

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI	ii
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR GRAFIK	1
BAB I. PENDAHULUAN	2
1.1. Latar Belakang	4
1.2. Perumusan Masalah	10
1.3. Keaslian Penelitian	11
1.4. Pertanyaan Penelitian	11
1.5. Tujuan Penelitian	12
1.6. Manfaat Penelitian	13
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI	14
2.1. Tinjauan Pustaka	14
2.2. Landasan Teori	16
2.2.1. Peran Perguruan Tinggi dalam penyiapan SDM di era disruptif ..	16
2.2.2. Karir	17
2.2.3. Tenaga Kependidikan	21
2.2.4. <i>Agility</i> Organisasi	22
2.2.5. Jabatan Struktural/Manajerial vs Jabatan Fungsional	24
2.2.6. Peran Middle Manajemen/ Manajer Lini	27
2.2.7. Kebijakan dan Regulasi Tentang Pengembangan Karir di Perguruan Tinggi	28
2.2.8. Kondisi SDM Tenaga Kependidikan Perguruan Tinggi khususnya UGM	33
2.2.9. Struktur Organisasi beberapa Perguruan Tinggi	36
2.2.10. Studi Kasus	39
BAB III. METODE PENELITIAN	40
3.1. Pendekatan dan Jenis Penelitian	40
3.2. Pemilihan Lokasi	41
3.3. Subjek Penelitian	42
3.3.1. Populasi dan Sampel Penelitian Kuantitatif	42
3.3.2. Pemilihan Informan Penelitian Kualitatif	44
3.4. Metode Pengambilan Data	45
3.4.1. Kuesioner	45
3.4.2. Wawancara	47
3.4.3. Tinjauan Literatur	48
3.4.4. Pengumpulan Data	49

3.5.	Metode Analisis Data	50
3.5.1.	Analisis Data Kuantitatif	51
3.5.2.	Analisis Data Kualitatif	51
3.5.3.	Memeriksa Keandalan dan Validitas	52
3.5.	Metode Penyajian Data	53
3.6.	Jadwal Penelitian	54
BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN		55
4.1.	Hasil Pengumpulan Data	55
4.1.1.	Data Populasi	56
4.1.2.	Profil Responden	56
4.1.2.1.	Berdasarkan Unit Kerja Asal	57
4.1.2.1.1.	Berdasarkan Jenis Kelamin	57
4.1.2.1.2.	Berdasarkan Kelompok Usia	58
4.1.2.1.3.	Berdasarkan Masa Kerja	58
4.1.2.1.4.	Berdasarkan Pendidikan	59
4.2.	Uji Instrumen	60
4.3.	Hasil Penelitian Kuantitatif	60
4.3.1.	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	60
4.3.2.	Interpretasi Hasil Analisis Deskriptif Penelitian Kuantitatif	61
4.3.2.	Respon secara umum	62
4.3.3.	Respon berdasarkan jenis kelamin	66
4.3.4.	Respon berdasarkan usia	69
4.3.5.	Berdasarkan Masa Kerja	75
4.3.6.	Berdasarkan tingkat pendidikan	82
4.3.7.	Berdasarkan unit kerja	85
4.4.	Hasil Uji Kualitatif	92
4.4.1.	Persepsi tenaga kependidikan di Klaster Agro Universitas Gadjah Mada terkait pilihan karir antara jabatan struktural (manajerial) dan jabatan fungsional	92
4.4.2.	faktor-faktor utama yang mempengaruhi preferensi tenaga kependidikan di Klaster Agro terhadap jalur karir antara jabatan struktural atau jabatan fungsional.	95
4.4.3.	harapan dan aspirasi tenaga kependidikan di Klaster Agro dalam pengembangan karir mereka di masa depan di Universitas Gadjah Mada. .	110
4.4.4.	Perbedaan persepsi dan pengalaman tenaga kependidikan yang telah menduduki jabatan struktural dibandingkan dengan mereka yang memilih jabatan fungsional di Klaster Agro	113
4.4.4.1.	Persepsi pejabat struktural	113
4.4.4.2.	Persepsi Tenaga Kependidikan dengan Jabatan Fungsional Tertentu	116

