

## STRATEGI PENGEMBANGAN KARIR DALAM MENINGKATKAN KREATIVITAS KERJA PADA STAF PALANG MERAH INDONESIA KOTA BANDA ACEH

Kusmawati Hatta\*, Azhari\*\*✉, Zubaidah\*\*\*

\*Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh, Indonesia  
E-mail: kusmawati.hatta@ar-raniry.ac.id

\*\*Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh, Indonesia  
E-mail: azhari.zulkifli@ar-raniry.ac.id

\*\*\*Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh, Indonesia  
E-mail: 170402029@student.ar-raniry.ac.id

### Abstract

*Career development is urgently needed in increasing the resources of the Indonesian Red Cross in Banda Aceh City so that staff are ready when facing a sudden disaster. Therefore, the purpose of this study was to determine the qualifications of Indonesian Red Cross workers, the Indonesian Red Cross Staff Work Program that was applied to the implementation and creativity of employees, and how the stages of career development of Indonesian Red Cross Staff were. In taking the sample, the writer uses purposive sampling technique. Data collection techniques with observation techniques, interviews and documentation. After getting data from the field, the results of the research can be seen that the career development strategy in increasing the creativity of the Indonesian Red Cross staff in Banda Aceh City. First, the qualifications of workers are very diverse and not in accordance with their field of work, so they need data from individuals to adjust their work. Second, having a work program from each field, namely: (a) Searching for blood donor locations in collaboration with partners and granting charters; (b) perform services and data collection and fulfill the facilities and infrastructure; (c) Complete documentation to complete requests from the Food and Drug Administration in the process of complying with Good Manufacturing Practices; (d) Training on logistics and disaster management assessment; (e) Socialization and simulation of public and school health; (f) Proposing permanent employees and refresting data collection. Third, the career development strategy of Indonesian Red Cross staff consists of three strategic processes, namely: (a) scheduled training; (b) internship; (c) seminars and workshops.*

**Keywords:** Strategy; Career Development; Work Creativity; PMI Staff.

---

✉Corresponding author:

Email Address: azhari.zulkifli@ar-raniry.ac.id

Received: December 2, 2022; Accepted: June 23, 2023; Published: June 30, 2023

Copyright © 2023 Kusmawati Hatta, Azhari, Zubaidah

DOI: 10.22373/al-ijtimaiyyah.v9i1.15854

## Abstrak

Pengembangan karir sangat dibutuhkan dalam meningkatkan sumber daya Palang Merah Indonesia Kota Banda Aceh sehingga staf siap bertugas saat ada bencana yang melanda tiba-tiba. Oleh karena itu tujuannya dilaksanakan penelitian ini ialah untuk mengetahui kualifikasi para pekerja staf Palang Merah Indonesia, Program kerja Staf Palang Merah Indonesia yang diterapkan untuk pencapaian kinerjanya dan kreativitas kerjanya, serta bagaimana tahapan pengembangan karir Staf di Palang Merah Indonesia. Dalam pengambilan sampel penulis menggunakan teknik *purposive sampling*. Teknik pengumpulan data dengan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi. Setelah mendapatkan data yang diperoleh dari lapangan, maka hasil penelitian dapat diketahui bahwa strategi pengembangan karir dalam meningkatkan kreativitas pada staf Palang Merah Indonesia Kota Banda Aceh. Pertama, kualifikasi para pekerja sangat beragam dan belum sesuai dengan bidang pekerjaannya, sehingga membutuhkan data dari perorang untuk menyesuaikan pekerjaannya. Kedua, memiliki program kerja dari masing-masing bidang yaitu: (a) Pencarian lokasi donor darah dengan bekerja sama dengan mitra-mitra dan pemberian piagam; (b) Melakukan pelayanan dan pendataan serta memenuhi perlengkapan sarana dan prasarana; (c) Melengkapi dokumentasi untuk melengkapi permintaan dari Badan Pengawasan Obat dan Makanan dalam proses pemenuhan *Good Manufacturing Practices*; (d) Pelatihan *logistic* dan manajemen bencana *assesmen*; (e) Sosialisasi dan simulasi kesehatan ke masyarakat dan sekolah; (f) Pengusulan pegawai tetap dan reforest pengimputan data. Ketiga, strategi pengembangan karir staf Palang Merah Indonesia terdapat tiga proses strategi yaitu: (a) pelatihan dengan jadwal *schedule*; (b) magang; (c) seminar dan *workshop*.

