam mengelola kesempatan penelitian. Kesempatan penelitian dengan menggunakan kebijaksanaan dari pimpinan yang bersifat penunjukan.

Dukungan pimpinan dalam pengembangan karir seperti pemberian kesempatan pengembangan pendidikan dengan tugas belajar, membuat jurnal MGMI terakreditasi dan pengembangan sarana dan prasarana. Sudah ada perencanaan karir bagi calon peneliti dan peneliti. Kebutuhan buku literatur sebagai sumber informasi masih belum mendukung kebutuhan informasi.

Alokasi anggaran untuk kegiatan litbang dan pelatihan masih terbatas. Kesempatan penelitian dari dana kantor masih terbatas sehingga diberi kesempatan untuk mendapatkan dana penelitian dari luar kantor.

Kebijaksanaan kesempatan penelitian dari dana luar belum dituangkan dalam kebijakan tertulis sehingga belum banyak yang memanfaatkan kesempatan karena mengandalkan informasi dan kesempatan yang diberikan pimpinan. Kesempatan pelatihan masih kurang untuk meningkatkan kompetensi yang dibutuhkan para peneliti.

Minat menjadi peneliti sudah baik, sebagian besar didasari ketertarikan pada profesi peneliti. Tujuan karir yang ditetapkan sebagian besar sampai peneliti utama. Satu orang menyatakan sasarannya sampai dengan profesor riset. Jaringan kerja para peneliti masih di lingkup

Badan Litbangkes. Baru satu orang peneliti yang menjadi anggota Apkesi

Kebijaksanaan dalam pengembangan karir dengan sistem penunjukan kurang memenuhi harapan peneliti. Sistem kompetisi dipandang lebih fair untuk pengembangan diri. Tunjangan peneliti yang didapat saat ini sudah dinilai sudah cukup layak dan menghargai beban kerja yang berat sebagai seorang peneliti.

#### DAFTAR PUSTAKA

1. Kadarisman. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rajawali Press. Jakarta, 2012.
2. Istijanto. *Riset Sumber Daya Manusia*. PT. Gramedia Pustaka. Jakarta, 2008.
3. Sunyoto, Danang. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS. Yogyakarta, 2012.
4. Moekijat. *Perencanaan dan Pengembangan Pegawai*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung, 1995.
5. Litbang GAKI. *Laporan Tahunan Balai Litbang GAKI 2012*. Litbang GAKI. Magelang, 2012.
6. Yulianti. *Evaluasi Kinerja Pejabat Fungsional Peneliti di Pusat Riset Perikanan Tangkap Badan Riset Kelautan dan Perikanan*. Tesis tidak diterbitkan. Program pasca Sarjana UGM, Yogyakarta, 2006. (Online), (<http://etd.ugm.ac.id/index.php>, diakses tanggal 20 April 2013).
7. Kepmen PAN Nomor KEP/128/M.PAN/9/2004 Tentang Jabatan Fungsional Peneliti dan Angka Kreditnya.
8. Peraturan Kepala LIPI Nomor 06/E/2009 Tentang Petunjuk Teknis Jabatan Fungsional Peneliti.
9. Peraturan Kepala LIPI Nomor 04/E/2009 Tentang Standar Kompetensi Jabatan Fungsional Peneliti.
10. Moleong, Lexy J. *Metode Penelitian Kualitatif*. Remaja Rosdakarya. Bandung, 2001.