

**ANALISIS PENGEMBANGAN KARIR PEGAWAI DI
KANTOR SATUAN POLISI PAMONG PRAJA (SATPOL PP)
PROVINSI KEPULAUAN RIAU**

SKRIPSI

DIAYS PRATAMA

NIM : 16612216



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2021**

**ANALISIS PENGEMBANGAN KARIR PEGAWAI DI
KANTOR SATUAN POLISI PAMONG PRAJA (SATPOL PP)
PROVINSI KEPULAUAN RIAU**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat-Syarat guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi

Oleh

DIAYS PRATAMA

NIM : 16612216

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2021**

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI
ANALISIS PENGEMBANGAN KARIR PEGAWAI DI KANTOR SATUAN
POLISI PAMONG PRAJA (SATPOL PP)
PROVINSI KEPULAUAN RIAU

Diajukan Kepada :

Panitia Komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

Oleh

NAMA : Diays Pratama
NIM : 16612216

Menyetujui :

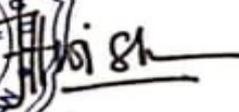
Pembimbing Pertama,

Pembimbing Kedua,


Muhammad Rizki, S.Psi., M.HSc.
NIDN.1021029102/ Asisten Ahli


Tubel Agusven, S.T., M.M.
NIDN/1017087601/ Lektor

Mengetahui,
Ketua Program Studi,



Dwi Septi Haryani, S.T., M.M.
NIDN.1002078602/ Lektor

Skripsi Berjudul

**ANALISIS PENGEMBANGAN KARIR PEGAWAI DI KANTOR SATUAN
POLISI PAMONG PRAJA (SATPOL PP)
PROVINSI KEPULAUAN RIAU**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

NAMA : Diays Pratama
NIM : 16612216

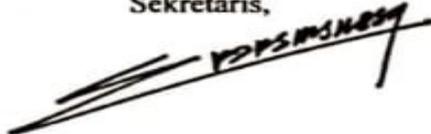
Telah dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal 19 Januari 2021
Dan Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat Untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua,


Muhamad Rizki, S.Psi., M.Hsc.
NIDN.1021029102/ Asisten Ahli

Sekretaris,


Eka Kurnia Saputra, ST., MM.
NIDN.1011088902/ Asisten Ahli

Anggota,


Imran Ilyas, M.M.
NIDN.1007036603/ Lektor

Tanjungpinang, 19 Januari 2021
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang,
Ketua,



Charly Marlinda, SE. M. Ak. Ak. CA.
NIDN.1029127801/ Lektor

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : DIAYS PRATAMA
NIM : 16612216
Tahun Angkatan : 2016
Indeks Prestasi Kumulatif : 3.35
Program Studi / Jenjang : Manajemen / Strata 1
Judul Skripsi : Analisis Pengembangan Karir Pegawai Di Kantor
Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP)
Provinsi Kepulauan Riau

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa seluruh isi dan materi dalam skripsi ini adalah benar hasil karya saya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila dikemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap di proses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 19 Januari 2021

Penyusun



DIAYS PRATAMA
NIM: 16612216

HALAMAN PERSEMBAHAN



Alhamdulillah, Pertama-tama puji Syukur kupanjatkan kepada mu - Ya Allah SWT, atas segala rahmat dan karunia dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi saya dengan segala kekurangannya.

Shalawat beserta salam ku hadiah kan kepada Nabi besar Muhammad SAW sebagai rasa syukur ku yang tidak terkira, ku persembahkan sebuah karya yang Sederhana ini

Skripsi ini untuk keluargaku tercinta terutama

Ayah & Ibuku

Sunardi, S.IP dan Dewi Yunita

Terima kasih atas segala dukungan baik berupa doa maupun materi.

Terima kasih atas kasih sayang yang berlimpah mulai dari lahir

Hingga beranjak dewasa sampai saat ini, semoga apa yang aku persembahkan

Ini bisa membuat kalian bangga dan bahagia sekeluarga

Almamaterku

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan

Tanjungpinang

HALAMAN MOTTO

“Allah tidak membebani seseorang itu melainkan sesuai dengan kesanggupannya”

{Al-Baqarah 286}

“Sebuah kegagalan dimana kita diberikan pelajaran sehingga kita bisa bangkit lebih baik dari hari ini”

“Apapun hasilnya yang didapatkan mau itu tercapai atau tidak, ntah sesuai atau tidak yang kita inginkan, tetapi perlu di ingat hasil yang sudah kita dapatkan adalah dari perjuangan kita”

{Penulis}



KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh

Puji syukur kehadiran Allah SWT, atas limpahan Rahmat dan Karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan berjudul **“ANALISIS PENGEMBANGAN KARIR PEGAWAI KANTOR SATUAN POLISI PAMONG PRAJA (SATPOL PP) PROVINSI KEPULAUAN RIAU”** ini untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan studi serta dalam rangka memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Strata Satu pada Program Manajemen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada Rasulullah SAW.

Dalam proses penulisan skripsi ini tentunya tidak lepas dari bantuan banyak pihak yang selalu mendukung. Dengan ketulusan hati, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang tidak terhingga kepada pihak-pihak sebagai berikut :

1. Ibu Charly Marlinda, S.E.,M.Ak.,Ak.,CA selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami, S.E.,M.Si.,Ak.,CA selaku Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Ibu Sri Kurnia, S.E.,M.Si.,CA selaku Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
4. Bapak Imran Ilyas, S.E.,M.M selaku Wakil Ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

5. Ibu Dwi Septi Haryani, S.T.,M.M selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen.
6. Bapak Octojaya Abriyoso, S.I.KOM.,M.M selaku Sekretaris Program Studi S1 Manajemen.
7. Bapak Muhammad Rizki, S.Psi.,M.HSc selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu dan ilmunya dalam memberikan bimbingan.
8. Bapak Tubel Agusven, S.T.,M.M Selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktu dan ilmunya dalam memberikan bimbingan.
9. Seluruh Dosen dan Staf Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
10. Kedua orangtua yang saya sayangi dan cintai Ayah Sunardi,S.IP dan Ibuku Dewi Yunita serta Adiku, Roy Naldy Setiady D's, Natasya Radica Putri D's, Moch. Icshan Ramadhan D's yang selalu mendukung mendoakan dan penyemangat abang.
11. Para Pimpinan DPRD Provinsi Kepulauan Riau, Bapak Jumaga Nadeak, S.H selaku Ketua DPRD dan Bapak H. Taba Iskandar, SH.,MH..M.Si selaku Wakil Komisi I Bidang Hukum dan Pemerintahan yang selalu mensupport saya.
12. Kepala Kantor & Pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP) Provinsi Kepulauan Riau.
13. Kintan Ariesta Selaku Pacar dan InsyaAllah Calon Istri saya Terimakasih yang selalu mendukung & mendoakan dalam kegiatan saya untuk mencapai karir yang saya inginkan.