**Kata Kunci:** Strategi; Pengembangan Karir; Kreativitas Kerja, Staf PMI.

## PENDAHULUAN

Palang Merah Indonesia merupakan organisasi nasional yang bergerak di bidang kemanusiaan sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 1 Undang-undang Nomor 1 Tahun 2018. Nilai kepalangmerahan dalam pelayanannya bersifat bebas dari keberpihakan terhadap kelompok politik, ras, etnis, maupun agama tertentu. Yang menjadi prioritas adalah kebutuhan masyarakat itu sendiri. Prinsip ketidakberpihakan tersebut merupakan salah satu dari Tujuh Prinsip Dasar Gerakan Internasional Palang Merah dan Bulan Sabit Merah. Ketujuh prinsip dasar tersebut adalah kemanusiaan, kesamaan, kenetralan,

kemandirian, kesukarelaan, kesatuan, dan kesemestaan.<sup>1</sup> Organisasi ini memiliki kegiatan antara lain penanggulangan bencana, pelayanan sosial dan pelayanan kesehatan, transfusi darah dan pengembangan organisasi. Berangkat dari sejarah Palang Merah Indonesia terbentuk pada tanggal 17 September 1945 yang diketuai wakil presiden RI, Drs. Mohammad Hatta dan tersebar di seluruh Kabupaten atau Kota seperti kota Banda Aceh. Didirikan pada tahun 1991 yang diketuai oleh Dr. Buchari MJ di Kota Banda Aceh.

Pelayanan yang diberikan meliputi pertama adalah penanganan bencana di mana layanan tanggap darurat seperti evakuasi, distribusi bantuan, dapur umum, dan sebagainya. Selanjutnya pelatihan kesiapsiagaan bencana sebagai upaya mengurangi dampak dan risiko bencana. layanan pemulihan hubungan keluarga, yakni penyatuan kembali keluarga yang hilang atau terpisah akibat konflik atau bencana, pelayanan sosial dan kesehatan. Yang termasuk dalam kategori ini adalah Program Dukungan Psikososial (PSP) bagi korban bencana, ambulans, Pertolongan Pertama (PP), Rumah Sakit Lapangan, dan karya pembinaan relawan dan generasi muda. Palang Merah Indonesia dalam hal ini memberikan pelatihan bagi Palang Merah Remaja (PMR) di sekolah, Korps Sukarela (KSR) dan Tenaga Sukarela (TSR). Selanjutnya pelayanan tranfusi darah, dalam hal ini Palang Merah Indonesia berupaya menyediakan darah yang aman dan berkualitas, mengadakan uji saring darah, serta konseling.<sup>2</sup>

Menurut Sentot, Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan yang terpenting karena individu atau manusia inilah yang mampu menggerakkan seluruh komponen yang ada dalam organisasi atau perusahaan. Tanpa manusia, organisasi atau perusahaan tidak dapat berjalan. Manusia merupakan sumber daya yang mempunyai pikiran dan perasaan yang membedakanya dengan faktor-faktor produksi lainnya.<sup>3</sup> Pengembangan sumber daya manusia yang dapat dilakukan yakni salah satunya adalah menerapkan pengembangan karir untuk staf PMI yang dapat menjadikan staf PMI lebih Kreatif.<sup>4</sup> Russel dalam Kaswan Pengembangan Karir adalah suatu kesatuan yang terdiri dari unsur-unsur kegiatan seseorang dalam kehidupannya untuk mengembangkan dan memperbaiki diri, unsur-

---

<sup>1</sup>Astrid Firdianto, dkk, "Manual Relawan Aksi Kesehatan dan Pertolongan Berbasis Masyarakat (Aksi-KPPBM) Modul 1, Modul 2, Modul 3", (Jakarta: Palang Merah Indonesia, 2011), hlm. 31-42.

<sup>2</sup>Astrid Firdianto, dkk, *Manual Relawan...*, hlm. 43.

<sup>3</sup>Sentot Imam Wahjono, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Selemba Empat, 2015), hlm. 15.

<sup>4</sup>Randall S. Schuler dan Susan E. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menghadapi Abad Ke 21*, (Jakarta: Erlangga, 1999), hlm. 64-70.

unsur kegiatan organisasi dalam mengembangkan stafnya di mana kegiatan ini dilakukan keseimbangan antara karir individu dengan jenjang karir yang ditentukan organisasi.<sup>5</sup> Menurut Regina Gledy Kaseger, pengembangan karir sangat penting dilakukan dalam instansi atau lembaga, karena pengembangan karir merupakan kebutuhan yang harus ditumbuhkan pada diri staf PMI untuk mendorong staf Palang Merah Indonesia untuk dapat meningkatkan kreativitas kerjanya.<sup>6</sup>

Berangkat dari observasi awal yang dilakukan di PMI Kota Banda Aceh menunjukkan bahwa pengembangan karir sangat dibutuhkan dalam meningkatkan sumber daya PMI Kota Banda Aceh dalam menata Staf siap bertugas saat bencana melanda maupun di setiap hari kegiatan rutinnnya. Secara umum penelitian ini untuk mengetahui Strategi Pengembangan Karir dalam Meningkatkan Kreativitas Kerja pada Staf PMI Kota Banda Aceh. Sedangkan secara khusus penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Kualifikasi para pekerja, Program kerja dan Strategi pengembangan karir Staf di PMI Kota Banda Aceh.