4.5.	Integrasi Hasil Analisis Kuantitatif dan Kualitatif.....	119
4.5.1.	Persepsi tenaga kependidikan di Klaster Agro Universitas Gadjah Mada terkait pilihan karir antara jabatan struktural (manajerial) dan jabatan fungsional.....	119
4.5.2.	Faktor-faktor utama yang mempengaruhi preferensi tenaga kependidikan di Klaster Agro terhadap jalur karir antara jabatan struktural atau jabatan fungsional.	125
4.5.3.	Harapan dan aspirasi tenaga kependidikan di Klaster Agro dalam pengembangan karir mereka di masa depan di Universitas Gadjah Mada. .	132
4.6.	Keterbatasan Penelitian.....	140
BAB V.	KESIMPULAN DAN SARAN.....	142
5.1.	Kesimpulan.....	142
5.2.	Saran	144
DAFTAR PUSTAKA		146
LAMPIRAN		149
Lampiran 1.	Pedoman Kuesioner (Pendahuluan).....	149
Lampiran 2.	Kuesioner Penelitian Bagian 1: Informasi Demografis	150
Lampiran 3.	Kuesioner Penelitian Bagian 2: Persepsi Terhadap Pilihan Karir	151
Lampiran 4.	Kuesioner Penelitian Bagian 3: Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Preferensi Karir	152
Lampiran 5.	Kuesioner Penelitian Bagian 4: Harapan dan Aspirasi Karir di Masa Depan	153
Lampiran 6.	Pedoman Wawancara (Pendahuluan)	154
Lampiran 7.	Pedoman Wawancara untuk Tenaga Kependidikan Administratif (non Struktural dan non Fungsional).....	155
Lampiran 8.	Pedoman Wawancara untuk Tenaga Kependidikan dengan Jabatan Struktural	157
Lampiran 9.	Pedoman Wawancara untuk Tenaga Kependidikan dengan Jabatan Fungsional Tertentu.....	159
Lampiran 10.	Surat Izin Penelitian	161
Lampiran 11.	Hasil Data Kuantitatif (Kuesioner)	166
Lampiran 12.	Tabel Hasil Uji Validitas	169
Lampiran 13.	Uji Reliabilitas	170
Lampiran 14.	Tabel Rangkuman Hasil Wawancara.....	171

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Daftar Jenjang dan Kelas Jabatan di lingkungan Universitas Gadjah Mada	32
Tabel 2. Kondisi jabatan tenaga kependidikan di UGM per 1 Mei 2024	33
Tabel 3. Tenaga kependidikan yang tidak menjabat (Struktural maupun Fungsional).....	43
Tabel 4. Jadwal Penelitian.....	54
Tabel 5. Data tenaga kependidikan yang sesuai dengan kriteria	56
Tabel 6. Interval kriteria hasil statistik frekuensi	62
Tabel 7. Respon secara umum	62
Tabel 8. Respon berdasarkan jenis kelamin	66
Tabel 9. Respon pilihan karir berdasarkan usia	69
Tabel 10. Respon pengaruh faktor finansial, formasi jabatan, dukungan organisasi sebagai penentu pilihan karir berdasarkan usia.....	71
Tabel 11. Respon pengaruh faktor pengakuan profesional, formasi kebijakan organisasi sebagai penentu pilihan karir berdasarkan usia	71
Tabel 12. Respon terhadap harapan peningkatan kompetensi berdasarkan usia ..	73
Tabel 13. Respon terhadap kepuasan berdasarkan usia	75
Tabel 14. Respon tentang pilihan jalur karir berdasarkan masa kerja	76
Tabel 15. Respon pengaruh faktor finansial, formasi jabatan, dukungan organisasi sebagai penentu pilihan karir berdasarkan masa kerja	77
Tabel 16. Respon pengaruh faktor pengakuan profesional, formasi kebijakan organisasi sebagai penentu pilihan karir berdasarkan masa kerja.....	77
Tabel 17. Respon terhadap harapan peningkatan kompetensi dan kesejahteraan berdasarkan masa kerja	80
Tabel 18. Respon terhadap kepuasan berdasarkan masa kerja	80
Tabel 19. Respon berdasarkan tingkat pendidikan	82
Tabel 20. Respon tentang pilihan jalur karir berdasarkan unit kerja	85
Tabel 21. Respon pengaruh faktor finansial, formasi jabatan, dukungan organisasi sebagai penentu pilihan karir berdasarkan unit kerja	87
Tabel 22. Respon pengaruh faktor pengakuan profesional, formasi kebijakan organisasi sebagai penentu pilihan karir berdasarkan unit kerja.....	87
Tabel 23. Respon terhadap harapan karir berdasarkan unit kerja	90
Tabel 24. Respon terhadap kepuasan karir berdasarkan unit kerja	91

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Model Pengembangan Karir Organisasi	19
Gambar 2. Struktur Organisasi Direktorat Sumber Daya Manusia UGM Tahun 2021.....	35
Gambar 3. Struktur Organisasi Direktorat Sumber Daya Manusia UGM Tahun 2024.....	35
Gambar 4. Struktur Organisasi Fakultas Teknologi Pertanian UGM tahun 2021	36
Gambar 5. Struktur Organisasi Fakultas Universitas Indonesia	38
Gambar 6. Bagan perbandingan idealitas dan realitas dalam penelitian.....	140

DAFTAR GRAFIK

Grafik 1. Jumlah Responden berdasarkan Unit Kerja Asal	57
Grafik 2. Jumlah Responden berdasarkan Jenis Kelamin	57
Grafik 3. Jumlah Responden berdasarkan Kelompok Usia	58
Grafik 4. Jumlah Responden berdasarkan Rentang Masa Kerja.....	59
Grafik 5. Jumlah Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan	60