14. Seluruh teman-teman seperjuangan Happy Uncle dan Kelas Manajemen M3.

Akhir kata penulis menyadari bahwa ada penulisan skripsi ini masih jauh dari kata kesempurnaan. Karena ini, penulis memohon saran dan kritik yang sifatnya membangun demi kesempurnaannya dan semoga bermanfaat bagi kita semua.

Tanjungpinang, 19 Januari 2021
Penulis

DIAYS PRATAMA
NIM.16612216

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN	
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN	
HALAMAN PERNYATAAN	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
HALAMAN MOTTO	
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
ABSTRAK	xvii
<i>ABSTRACT</i>	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Batasan Masalah	6
1.4 Tujuan Penelitian	7
1.5 Kegunaan Penelitian	7
1.5.1 Kegunaan Ilmiah	7
1.5.2 Kegunaan Praktis	7
1.6 Sistematika Penulisan	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Tinjauan Teori	10
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia ..	10
2.1.1.2 Fungsi Manajemen Sumber daya Manusia	11
2.1.2 Pengembangan Karir	13
2.1.2.1 Pengertian Pengembangan Karir	13

2.1.2.2 Tujuan Pengembangan Karir	17
2.1.2.3 Indikator Pengembangan Karir	19
2.2 Kerangka Pemikiran.....	22
2.3 Penelitian Terdahulu	22
2.3.1 Jurnal Nasional	22
2.3.2 Jurnal Internasional	25
BAB III METODE PENELITIAN.....	27
3.1 Jenis Penelitian.....	27
3.2 Jenis Data.....	27
3.2.1 Data Primer.....	27
3.2.1 Data Sekunder.....	28
3.3 Teknik Pengumpulan Data.....	28
3.4 Populasi dan Sampel	29
3.4.1 Populasi	29
3.4.2 Sampel	30
3.5 Defenisi Operasional Variabel	31
3.6 Teknik Pengolahan Data	32
3.7 Teknik Analisis Data.....	33
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	35
4.1 Hasil Penelitian	35
4.1.1 Gambaran Umum Penelitian.....	35
4.1.1.1 Sejarah Umum Satuan Polisi Pamong Praja Kepulauan Riau.....	35
4.1.1.2 Visi dan Misi Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP).....	39
4.1.1.3 Uraian Tugas	40
4.1.3 Analisa Data	43
4.1.3.1 Hasil Wawancara.....	43
4.1.4 Reduksi data	57
4.1.5 Penyajian Data.....	76
4.1.6 Triangulasi.....	78

4.2 Pembahasan.....	88
4.2.1 Pendidikan dan pelatihan	88
4.2.2. Promosi	90
4.2.3 Mutasi.....	92
BAB V PENUTUP.....	95
5.1 Kesimpulan	95
5.2 Saran.....	96
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	
<i>CURICULUM VITAE</i>	

DAFTAR TABEL

TABEL	JUDUL	Halaman
Tabel 1.1.	Keadaan Pegawai Satpol PP Kepulauan Riau.....	5
Tabel 3.1.	Populasi penelitian.....	30
Tabel 3.2.	Sampel Penelitian.....	31
Tabel 3.3.	Definisi Operasional Variabel.....	32
Tabel 4.1.	Rekapitulasi Hasil Wawancara Informan Pertanyaan I Pendidikan dan pelatihan	45
Tabel 4.2.	Rekapitulasi Hasil Wawancara Informan Pertanyaan II Pendidikan dan pelatihan.....	47
Tabel 4.3.	Rekapitulasi Hasil Wawancara Informan Pertanyaan III Pendidikan dan pelatihan.....	49
Tabel 4.4.	Rekapitulasi Hasil Wawancara Informan Pertanyaan I Promosi.....	51
Tabel 4.5.	Rekapitulasi Hasil Wawancara Informan Pertanyaan II Promosi.....	53
Tabel 4.6.	Rekapitulasi Hasil Wawancara Informan Pertanyaan I Mutasi	54
Tabel 4.7.	Rekapitulasi Hasil Wawancara Informan Pertanyaan II Mutasi	56
Tabel 4.8.	Hasil Reduksi Data.....	57
Tabel 4.9.	Penyajian Data	77
Tabel 4.10.	Triangulasi	79

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul	Halaman
Gambar 2.1.	Kerangka Pemikiran.....	23
Gambar 3.1.	Triangulasi Sumber	34

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul Lampiran
-----------------	-----------------------

Lampiran 1 :	Pedoman Wawancara
--------------	-------------------

Lampiran 2 :	Rekapitulasi Wawancara
--------------	------------------------

Lampiran 3 :	Dokumentasi
--------------	-------------

Lampiran 4 :	Surat Keterangan Objek Penelitian
--------------	-----------------------------------

Lampiran 5 :	Hasil Scan Plagiat
--------------	--------------------

ABSTRAK

ANALISIS PENGEMBANGAN KARIR PEGAWAI DI KANTOR SATUAN POLISI PAMONG PRAJA (SATPOL PP) PROVINSI KEPULAUAN RIAU

Diays Pratama, 16612216, Manajemen
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
diayspratama@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang Pengembangan Karir Pegawai Dalam Pelaksanaan Kerja Di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP) Provinsi Kepulauan Riau. Adapun jumlah sampel dari penelitian ini adalah 6 orang yang terdiri dari, 1 Orang Kepala Bidang Sumber Daya Aparatur, 2 orang Orang Staf Sumber Daya Aparatur dan 3 Orang Staf bidang Kentraman dan Ketertiban Masyarakat.

Jenis penelitian Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. teknik pengumpulan data menggunakan wawancara studi pustaka. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah purposive sampling.

Indikator yang digunakan penelitian ini adalah pendidikan dan pelatihan, promosi serta mutasi. Pengembangan Karier adalah suatu proses pergerakan posisi atau jabatan menuju peningkatan dan kemajuan PNS sepanjang pengabdianya dalam instansi pemerintah.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengembangan Karir Pegawai Di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP) Provinsi Kepulauan Riau dari tiga indikator tersebut masih belum ideal dalam pelaksanaannya, seperti dalam promosi dapat dilihat dari tidak ada publikasi atau informasi mengenai aturan, syarat, dan prosedur dalam promosi jabatan, promosi dilakukan tidak terbuka.