## LANDASAN TEORITIS

### Pengembangan Karir

Menurut Ardana, pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja seseorang yang mendorong adanya peningkatan prestasi kerja dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.<sup>7</sup> Kegiatan pengembangan karir yang didukung oleh kantor, maka kantor mengharapkan daya umpan balik dari staf yaitu berupa prestasi kerja. Prestasi kerja merupakan sebuah hasil kerja yang dicapai seorang staf sesuai dengan standar perusahaan/kantor. Prestasi kerja akan menambah manfaat baik dari pihak perusahaan maupun staf. Salah satu manfaatnya bagi staf yaitu dapat menambah pengalaman karirnya selama bekerja, sedangkan manfaatnya bagi PMI Kota Banda Aceh yaitu memudahkan untuk pengambilan keputusan. Mondy menyatakan bahwa pengembangan karir adalah pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk memastikan bahwa orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia jika dibutuhkan. Filippo menyatakan bahwa pengembangan karir merupakan serangkaian kegiatan yang terpisah-pisah namun masih

---

<sup>5</sup>Kaswan, *Career Development*, (Bandung: Albeta, 2014), hlm. 49.

<sup>6</sup>Regina Gledy Kaseger, "Pengembangan karir dan Self- Efficacy terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Matahari" *Depertemant Store Manado Town Square*, Vol 1. No.4.

<sup>7</sup>Ardana, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), hlm. 77.

merupakan atau mempunyai hubungan yang saling melengkapi, berkelanjutan dan memberikan makna bagi kehidupan staf.<sup>8</sup>

Dalam hal ini pengembangan karir meliputi setiap aktivitas untuk mempersiapkan seseorang dalam menempuh jalur karir tertentu. Suatu rencana karir yang telah dibuat oleh seseorang harus disertai oleh suatu tujuan karir yang realistis, terencana dalam pengembangan karir itu sendiri hingga membantu setiap staf untuk mengembangkan karirnya sepanjang arah itu mencerminkan tujuan dan kemampuannya. Pilihan arah yang ingin dikembangkan merupakan kesempatan yang baik bagi Staf itu sendiri di manapun dan kapanpun.

Sehubungan dengan pembahasan tujuan pengembangan karir staf, berikut pendapat para ahli di bidang manajemen. Rivai menyatakan menyatakan bahwa tujuan dari semua program pengembangan karir adalah untuk menyesuaikan kebutuhan dan tujuan staf dengan peluang karir yang tersedia di organisasi saat ini dan masa depan. Oleh karena itu, upaya membangun sistem pengembangan karir yang dirancang dengan baik akan dapat membantu karyawan dalam menentukan kebutuhan karir mereka sendiri, dan menyesuaikan kebutuhan staf dengan kebutuhan organisasi. Komitmen terhadap program pengembangan karir dapat menunda sumber daya manusia yang membebani organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dikatakan bahwa staf merupakan orang yang paling berkepentingan dalam proses kegiatan pengembangan karir. Jika staf sendiri menunjukkan tampilan dan sikap yang tidak proaktif dalam pengembangan karir, kecil kemungkinan mereka mendapatkan kesempatan untuk pengembangan karir.<sup>9</sup>

Sinambela dan Mohamad Muspawi mengatakan bahwa bagi staf pengembangan karir sangat mereka harapkan karena bermanfaat untuk memotivasi mereka dalam bekerja dengan baik. Samsudin juga menjelaskan bahwa pengembangan karir pada dasarnya memiliki manfaat, yaitu: pertama meningkatkan kemampuan staf. Dengan pengembangan karir melalui pendidikan atau pelatihan, akan lebih meningkatkan kemampuan intelektual dan keterampilan staf yang dapat disumbangkan pada kantor. Dan kedua meningkatkan suplai staf yang berkemampuan. Jumlah staf yang lebih tinggi kemampuan

---

<sup>8</sup>Flippo Edwin B, *Manajemen Personalia*, (Jakarta: Erlangga 1984), hlm. 278.