Kata Kunci : Pengembangan Karir, Pendidikan dan Pelatihan, Promosi, Mutasi

Dosen Pembimbing : 1. Muhammad Rizki, S.Psi., M.HSc
2. Tubel Agusven, S.T., M.M

ABSTRACT

ANALYSIS OF EMPLOYEE CAREER DEVELOPMENT IN PAMONG PRAJA POLICE OFFICE (SATPOL PP), RIAU ISLANDS PROVINCE

Diays Pratama, 16612216, Manajemen
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
diayspratama@gmail.com

This study aims to determine about Employee Career Development in Work Implementation at the Civil Service Police Unit Office (SATPOL PP) of Riau Islands Province. The number of samples from this study were 6 people consisting of, 1 Head of Apparatus Resources, 2 Staff of Apparatus Resources and 3 Staff in the field of Manpower and Public Order.

Research type The method used in this research is qualitative research. The types of data used in this study are primary data and secondary data. data collection techniques using interviews and literature study. The sample technique used in this study was purposive sampling.

The indicators used in this research are education and training, promotion and transfer. Career development is a process of moving a position or position towards the improvement and advancement of civil servants throughout their service in government agencies.

The results showed that the career development of employees at the Civil Service Police Unit Office (SATPOL PP) of the Riau Islands Province was still not ideal in its implementation, as in promotion it can be seen from the absence of publications or information regarding the rules, conditions, and procedures in promotion. position, promotions are not open.

Keywords: Career Development, Education and Training, Promotion, Mutation

Dosen Pembimbing : 1. Muhammad Rizki, S.Psi.,M.HSc
2. Tubel Agusven, S.T.,M.M

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pentingnya Sumber Daya Manusia (SDM) dalam organisasi adalah bahwa segala potensi sumber daya yang dimiliki manusia yang dapat dimanfaatkan sebagai usaha untuk meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan baik secara pribadi individu maupun di dalam organisasi. Sumber daya tersebut yaitu waktu, tenaga dan kemampuan manusia (baik daya pikir serta daya fisiknya) benar-benar dapat dimanfaatkan secara terpadu dan secara optimal bagi kepentingan organisasi. Sumber Daya Manusia sebagai faktor pertama dan utama dalam proses pembangunan dan pencapaian tujuan organisasi. Apabila di dalam organisasi sudah memiliki modal besar, teknologi canggih, sumber daya alam melimpah namun tidak ada sumber daya manusia yang dapat mengelola dan memanfaatkannya maka organisasi tersebut tidak akan mungkin dapat meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh sebab itulah pentingnya peran sumber daya manusia dalam organisasi itu sangat diperlukan sebagai unsur utama dan unsur pengendali keberhasilan organisasi.

Sumber Daya Manusia dalam kegiatan organisasi berperan sebagai penggerak utama, dan penentu bagi keberhasilan atau kemajuan suatu organisasi, Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan demi tercapainya suatu tujuan, Manusia penting sebagai penggerak organisasi, dalam era pembangunan nasional sangat dirasakan kehadirannya oleh

organisasi. Seluruh keluaran organisasi tergantung dari prakarsa dan karya Sumber Daya Manusia.

Sumber Daya Manusia yang handal dapat menjadi sumber keunggulan kompetitif yang berkelanjutan karena aset-aset manusia tersebut mempunyai pengetahuan dan kompleksitas sosial yang sulit untuk ditiru oleh pesaing. Dalam pemerintahan di Indonesia, Sumber Daya Manusia yang bertugas umumnya disebut Pegawai Negeri Sipil (PNS). Tugas utama PNS adalah menyelenggarakan reformasi birokrasi mengandung maksud agar birokrasi pemerintah dapat berlangsung dengan baik. sesuai kebaikan prinsip-prinsip manajemen modern dalam pembangunan dan pelayanan kepada masyarakat yang memang merupakan tugas utama Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Pengembangan karir Pegawai Negeri Sipil Salah satu Dinas dalam menjalankan tugas dan fungsinya, Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP) yang merupakan Pegawai Negeri Sipil membantu kepala daerah untuk menciptakan suatu kondisi daerah yang tenteram, tertib, dan teratur sehingga penyelenggaraan roda pemerintahan dapat berjalan dengan lancar dan masyarakat dapat melakukan kegiatannya dengan aman. Oleh karena itu, di samping menegakkan Perda, Satpol PP juga dituntut untuk menegakkan kebijakan pemerintah daerah lainnya yaitu peraturan kepala daerah.

Untuk mengoptimalkan kinerja Satpol PP perlu dibangun kelembagaan Satpol PP yang mampu mendukung terwujudnya kondisi daerah yang tenteram, tertib, dan teratur. Penataan kelembagaan Satpol PP tidak hanya mempertimbangkan kriteria kepadatan jumlah penduduk di suatu daerah, tetapi

juga beban tugas dan tanggung jawab yang diemban, budaya, sosiologi, serta risiko keselamatan polisi pamong praja.

Dasar hukum tentang tugas dan tanggung jawab Satpol PP adalah PP Nomor 6 Tahun 2010 tentang Satuan Polisi Pamong Praja yang ditetapkan pada tanggal 6 Januari 2010. Dengan berlakunya PP ini maka dinyatakan tidak berlaku PP Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pedoman Satuan Polisi Pamong Praja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 112, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4428).

Satpol PP dipimpin oleh seorang kepala satuan dan berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada kepala daerah melalui sekretaris daerah. (Pertanggung jawaban Kepala Satpol PP kepada Kepala Daerah melalui Sekretaris daerah adalah pertanggung jawaban administratif. Pengertian “melalui” bukan berarti Kepala Satpol PP merupakan bawahan langsung sekretaris daerah. Secara struktural Kepala Satpol PP berada langsung di bawah kepala daerah).

Dalam melaksanakan tugasnya, Polisi Pamong Praja wajib menjunjung tinggi norma hukum, norma agama, hak asasi manusia, dan norma sosial lainnya yang hidup dan berkembang di masyarakat, yang dimaksud dengan “norma sosial lainnya” adalah adat atau kebiasaan yang diakui sebagai aturan/etika yang mengikat secara moral kepada masyarakat setempat, menaati disiplin pegawai negeri sipil dan kode etik Polisi Pamong Praja dan membantu menyelesaikan perselisihan warga masyarakat yang dapat mengganggu ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat, yang dimaksud dengan “membantu menyelesaikan perselisihan” adalah upaya pencegahan agar

perselisihan antara warga masyarakat tersebut tidak menimbulkan gangguan ketenteraman dan ketertiban umum.

Melihat tugas pokok dan fungsi pegawai Satuan Polisi Pamong Praja sangat kompleks yaitu mulai dari penegakan peraturan daerah hingga permasalahan sosial masyarakat maka perlu ada pengembangan karir yang dilakukan secara optimal agar pekerjaan pegawai dapat lebih efektif di jalankan.