<sup>9</sup>Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2012), hlm. 337-340.

dari sebelumnya akan menjadi bertambah sehingga memudahkan pihak pimpinan untuk menempatkan staf dalam pekerjaan yang lebih tepat.<sup>10</sup>

### **Kreativitas Kerja**

Kreativitas adalah kemampuan individu untuk mempergunakan imajinasi dan berbagai kemungkinan yang diperoleh dari interaksi dengan ide atau gagasan, orang lain dan lingkungan untuk membuat koneksi dan hasil yang baru serta bermakna. Di mana seseorang dihadapkan pada sebuah permainan atau masalah yang menuntut kreativitas berpikir dalam menyelesaikan. Orang tersebut tidak mampu menyelesaikan karena hanya berkuat pada satu jalan keluar kemudian ada seseorang yang dapat membantunya melalui cara yang tidak terpikir olehnya.<sup>11</sup> Dalam pandangan seperti ini kreativitas merupakan salah satu potensi yang dimiliki setiap orang dan perlu dikembangkan sejak usia dini. Seperti halnya anak yang memiliki bakat kreatif yang dapat dikembangkan sejak dini, sehingga bakat tersebut tidak berkembang secara optimal jika tidak diarahkan. Jadi apabila staf PMI ingin meningkatkan kreativitasnya maka harus memiliki hakikat kreativitas tersebut. Kreativitas dapat diwujudkan dalam kehidupan, di mana saja dan oleh siapa saja, tanpa memandang usia, jenis kelamin, kondisi sosial ekonomi atau tingkat pendidikan tertentu, tetapi bakat kreatif perlu dilatih dan dibina, serta dikembangkan.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini adalah penelitian lapangan (*Field Research*), di mana peneliti harus terjun langsung ke lapangan untuk mengantarkan pengetahuan tentang kondisi, situasi dan pergolakan hidup partisipan dan masyarakat yang diteliti.<sup>12</sup> Di dalamnya peneliti menggunakan metode deskriptif analisis untuk menggambarkan dan menguraikan semua persoalan yang ada secara umum, kemudian menganalisa, mengklarifikasikan dan berusaha mencari pemecahan yang meliputi pencatatan dan penguraian terhadap masalah yang dihadapi di lapangan.<sup>13</sup>

---

<sup>10</sup>Mohamad Muspawi, 'Menata Pengembangan Karir Sumber Daya Manusia Organisasi', Jurnal Ilmiah Universitas Jambi, Vol. 17 No. 1 Tahun 2017, hlm. 121.

<sup>11</sup>Abdul Karim Batu Bara, 'Membangun Kreativitas Pustakawan di Perputakaan', Jurnal Iqra, Volume 06 No. 02, hlm. 41.

<sup>12</sup>Conny Seniawan, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: Gramedia, 2010), hlm. 9.

<sup>13</sup>Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2013), hlm. 3.

Pengambilan subjek data dengan mempertimbangkan kriteria-kriteria penilaian. Adapun kriteria subjek dari penelitian ini yaitu, mengetahui tentang PMI Kota Banda Aceh, bekerja di Palang Merah Indonesia Kota Banda Aceh minimal selama satu tahun, dan yang mendapatkan *reward* ataupun peningkatan karir, meliputi: pertama mantan anggota korps sukarelawan (KSR), kedua staf anggota Palang Merah Indonesia Kota Banda Aceh yang aktif dalam kegiatan. Ketiga staf yang mempunyai peningkatan karir dalam bekerja selama satu tahun di Palang Merah Indonesia Kota Banda Aceh. Adapun Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini observasi, wawancara, dan dokumentasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Kualifikasi Pekerja Staf Palang Merah Indonesia Kota Banda Aceh

Hasil kesimpulan bahwa kualifikasi para pekerja staf PMI Kota Banda Aceh, rata-rata staf bekerja di bidang masing-masing dengan kualifikasi yang sangat beragam terbagi dua, yaitu: (a) Kesesuaian ijazah dengan bagian bidangnya misalnya, lulusan S1 Dokter ditempatkan di bagian registrasi donor & pelayanan darah, dan lulusan D3 AKK, D3 ABK, SMAK, D4 KEP; dan D3 TTD, ditempatkan di bagian komponen dan pengelolaan darah. (b) ketidaklinieritas ijazah dengan bidang pekerjaan. Maka mereka yang tidak sesuai dengan bidang pekerjaannya akan diberi pelatihan maupun seminar pada bidang masing-masing, baik itu dibuat dalam satu bulan pelatihan maupun seminar selama dua hari.

Dalam hal ini Dearden dalam Kamil yang menyatakan bahwa pelatihan pada dasarnya meliputi proses belajar mengajar dan latihan bertujuan untuk mencapai tingkatan kompetensi tertentu atau efisiensi kerja. Sebagai hasil pelatihan, peserta diharapkan mampu merespon dengan tepat dan sesuai situasi tertentu.<sup>14</sup> Manfaat dan tujuan pelatihan adalah untuk: (1) Mengembangkan keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif; (2) Mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat dikerjakan secara rasional; dan (3) Mengembangkan sikap, sehingga menimbulkan kemampuan kerjasama dengan teman-teman staf dan dengan pimpinan.<sup>15</sup>

---

<sup>14</sup>Mustofa Kamil, *Model Pendidikan dan Pelatihan*, (Bandung: Alfabeta, 2010), hlm. 7.