Faktor karir pegawai juga diperlukan dalam pelaksanaan tugas Satuan Polisi Pamong Praja, karena faktor pengembangan karir bagi pegawai juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi peningkatan prestasi kerja pegawai. Karena pada dasarnya, setiap individu yang bekerja menginginkan adanya peningkatan dan kemajuan pada karir yang dijalaninya. Karir dapat dikatakan sebagai suatu sejarah dari pekerjaan seorang individu ataupun serangkaian posisi yang dipegang seseorang selama perjalanan kerjanya.

Pengembangan karir organisasi didefinisikan sebagai kesempatan yang diberikan oleh organisasi untuk memajukan kemungkinan karir seorang individu, seperti tugas yang menantang, konseling karir dan tetap mendapatkan informasi. Usaha pengembangan karir pada karyawan sangat perlu dikembangkan oleh instansi, pengembangan karir yang diberikan instansi untuk memenuhi kebutuhan pribadi tiap karyawan belum tentu karyawan mempersepsikannya demikian.

Di Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kepulauan Riau pengembangan karir pegawai belum efektif, masih terdapat kendala yaitu PNS yang telah memenuhi syarat jabatan untuk menduduki jabatan setingkat lebih tinggi ternyata

yang bersangkutan hanya masuk dalam daftar tunggu. Bahkan sampai yang bersangkutan pensiun, tidak mendapatkan promosi jabatan. Sedangkan PNS yang belum memenuhi syarat jabatan untuk menduduki jabatan setingkat lebih tinggi dan belum mengikuti pendidikan dan pelatihan kepemimpinan ternyata telah dapat menduduki jabatan. Hal ini dapat dilihat dari data berikut :

Tabel 1.1
Keadaan Pegawai Satpol PP Kepulauan Riau

No	Inisial Nama	Masa Kerja	Pendidikan	Pelatihan		Jabatan	Keterangan
				Sudah	Belum		
1	A	3,5 tahun	S1		√	Ada jabatan	Belum sesuai
2	B	5 tahun	S1	√		Staff	Belum sesuai
3	C	4 tahun	S1		√	Ada jabatan	Belum sesuai
4	D	7 tahun	S2	√		staff	Belum sesuai

Sumber : Satpol PP Provinsi Kepulauan Riau (2020)

Berdasarkan tabel 1.1 data dilihat bahwa tidak semua pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kepulauan Riau pernah mengikuti pelatihan, kemudian pegawai yang belum mengikuti pelatihan dan masa kerja masih di bawah 5 tahun sudah menduduki jabatan sedangkan ada yang sudah bekerja di atas 5 tahun dan mengikuti pelatihan masih menjadi staff.

Pengembangan Karier adalah suatu proses pergerakan posisi atau jabatan menuju peningkatan dan kemajuan PNS sepanjang pengabdianya dalam instansi pemerintah. Dimana seharusnya Tim P3PNS (Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (P-3) PNS) wajib menyusun Peta Potensi PNS berdasarkan hasil pemetaan kompetensi dan penilaian kinerja, yang secara berkala dilakukan peninjauan kembali kemudian tim P3PNS menyusun perencanaan Pengembangan Karier PNS berdasarkan profil

dan hasil pemetaan kompetensi PNS pada unit organisasi, Namun kenyataannya berdasarkan data yang di dapatkan di Satpol PP Provinsi Kepulauan Riau saat ini masih ada pegawai yang seharusnya belum bisa menempati jabatan tertentu namun bisa menduduki jabatan tersebut, seperti ada yang tidak cukup masa kerja yang harusnya masih menjadi staff tetapi bisa menjadi kepala Sub Bagian tanpa adanya keterbukaan,

Berdasarkan permasalahan tersebut maka peneliti tertarik mengangkat judul **“ANALISIS PENGEMBANGAN KARIR PEGAWAI DI KANTOR SATUAN POLISI PAMONG PRAJA (SATPOL PP) PROVINSI KEPULAUAN RIAU.”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dijelaskan di atas, maka permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah “Bagaimana Pengembangan Karir Pegawai Dalam Pelaksanaan Kerja Di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP) Provinsi Kepulauan Riau?”.

1.3 Batasan Masalah

Untuk menghindari perluasan masalah yang diteliti dan di bahas maka penulis membatasi ruang lingkup bahasan hanya pada Aparatur Sipil Negara di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kepulauan Riau.

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah “Untuk mengetahui tentang Pengembangan Karir Pegawai Dalam Pelaksanaan Kerja Di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP) Provinsi Kepulauan Riau”.

1.5 Kegunaan Penelitian

Kegunaan Penelitian menjelaskan manfaat atau kontribusi yang akan diperoleh dari hasil penelitian dan siapa pihak yang akan mendapatkan manfaat tersebut secara spesifik. Dilihat secara aspek ilmiah dan aspek praktisnya.

1.5.1 Kegunaan Ilmiah

Dapat dijadikan sebagai penambah wawasan bagi peneliti, dan penelitian ini dapat dijadikan rujukan bagi peneliti lain sebagai penelitian lanjutan, serta dapat menjadi bahan masukan bagi manajemen sumber daya manusia.

1.5.2 Kegunaan Praktis

Dapat dijadikan sebagai masukan bagi Kepala satuan dan Kepala Daerah Provinsi Kepulauan Riau dalam memperbaiki Pengembangan Karir Pegawai Dalam Pelaksanaan Kerja Di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP) Provinsi Kepulauan Riau.

1.6 Sistematika Penulisan

Secara umum penelitian ini terdiri dari tiga bab dimana antara masing-masing bab tersebut mempunyai kaitan antara satu dan lainnya dibawah ini di uraikan sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini berisikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan beberapa teori yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti dan sesuai dengan pendapat para ahli untuk memperkuat data variabel penelitian. Kemudian untuk melihat permasalahan di lapangan ditetapkan grand teori yang menjadi rujukan dalam membahas permasalahan yang akan dikaji nantinya.

BAB III METODE PENELITIAN

Berisikan tentang jenis penelitian, lokasi penelitian, informan (subjek Penelitian), jenis dan sumber data, teknik dan alat pengumpulan data, definisi operasional variabel dan teknik analisa data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berisikan tentang hasil temuan penelitian yang diperoleh melalui serangkaian pertanyaan wawancara dengan semua informan yang telah ditetapkan untuk mengetahui permasalahan dan menjawab pertanyaan sesuai dengan indikator Pengembangan Karir Pegawai Dalam Pelaksanaan Kerja Di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP) Provinsi Kepulauan Riau.

BAB V PENUTUP

Berisikan kesimpulan dan sasaran dari hasil penelitian yang diperoleh dari BAB IV. Bab ini berisikan dua bagian kesimpulan yang merupakan rangkuman dari hasil penelitian yang di lakukan penulis berdasarkan perumusan masalah, serta bagian saran yang akan di berikan Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP) Provinsi Kepulauan Riau.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menjadi bagian dari manajemen yang fokus pada peranan pengaturan manusia dalam mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan. Dengan demikian kegiatan manajemen sumberdaya manusia menyangkut kegiatan perencanaan, pengelolaan dan pengembangan segala potensi sumberdaya manusia yang ada serta hubungan antar manusia dalam suatu organisasi kedalam sebuah desain tertentu yang sistimatis , sehingga mampu mencapai efektivitas serta efisiensi kerja dalam mencapi tujuan organisasi.

Menurut Sadili Samsudin (2012) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pengembangan dan pemanfaatan pegawai dalam rangka tercapainya tujuan dan sasaran individu, organisasi, masyarakat, bangsa, dan internasional yang efektif. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu kegiatan pengelolaan sumber daya manusia yang bertujuan kepada praktek dan kebijakan, serta fungsi-fungsi manajemen untuk mencapai tujuan organisasi (Yuniarsih, 2011). Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja

dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2013). Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada seorang (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai. Selanjutnya menurut Stoner (Siagian, 2014), “Manajemen sumber daya manusia yaitu suatu prosedur berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya”. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat (Hasibuan, 2011)

2.1.1.2 Fungsi Manajemen Sumber daya Manusia

Fungsi manajemen sumberdaya manusia (Hasibuan, 2016) sebagai berikut:

1. Perencanaan. Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.
2. Pengorganisasian. Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi koordinasi dalam bagan organisasi.
3. Pengarahan. Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif dan efisien

dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

4. Pengendalian. Pengendalian adalah kegiatan pengendalian semua karyawan, agar mentaati peraturan – peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.
5. Pengadaan. Pengadaan adalah proses seleksi, penempatan, orientasi, dan indikasi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
6. Pengembangan. Pengembangan adalah proses peningkatan ketrampilan teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
7. Kompensasi. Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung atau tidak langsung dapat berupa barang atau uang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.
8. Pengintegrasian. Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang sesuai dan saling menguntungkan.
9. Pemeliharaan. Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau untuk meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.
10. Kedisiplinan. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan – peraturan perusahaan dan normal – normal social.

2.1.2 Pengembangan Karir

2.1.2.1 Pengertian Pengembangan Karir

Menurut Muhajir (2015) Pegawai Negeri sebagai abdi negara dan abdi masyarakat berkedudukan dan memegang peranan yang penting, karena Pegawai Negeri adalah unsur aparatur negara untuk menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan dalam rangka mencapai tujuan nasional.

Menurut Sunyoto (2012) pengembangan karier adalah proses yang dilalui oleh individu karyawan untuk mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan kariernya. Dengan demikian seorang pegawai perlu mengambil langkah-langkah tertentu guna mewujudkan rencana tersebut. Berbagai langkah yang perlu ditempuh itu dapat diambil atas prakarsa pekerja sendiri, tetapi dapat pula berupa kegiatan yang disponsori oleh organisasi, atau gabungan dari keduanya. Hal ini merupakan salah satu prinsip pengembangan karier yang sangat fundamental sifatnya. Menurut Siagian (2014), faktor yang mempengaruhi pengembangan karir adalah sebagai berikut:

1. Perlakuan yang adil dalam berkarir. Perlakuan yang adil itu hanya bisa terwujud apabila kriteria promosi didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan yang objektif, rasional dan diketahui secara luas dikalangan pegawai.
2. Keperdulian para atasan langsung. Para karyawan pada umumnya mendambakan keterlibatan atasan langsung mereka dalam perencanaan karir masing-masing. Salah satu bentuk keperdulian itu adalah memberikan umpan balik kepada para pegawai tentang pelaksanaan tugas masing-masing sehingga para pegawai tersebut mengetahui potensi yang perlu diatasi. Pada gilirannya

umpan balik itu merupakan bahan penting bagi para pegawai mengenai langkah awal apa yang perlu diambilnya agar kemungkinannya untuk dipromosikan menjadi lebih besar.

3. Informasi tentang berbagai peluang promosi. Para pegawai pada umumnya mengharapkan bahwa mereka memiliki akses kepada informasi tentang berbagai peluang untuk dipromosikan. Akses ini sangat penting terutama apabila lowongan yang tersedia diisi melalui proses seleksi internal yang sifatnya kompetitif. Jika akses demikian tidak ada atau sangat terbatas para pekerja akan mudah beranggapan bahwa prinsip keadilan dan kesamaan dan kesempatan untuk dipertimbangkan, untuk dipromosikan tidak diterapkan dalam organisasi.
4. Minat untuk dipromosikan. Pendekatan yang tepat digunakan dalam hal menumbuhkan minat para pekerja untuk pengembangan karir ialah pendekatan yang fleksibel dan proaktif. Artinya, minat untuk mengembangkan karir sangat individualistik sifatnya. Seseorang pekerja memperhitungkan berbagai faktor seperti usia, jenis kelamin, jenis dan sifat pekerjaan sekarang. Pendidikan dan pelatihan yang ditempuh, jumlah tanggungan dan berbagai variabel lainnya. Berbagai faktor tersebut dapat berakibat pada besarnya minat seseorang mengembangkan karirnya.
5. Tingkat kepuasan. Meskipun secara umum dapat dikatakan bahwa setiap orang ingin meraih kemajuan, termasuk dalam meniti karir, ukuran keberhasilan yang digunakan memang berbeda-beda. Perbedaan tersebut merupakan akibat tingkat kepuasan dalam konteks terakhir tidak selalu berarti keberhasilan mencapai posisi yang tinggi dalam organisasi, melainkan pula berarti bersedia menerima

kenyataan bahwa, karena berbagai faktor pembatasan yang dihadapi oleh seseorang, pekerja "puas" apabila ia dapat mencapai tingkat tertentu dalam karirnya meskipun tidak banyak anak tangga karir yang berhasil dinaikinya. Tegasnya, seseorang bisa puas karena mengetahui bahwa apa yang dicapainya itu sudah merupakan hasil yang maksimal dan berusaha mencapai anak tangga yang lebih tinggi akan merupakan usaha yang sia-sia karena mustahil untuk dicapai.

Menurut Ambar, (2014) Pengembangan karir merupakan usaha secara formal dan terorganisir serta terencana untuk mencapai keseimbangan antara kepentingan karir individu dengan organisasi secara keseluruhan. Mengemukakan bahwa, pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Disimpulkan bahwa pengembangan karir merupakan sebuah sistem dan usaha perencanaan dalam mencapai keseimbangan diantarakebutuhan karir individu dan ketentuan ketenagakerjaan dari suatu organisasi.