<sup>15</sup>Moekijat, *Adminitrasi Gaji dan Upah*, (Bandung: Alfabeta, 1992), hlm. 2.

## Program Kerja Staf Palang Merah Indonesia dalam Merealisasikan Kinerja dan Kreativitas Kerja

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa PMI Kota Banda Aceh terdapat enam bidang yang masing-masing memiliki program kerja, yaitu:

1. Pencari Pelestarian Donor Darah Sukarela (P2D2S). Terdapat delapan program, yaitu: pertama, PMI *Goes to School* adalah kegiatan donor darah ke sekolah-sekolah baik SMA/SMK, target pencapaiannya terlaksananya kegiatan minimal 80% dari seluruh SMA/SMK baik negeri/swasta di Kota Banda Aceh, kegiatan tersebut dibuat selama dua bulan sekali ataupun setiap perayaan hari besar di sekolah-sekolah tersebut; kedua, pemberian piagam pelayanan donor, yaitu pemberian piagam kepada instansi penyelenggara donor, diberikan satu kali setiap kegiatan donor; ketiga, donor darah dengan semua instansi/lembaga, yaitu tercapainya kerjasama donor darah dengan instansi/lembaga dalam kegiatan donor darah (minimal 50% dari total instansi/lembaga) diberikan satu kali setiap kegiatan; keempat, laporan akhir tahun yaitu memberikan laporan akhir tahun kepada ketua PMI dan kepala UTD, diberikan selama 1 kali pada akhir tahun; kelima, Talkshow, yaitu terlaksananya kegiatan talkshow donor darah sesuai dengan jadwal dan materi yang sudah ada kegiatan tersebut dibuat minimal dua kali dalam satu bulan; keenam, hari donor darah sedunia, yaitu kegiatan tersebut dibuat satu tahun sekali; ketujuh, Safari ramadhan, yaitu kegiatan donor darah pada bulan ramadhan, tujuannya agar kebutuhan darah selama bulan ramadhan dapat tercukupi, kegiatan tersebut dilakukan selama satu tahun sekali; dan kedelapan, ngopi negatif, yaitu mengedukasi maupun sosialisasi kepada masyarakat tentang rhesus negatif, kegiatan tersebut dibuat selama satu kali dalam satu tahun.
2. Registrasi Donor & Pelayanan Darah. Terdapat sembilan program, yaitu: pertama, kalibrasi alat, adalah terlaksananya kegiatan minimal satu kali dalam satu tahun, alat yang dibutuhkan dalam pelaksanaan tugas tetap berfungsi dengan baik; kedua, peralatan standar pengambilan darah bagi teknisi aftaf, adalah terlaksananya kegiatan donor darah minimal satu kali dalam satu tahun. Update ilmu teknisi aftaf/staf yang mengambil darah tentang mengenal pengambilan darah; ketiga, pengecatan dinding di ruang registrasi donor, yaitu terlaksananya kegiatan minimal satu kali dalam tiga



tahun. Sehingga tercapainya ruangan yang nyaman; keempat, pengusulan alat dan sarana pendukung, yaitu terlaksananya kegiatan minimal empat kali dalam empat tahun. Alat penunjang dalam seleksi donor dapat terupdate dan dapat digunakan; kelima, pengusulan menu donor dan souvenir khusus dihari sabtu dan minggu, kegiatan untuk menarik minat para donor darah sukarela dihari sabtu dan minggu, yaitu agar terlaksananya kegiatan donor darah sukarela, pada hari sabtu dan minggu; keenam, refres mulai pre analitik sampel mulai dari volume sampel dan pemutaran, yaitu seluruh teknisi dapat mengetahui kreteria volume sampai selesai dengan SOP yang berlaku, kegiatan tersebut dilakukan dua kali dalam satu tahun; ketujuh, pelatihan uji saring infeksi menular lewat transpusi darah (IMLTD), yaitu untuk diberikan pelatihan kepada teknissi atau staf pengambilan darah untuk mengikuti pelatihan IMLTD, dilakukan selama dua kali dalam satu tahun; kedelapan, pengambilan limbah cair yaitu, tercapainya pengelolaan limbah cair yang tidak mengganggu lingkungan sekitar di PMI Kota Banda Aceh, kegiatannya dilakukan satu kali dalam satu tahun; dan kesembilan, sosialisasi SOP terbaru,yaitu terlaksananya pelayanan darah yang sesuai dengan prinsip GMP (Good Manufacturing Practics), dilaksanakan satu tahun sekali.

3. Komponen & Pengelolaan Darah. Terdapat lima program, yaitu: pertama, melengkapi dokumentasi untuk pemenuhan GMP/CPOB, yaitu untuk melengkapi permintaan dari BPOM dalam proses pemenuhan GMP (Good Manufacturing Practics), dilaksanakan setiap bulan febuari; kedua, pengusulan penambahan staf jabatan, untuk laboratorium agar dapat memenuhi standar GMP, dilaksanakan pada bulan maret; ketiga, refresh pemakaiaan alat, yaitu untuk teknisi bagian komponen mengetahui lebih lengkap penggunaan alat, dilaksanaan satu tahun sekali; keempat, pelatihan komponen, yaitu untuk para teknisi yang belum mengikuti pelatihan komponen, dilaksanakan satu kali dalam satu tahun; dan kelima, refresh komponen, yaitu, seluruh teknisi UTD dapat pengetahui informasi terbaru tentang komponen, dilakaksanakan dua kali dalam satu tahun.
4. Penanggulangan Bencana. Terdapat enam program, yaitu: pertama, pelatihan logistik dan manajemen pergudangan, yaitu seluruh peserta memaahami dan mampu melakukan manajemen logistig dan gudang, dilakukan setiap minggu ke 2 bulan

maret selama satu tahun; kedua, pelatihan manajemen bencana Assesmen dan Renops, adalah 80% peserta mampu mengaplikasikan materi saat praktik, dilakukan selama minggu kedua bulan juni; ketiga, pelatihan relawan spesialisasi WASH emergency, yaitu agar 80% peserta mapu mengaplikasikan materi saat praktik, dilakukan minggu kedua bulan agustus; keempat, Camp siaga bencana, yaitu seluruh unit layanan di PMI Kota Banda Aceh ikut kegiatan, upacara HUT PMI 17 september di lokasi kegiatan, dilakukan pada bulan september; kelima, sosialisasi dan penggalangan dana untuk dana siaga bencana melalui rekening PMI peduli sesama, untuk tersedianya anggaran PMI peduli untuk bantuan masa panik bagi masyarakat Kota Banda Aceh yang terkena musibah atau bencana; dan keenam, monev dan laporan, yaitu tercapainya kinerja PMI yang efektif, profesional, dan tepat sasaran, dilakukan pada minggu kedua desember.

5. Pelayanan Kesehatan/Koordinator Ambulans. Terdapat tiga program, yaitu: pertama, sosialisasi dan simulasi kesehatan untuk warga desa, dilakukan dalam satu bulan 3 kali pertemuan; kedua, pelatihan pertolongan pertama untuk crew ambulans, yaitu dilakukan satu kali dalam tiga tahun; dan ketiga, sosialisasi dan simulasi kesehatan pertolongan pertama ke sekolah-sekolah, yaitu agar seluruh peserta memahami dan mampu melakukan manajemen logistik dan gudang.
6. Kpegawaian ADM dan IT. Terdapat lima program, yaitu: pertama, pengusulan pegawai tetap, dilakukan pada bulan juni; kedua, refresh staf pengelolalan, komponen darah & pelulusan produk, dilakukan pada bulan maret dan desember; ketiga, reffrest pasien servis & pendistribusian darah; keempat, reffrest pengimputan data pasien & pengambilan berkas; dan kelima, perbaiki dan pengecekan mobil, dilakukan pada bulan mei.

Selanjutnya, Akhmad mengungkapkan bahwa terdapat hubungan erat antara kinerja perorangan dengan kinerja perkantoran. Bila kinerja seorang staf baik, maka kemungkinan besar kinerja kantor juga baik. Kinerja Staf akan baik jika mempunyai keahlian tinggi, bersedia bekeja karena diberi gaji sesuai perjanjian dan mempunyai harapan masa depan lebih baik.<sup>16</sup>

---

<sup>16</sup>Akhmad Fauzi dan Rusdi Hidayat, *Manejemen Kinerja*, (Jawa Timur: Airlangga University Press, 2020), hlm. 4.

### Strategi Pengembangan Karir Staf PMI Kota Banda Aceh

Berdasarkan hasil kesimpulan deskripsi maka dapat dinyatakan bahwa proses strategi pengembangan karir staf PMI Kota Banda Aceh, ada tiga strategi, yaitu: (a) Pelatihan dengan jadwal *schedule*, pelatihan tersebut dibuat dilihat dari jadwal masuk, lalu dibuatlah pelatihan misalnya di bidang P2D2S dilakukan pelatihan selama empat, hari kegiatannya dilakukan di PMI Jakarta Pusat. Selanjutnya pelatihan kebencanaan, dilakukan satu kali dalam satu tahun biasanya kegiatannya dilakukan di PMI maupun dinkes; (b) magang dan disekolahkan, biasanya mereka yang baru masuk pada bidang tersebut, dan ada juga yang disekolahkan dari PMI biasanya para dokter untuk melanjutkan S2 mengambil bidang profesi sesuai ijazah dan bidang pekerjaannya, biayanya di tanggung pihak PMI hingga selesai pendidikannya. Kalau yang magang biasanya yang baru masuk setelah ikut pelatihan, maka mereka ada magang selama satu bulan; dan (c) seminar dan *workshop*, setiap Staf PMI wajib mengikuti seminar maupun workshop baik terkait dengan kesehatan atau kebencanaan yang lazimnya membutuhkan waktu tiga hari.