Sedangkan menurut, Handoko & Megita (2014) pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dapat dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir yang telah direncanakan. Tujuan pengembangan karir untuk menyesuaikan kebutuhan pegawai dengan kesempatan karir yang tersedia di suatu organisasi atau instansi pemerintah. Dapat ditarik kesimpulan dari pendapat para ahli, bahwa pengembangan karir merupakan rangkaian suatu kegiatan yang dilakukan seseorang untuk meningkatkan kemampuan kerja pegawai dalam merencanakan karir dimasa sekarang dan masa yang akan datang.

Menurut Rivai & Mulyadi (2012) “Karir merupakan seluruh posisi kerja yang dijabat selama siklus kehidupan pekerjaan seseorang”. Selanjutnya menurut Peraturan Pemerintah Nomor 2 tahun 2006 tentang Pola Karir Pegawai Negeri Sipil, menjelaskan sebagai berikut:

1. Pola karier adalah pola pembinaan Pegawai Negeri Sipil yang menggambarkan alur pengembangan karier yang menunjukkan keterkaitan dan keserasian antara penempatan, jabatan, pangkat, pendidikan, dan pelatihan, kompetensi, serta masa jabatan seseorang Pegawai Negeri Sipil sejak pengangkatan pertama sampai dengan pensiun.
2. Karier adalah seluruh jabatan yang dipegang oleh seseorang selama masa kerjanya.
3. Sistem karier dan sistem prestasi kerja adalah suatu sistem kepegawaian di mana pengangkatan seseorang dalam suatu jabatan didasarkan pada masa kerja, kesetiaan, pengabdian, kecakapan dan prestasi kerja yang bersangkutan, serta syarat-syarat obyektif lainnya.
4. Pangkat adalah kedudukan yang menunjukkan tingkat seseorang Pegawai Negeri Sipil dalam rangkaian susunan kepegawaian yang digunakan sebagai dasar penggajian.
5. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seseorang Pegawai Negeri Sipil dalam suatu satuan organisasi negara.
6. Jabatan Struktural adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seseorang Pegawai Negeri Sipil dalam rangka memimpin

suatu sistem organisasi negara.

7. Jabatan fungsional adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seseorang Pegawai Negeri Sipil dalam suatu satuan organisasi yang dalam pelaksanaan tugasnya didasarkan kepada keahlian dan/atau keterampilan tertentu serta bersifat mandiri.
8. Eselon adalah tingkat Jabatan Struktural yang menunjukkan tingkat kedudukan seseorang Pegawai Negeri Sipil dalam susunan organisasi.
9. Pejabat yang berwenang adalah pejabat yang berwenang mengangkat, memindahkan dan/atau memberhentikan PNS dalam dan dari jabatan struktural sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku

2.1.2.2 Tujuan Pengembangan Karir

Tujuan pengembangan karier yang dikemukakan Mangkunegara (2013) adalah sebagai berikut :

1. Membantu dalam pencapaian tujuan individu dan perusahaan. Pengembangan karier membantu pencapaian tujuan perusahaan dan tujuan individu.
2. Menunjukkan hubungan kesejahteraan pegawai. Perusahaan merencanakan karier pegawai dengan meningkatkan kesejahteraan pegawai agar pegawai lebih tinggi loyalitasnya.
3. Membantu pegawai menyadari kemampuan potensi mereka. Pengembangan karier membantu menyadarkan pegawai akan kemampuannya untuk menduduki suatu jabatan tertentu sesuai dengan potensi dan keahliannya.
4. Memperkuat hubungan antara pegawai dan perusahaan. Pengembangan karier akan memperkuat hubungan dan sikap pegawainya terhadap perusahaannya.

5. Membuktikan tanggung jawab sosial. Pengembangan karier suatu cara menciptakan iklim-iklim kerja yang positif dan pegawai-pegawai menjadi lebih bermental sehat.
6. Membantu memperkuat pelaksanaan program-program perusahaan. Pengembangan karier membantu program-program perusahaan lainnya agar tujuan perusahaan tercapai.
7. Mengurangi *turnover* dan biaya kepegawaian. Pengembangan karier dapat menjadikan *turnover* rendah dan begitu pula biaya kepegawaian menjadi lebih efektif.
8. Mengurangi keusangan profesi dan manajerial. Pengembangan karier dapat menghindarkan dari keusangan dan kebosanan profesi dan manajerial.
9. Menggiatkan analisis dari keseluruhan pegawai. Perencanaan karier dimaksudkan mengintegrasikan perencanaan kerja dan kepegawaian .
10. Menggiatkan suatu pemikiran jarak waktu yang panjang. Pengembangan karier berhubungan dengan jarak waktu yang panjang. Hal ini karena penempatan suatu posisi jabatan memerlukan persyaratan dan kualifikasi yang sesuai dengan porsinya.

Menurut Dessler (2011) mengemukakan adanya tahap-tahap utama dari siklus karir, yaitu :

1. Tahap pertumbuhan. Tahap ini berlangsung kira-kira sejak lahir sampai usia 14 tahun. Dalam periode ini orang mengembangkan pemahaman mandiri melalui identifikasi dengan dan interaksi dengan orang lain seperti, keluarga, teman, dan guru.

2. Tahap penjelajahan. Tahap ini terjadi pada periode usia 15 - 24 tahun. Individu secara serius menjelajahi berbagai alternatif kedudukan, berusaha untuk mencocokkan alternatif alternatif ini dengan minat dan kemampuannya, serta mencoba memulai suatu pekerjaan.
3. Tahap penetapan. Tahap ini berlangsung kira-kira dari usia 24 sampai 30 tahun, yang merupakan jantung dari kehidupan kerja kebanyakan orang.
4. Tahap pemeliharaan. Tahap ini berlangsung pada usia sekitar 45-65 tahun. Selama periode ini orang mengamankan tempatnya dalam dunia kerja.
5. Tahap kemerosotan. Tahap ini disebut juga usia pensiun, di mana individu menghadapi prospek harus menerima berkurangnya level kekuasaan dan tanggung jawab

2.1.2.3 Indikator Pengembangan Karir

Menurut Siagian (2011), berbagai indikator yang perlu dipertimbangkan dalam pengembangan karir adalah sebagai berikut:

a. Perlakuan yang adil dalam berkarir

Perlakuan yang adil itu hanya bisa terwujud apabila kriteria promosi didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan yang objektif, rasional dan diketahui secara luas dikalangan pegawai.

b. Keperdulian para atasan langsung

Para pegawai pada umumnya mendambakan keterlibatan atasan langsung mereka dalam perencanaan karir masing-masing. Salah satu bentuk keperdulian itu adalah memberikan umpan balik kepada para pegawai tentang pelaksanaan tugas masing-masing sehingga para pegawai tersebut mengetahui potensi yang

perlu diatasi. Pada gilirannya umpan balik itu merupakan bahan penting bagi para pegawai mengenai langkah awal apa yang perlu diambilnya agar kemungkinannya untuk dipromosikan menjadi lebih besar.