1. Pelatihan dengan jadwal *schedule*. Menurut Bernardin dan Raymond Noe, pelatihan didefinisikan sebagai berbagai usaha pengenalan untuk mengembangkan kinerja tenaga kerja pada pekerjaan yang dipikulnya atau juga sesuatu berkaitan dengan pekerjaannya. melakukan perubahan perilaku, sikap, keahlian, dan pengetahuan yang khusus atau spesifik. Cara agar pelatihan menjadi efektif maka di dalam pelatihan harus mencakup suatu pembelajaran atas pengalaman-pengalaman, pelatihan harus menjadi kegiatan keorganisasian yang direncanakan dan dirancang di dalam menanggapi kebutuhan-kebutuhan yang teridentifikasi.<sup>17</sup> Hasil dari pelatihan adalah perubahan dalam pengetahuan, keterampilan, sikap, atau perilaku tertentu. Dalam hal ini, perubahan pengetahuan yang dimaksud adalah peserta pelatihan awalnya yang tidak mengerti suatu hal menjadi mengerti. Dari yang tidak mengetahui ilmu tentang administrasi perkantoran menjadi mengerti dan faham, serta dapat mengimplementasikan ilmu yang didapat baik dalam teori maupun praktik pada dunia kerja. Kemudian, untuk perubahan keterampilan dan keahlian adalah peserta yang awalnya hanya memiliki keterampilan yang terbatas, menjadi bisa

---

<sup>17</sup>Raymond Noe, John Hollenbeck, Barry Gerhart, Patrick Wright, *Human Resource Management*, International Edition, (The McGraw-hill Companies: Inc. New York, 2003), hlm. 251.

bahkan ahli dalam keterampilan yang telah diajarkan atau diberikan. Dan yang terakhir adalah perubahan perilaku yang biasanya memiliki etika dalam bekerja kurang baik, bahkan mengetahui etika dalam bekerja menjadi faham dan mengerti. Dari beberapa hal di atas, agar pelatihan yang diberikan efektif dan efisien harus melibatkan pengalaman belajar, kegiatan - kegiatan organisasi yang direncanakan, dan dirancang untuk menanggapi kebutuhan yang teridentifikasi dan yang dibutuhkan. Ikatan ahli Geologi Indonesia, mendefinisikan sertifikasi adalah standarisasi secara profesional bagi mereka yang kompeten di bidang pekerjaan masing-masing yang dikelola dan dibina oleh organisasi profesi bukan pemerintah. Sertifikasi ini memenuhi persyaratan kualitas profesional yang sudah ditetapkan.<sup>18</sup>

2. Magang dan disekolahkan. Magang kependidikan bertujuan memberikan pengalaman awal untuk membangun jati diri staf PMI, memantapkan kompetensi, memantapkan kemampuan awal sebagai staf PMI, mengembangkan keahlian yang para staf miliki. Diungkapkan bahwa “kesiapan calon staf PMI Kota Banda Aceh” tidaklah dapat diukur dan diketahui begitu saja secara langsung, tetapi perlu diukur dengan menggunakan indikator-indikator”. Dalam hal ini, yang dimaksud dengan kondisi seseorang atau individu adalah mencakup tiga aspek, yaitu aspek yang pertama meliputi kondisi fisik, mental, dan emosional.
3. Seminar dan *workshop*. Seminar biasanya memiliki fokus pada suatu topik yang khusus, di mana peserta yang hadir dapat berpartisipasi secara aktif. Seminar seringkali dilaksanakan melalui sebuah dialog dengan seorang moderator seminar, atau melalui sebuah presentasi hasil penelitian dalam bentuk yang lebih formal. Biasanya, para peserta bukanlah seorang pemula dalam topik yang didiskusikan (di kantor-kantor, kelas-kelas seminar biasanya disediakan untuk staf PMI yang telah mencapai tingkatan atas). Sistem seminar memiliki gagasan untuk lebih mendekati kepada topik yang dibicarakan. Di beberapa seminar dilakukan juga pertanyaan dan debat. Seminar memiliki sifat lebih informal dibandingkan sistem kuliah di kelas dalam sebuah pengajaran akademis. Sedangkan *workshop* memberi tugas kepada peserta yang harus dikerjakan pada waktu itu juga. Kegiatan lokakarya

---

<sup>18</sup>Komisi Sertifikasi Ikatan Ahli Geologi Indonesia, <http://sertifikasi.iagi.or.id/>, diakses pada tanggal 24 Juli 2018.