c. Informasi tentang berbagai peluang promosi

Para pegawai pada umumnya mengharapkan bahwa mereka memiliki akses kepada informasi tentang berbagai peluang untuk dipromosikan. Akses ini sangat penting terutama apabila lowongan yang tersedia diisi melalui proses seleksi internal yang sifatnya kompetitif. Jika akses demikian tidak ada atau sangat terbatas para pegawai akan mudah beranggapan bahwa prinsip keadilan dan kesamaan dan kesempatan untuk dipertimbangkan.

d. Adanya minat untuk dipromosikan

Pendekatan yang tepat digunakan dalam hal menumbuhkan minat para pegawai untuk pengembangan karir ialah pendekatan yang fleksibel dan proaktif. Artinya, minat untuk mengembangkan karir sangat individualistik sifatnya. Seorang pegawai memperhitungkan berbagai faktor seperti usia, jenis kelamin, jenis dan sifat pekerjaan sekarang, pendidikan dan pelatihan yang ditempuh, jumlah tanggungan dan berbagai faktor lainnya. Berbagai faktor tersebut dapat berakibat pada besarnya minat seseorang untuk mengembangkan karirnya.

e. Tingkat kepuasan

Meskipun secara umum dapat dikatakan bahwa setiap orang ingin meraih kemajuan, termasuk dalam meniti karir, ukuran keberhasilan yang digunakan memang berbeda-beda. Perbedaan tersebut merupakan akibat tingkat kepuasan, dan dalam konteks terakhir tidak selalu berarti keberhasilan mencapai posisi

yang tinggi dalam organisasi, melainkan pula berarti bersedia menerima kenyataan bahwa karena berbagai faktor pembatasan yang dihadapi oleh seseorang.

Hasibuan (2011) menjelaskan indikator pengembangan karier yang efektif bagi pengembangan organisasi adalah sebagai berikut:

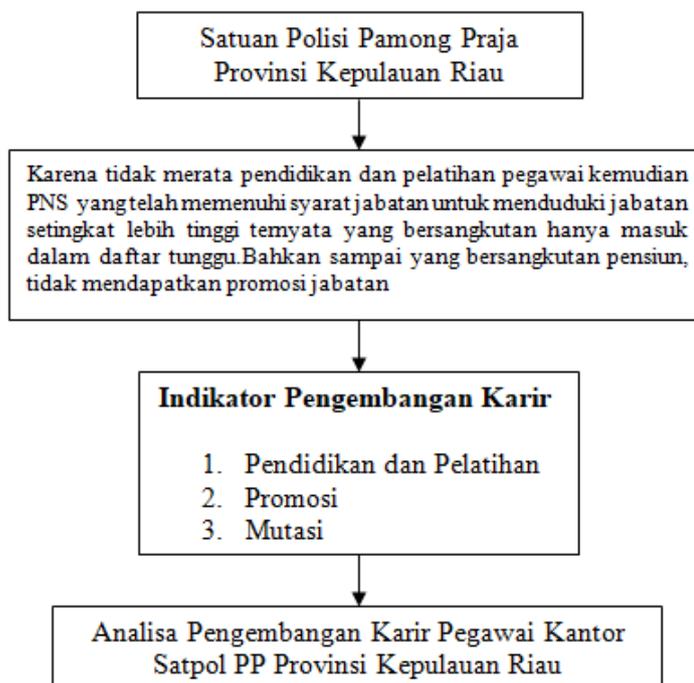
1. Pendidikan dan pelatihan. Merupakan usaha meningkatkan kemampuan kerja yang dimiliki karyawan dengan cara menambah pengetahuan dan keterampilannya.
2. Promosi. Suatu promosi diartikan sebagai perubahan posisi / jabatan / pekerjaan dari tingkat yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi. Perubahan ini biasanya akan diikuti dengan meningkatnya tanggung jawab, hak serta status sosial seseorang.
3. Mutasi. Mutasi atau yang dikenal dengan mutasi personal diartikan sebagai perubahan posisi/jabatan/pekerjaan tempat kerja dari seorang tenaga kerja yang dilakukan baik secara vertikal maupun horizontal pada level yang sama.

Dalam penelitian ini mengacu pada pendapat Hasibuan (2011) diatas dimana indikator dalam pengembangan karir yaitu pendidikan dan pelatihan, promosi serta mutasi.

2.2 Kerangka Pemikiran

Untuk memahami lebih jelas mengenai kerangka berfikir penelitian ini dapat dilihat pada gambar 2.1 dibawah ini :

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber : konsep yang disesuaikan untuk penelitian (2020)

2.3 Penelitian Terdahulu

2.3.1 Jurnal Nasional

Muhammad Muhajir “**Analisis Pengembangan Karir Pegawai Pada Kantor Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah**” Mahasiswa Program Studi Magister Administrasi Publik Pascasarjana Universitas Tadulako, *Volume* 3 Nomor 12, Desember 2015 hlm 142-149, ISSN: 2302-2019. Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang dilakukan peneliti disimpulkan bahwa

Pengembangan Karir Pegawai belum maksimal dengan rincian sebagai berikut

Pengembangan Karir Pegawai Pada Kantor Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah dilihat dari faktor Perlakuan yang adil belum maksimal, terlihat dari hasil wawancara dengan informan yang semuanya mengatakan mekanisme pengembangan karir perlu perbaikan dimasa yang datang.

Zamharil Yahya & Fitri Hidayati “**Analisis Pengembangan Karir Karyawan pada PT. BFI Finance Tbk Pekanbaru**” *Volume 9*, Juni 2013, ISSN 2580-6882. Berdasarkan hasil penelitian bahwa Karyawan merupakan faktor utama untuk menjalankan fungsi perusahaan dalam rangka mencapai efisiensi dan efektifitas kerja terutama pada sumber daya manusianya, karena sumber daya manusia memiliki fungsi operasional. Salah satu fungsi yang dimaksud yaitu pada fungsi operasional adalah pengembangan karir. PT. BFI *Finance Tbk Pekanbaru* telah melakukan proses pengembangan karir salah satunya dengan memperhatikan faktor latar belakang pendidikan saat masuk kerja dan pendidikan karyawannya kebanyakan telah selesai kuliah pada beberapa perguruan tinggi juga beberapa tamatan SMK/SMA sederajat. Kesempatan-kesempatan untuk maju ini membantu tujuan personalia untuk mengembangkan tenaga-tenaga kerja pengganti intern maupun rencana karir individu, keahlian dan keterampilan baik itu secara teknis, keterampilan berinteraksi secara efektif dengan rekan sekerja dan dengan atasan serta keterampilan memecahkan masalah dalam pekerjaan. Sedangkan pada faktor pengalaman kerja, pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan PT. BFI *Finance Tbk Pekanbaru* berbeda-beda, sehingga hal ini disebabkan setiap pekerja

mempunyai pengalaman dari pekerjaan yang berbeda-beda yang telah diselesaikan berulang - ulang dalam menempuh perjalanan karirnya.