identik dengan seminar yaitu suatu pertemuan ilmiah untuk membahas masalah tertentu oleh para pakar dalam bidang tertentu pula. Perbedaan mendasar antara *workshop* dengan seminar hanya menekankan pada hasil yang didapat dari lokakarya menjadi sebuah produk yang dapat digunakan staf PMI. Sedangkan seperti seminar kali ini adalah hanya sebagai pencetus ide yang jika tepat dapat ditindak lanjuti dan jika tidak dapat digunakan bahan pemikiran dan acuan berfikir bagi kalangan pendidik di masa yang akan datang.<sup>19</sup>

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil diskripsi data dan pembahasan penulisan, maka dapat dinyatakan bahwa strategi pengembangan karir dalam meningkatkan kreativitas pada staf Palang Merah Indonesia Kota Banda Aceh belum begitu baik, pernyataan ini didasari dari tiga temuan peneliti, yaitu:

Pertama, dilihat dari kualifikasi para pekerja staf Palang Merah Indonesia Kota Banda Aceh yang sangat beragam dan belum sesuai dengan bidang pekerjaannya, seperti S1 Hukum bekerja di bidang Kebencanaan, dan S1 Teknik bekerja di bidang P2D2S, sehingga membutuhkan data dari perorang untuk menyesuaikan pekerjaannya.

Kedua, dilihat dari program kerja yang dirumuskan dari masing-masing bidang memiliki kesimpulan program-program yaitu: (a) Pencarian lokasi Donor Darah dengan bekerja sama dengan mitra-mitra dan pemberian piagam; (b) Melakukan pelayanan dan pendataan serta memenuhi perlengkapan sarana dan prasarana; (c) Melengkapi dokumentasi untuk pemenuhan GMP (Good Manufacturing Practics), untuk melengkapi permintaan dari BPOM dalam proses pemenuhan GMP; (d) Pelatihan *logistic* dan manajemen bencana *assesmen*; (e) Sosialisasi dan simulasi kesehatan ke masyarakat dan sekolah; (f) Pengusulan pegawai tetap dan reffrest pengimputan data.

Ketiga, dilihat dari strategi pengembangan karir staf Palang Merah Indonesia Kota Banda Aceh ada tiga strategi yaitu: (a) pelatihan dengan jadwal sesuai *schedule* , pelatihan tersebut ditentukan dari jadwal staf Palang Merah Indonesia pertama bergabung bekerja; (b) magang dan disekolahkan, biasanya untuk para staf yang bergabung bekerja namun tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya, maka akan dibuat maggang selama dua

---

<sup>19</sup>Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Yogyakarta: Rineka cipta, 1993), hlm. 302.

bulan. Sedangkan yang disekolahkan itu biasanya memang yang dipilih langsung dari pihak PMI, untuk legalitas atau meningkatkan kepercayaan diri masyarakat bahwa sertifikasinya legal tentang ilmu yang dia punya; (c) seminar dan *workshop*, setiap staf PMI wajib mengikuti seminar maupun *workshop* yang diadakan oleh pihak PMI maupun pihak mitra lain seperti Dinkes.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji. 1992. *Psikologi Kerja*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Anwar, Saifuddin. 2007. *Metode Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka belajar.
- Ardana, dkk. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, Suharsimi. 1993. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Yogyakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Bodnar, dkk. 2013. *Accounting Information System*, New Jersey: Pearson.
- Bungin, Burhan. 2008. *Penelitian Kualitatif: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, dan Ilmu Sosial Lainnya*, Jakarta: Kencana.
- Depdiknas. 2001. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka.
- Hasibuan, Malayu. 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: CV. Haji Masagung.
- Komisi Sertifikasi Ikatan Ahli Geologi Indonesia, <http://sertifikasi.iagi.or.id/>, diakses pada tanggal 24 Juli 2018.
- Mitchell, dkk. 2011. *Bimbingan dan Konseling*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Mohamad Muspawi, Menata Pengembangan Karir Sumber Daya Manusia Organisasi, *Jurnal Ilmiah Universitas Jambi* Vol.17 No. 1 Tahun 2017.
- Mundandar, Utami. 2012. *Mengembangkan Bakat dan Kreativitas Anak Sekolah*, Jakarta: Gramedia Widiansarana Indonesia.
- Rusman. 2009. *Manajemen Kurikulum*, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Sentot, Imam Wahjono. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Selemba Empat.
- Tim Pengembangan Ilmu Pendidikan. 2007. *Ilmu dan Aplikasi Pendidikan*, Jakarta: IMTIMA.
- Yanto, Agus, dkk. 2006. *Ketidaksiapan Memasuki Dunia Kerja Karena Pendidikan*, Jakarta. Dinamika Cipta.
- Zulfajri. 2013. "Upaya Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru dan Karyawan di MTsN Karang Mojo Gunungkidul Yogyakarta", Skripsi, Yogyakarta: Jurusan Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiah dan Keguruan, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.