Desi Aryani “**Pengembangan Karir Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Samarinda**” Universitas Mulawarman, *volume 5*, mei 2017, issn 827-839. Hasil penelitian ini adalah untuk mengetahui tentang pengembangan karir dan mengidentifikasi faktor pendukung dan penghambat pengembangan karir pada. Jenis penelitian yang penulis lakukan adalah penelitian deskriptif dengan menggunakan metode analisis kualitatif, dengan fokus penelitian sebagai berikut : pengembangan karir pegawai negeri sipil kantor komisi pemilihan umum kota samarinda. Teknik pengumpulan data yang menggunakan analisis data model interaktif yang dikembangkan oleh Milles dan Huberman. Hasil penelitian diperoleh penulis bahwa untuk meningkatkan pengembangan karir Pegawai Negeri Sipil KPU Kota Samarinda belum sepenuhnya efektif karena belum adanya badan diklat resmi yang dimiliki KPU kurangnya anggaran yang tersedia untuk mengikuti berbagai kegiatan atau pelatihan, belum optimalnya perencanaan, evaluasi dan monitoring dalam pelaksanaan peraturan tentang pengembangan kepegawaian, dilingkungan kerja yang tidak mendukung kinerja PNS. Belum terpenuhinya penyebaran Pegawai Negeri Sipil secara merata oleh aparatur sesuai dengan kebutuhan organisasi, belum optimalnya sistem informasi manajemen kepegawaian, serta belum optimalnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian dan koordinasi antar bidang yang ada. Faktor pendukung sistem pola karir yang jelas dimana organisasi bertanggung jawab penuh dalam memberikan sosialisasi dan pengetahuan tentang kejelasan karir yang akan di jalani

seseorang dalam kehidupan karirnya, melalui mekanisme perencanaan karir organisasional. Juga adanya komitmen pimpinan dalam pengelolaan manajemen kepegawaian, adanya kejelasan pembagian kewenangan, kedudukan dan tugas yang jelas. Serta terjadinya beberapa lembaga yang sudah bekerja sama dalam bidang pengembangan SDM.

2.3.2 Jurnal Internasional

McIlveen, P., & Tyler, J. (2011). “**Career development learning frameworks for work-integrated learning**”. University Osogbo-Nigeria, , volume 15 tahun 2011, issn 1000-6761. Hasil penelitian ini bahwa individu yang terkait dengan bidang pekerjaan dan pendidikan tinggi sangat dipengaruhi oleh pembelajaran pengembangan karir. Dalam bab ini, pembelajaran pengembangan karier disajikan sebagai wahana untuk menginformasikan desain dan pengiriman pembelajaran yang terintegrasi dengan pekerjaan di pendidikan tinggi. Bab ini didasarkan pada pengalaman proyek nasional yang mencakup hubungan antara pembelajaran pengembangan karir dan pembelajaran yang terintegrasi dengan pekerjaan, dan itu mencakup dua hasil utama dari proyek itu: sebuah model untuk pengembangan kompetensi karir dalam program pembelajaran yang terintegrasi dengan pekerjaan, dan model metaforis pembelajaran pengembangan karier sebagai cermin dua arah untuk pembelajaran reflektif. Bab ini diakhiri dengan seruan untuk penelitian lebih lanjut tentang cara terbaik untuk mengoptimalkan pembelajaran pengembangan karir dalam kurikulum disiplin ilmu pendidikan tinggi.

Lisa Y. Flores “**Journal of Career Development: Recommendations for Future Journal Practices for Integrating Career Theory, Research, and**

Practice” University of Missouri, volume 15, May 16–17 2016, ISSN 2087-5304.

Berdasarkan penelitian ini untuk mengintegrasikan Teori Karir, Penelitian, dan Praktek JCD mencakup topik-topik yang relevan bagi para profesional di berbagai disiplin ilmu, termasuk konseling, psikologi, pendidikan, personel siswa, sumber daya manusia, dan manajemen bisnis. JCD berusaha untuk memberikan konsep, ide, dan metodologi paling mutakhir dalam teori, penelitian, dan praktik pengembangan karier. Topik-topik luas yang diminta termasuk, tetapi tidak terbatas pada, pendekatan dan kemajuan teoretis, pengembangan karir sepanjang umur, intervensi karir, pengembangan karir dari beragam populasi, dan dalam konteks internasional, pengembangan karir dalam konteks berbagai peran kehidupan, karir dan masalah waktu luang, tempat kerja dan tenaga kerja, masalah karier di sekolah, transisi karier, dan spiritualitas dan pengembangan karier. Contoh topik terkini yang dibahas dalam JCD termasuk kesulitan dalam pengambilan keputusan karir dan perilaku membantu, fase karir pensiun lintas budaya, kesehatan kerja, dan prediktor niat berpindah.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif, dinamakan metode post positivistik karena berlandaskan pada filsafat post positivisme. Penelitian dilakukan pada obyek yang alamiah, yang berarti obyek yang berkembang apa adanya, tidak dimanipulasi oleh peneliti dan kehadiran peneliti tidak mempengaruhi dinamika pada obyek tersebut (Sugiyono, 2016).

3.2 Jenis Data

Adapun data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang disajikan dalam bentuk verbal bukan dalam bentuk angka. Data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi data primer dan data sekunder. Data primer menurut (Sugiyono, 2017) adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sedangkan data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen.

3.2.1 Data Primer

Data Primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama melalui wawancara langsung dengan informan.

3.2.1 Data Sekunder

Data Sekunder merupakan data pendukung yang telah diolah lebih lanjut yang didapat dari dokumen, buku-buku maupun okumentasi yang ada hubungannya dengan penelitian. data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpulan data dapat dilakukan teknik pengumpulan data.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Adapun alat pengumpulan data yang akan digunakan saat melakukan penelitian sebagai berikut :

a. Wawancara.

Wawancara dapat dilakukan secara terstruktur digunakan sebagai teknik pengumpulan data, bila peneliti atau pengumpulan data telah mengetahui dengan pasti tentang informasi apa yang akan diperoleh. Dalam melakukan wawancara, selain harus membawa instrumen sebagai pedoman untuk wawancara, maka pengumpulan data juga dapat menggunakan alat bantu seperti *tape recorder*, gambar, brosur dan material lain. Wawancara dilakukan terstruktur dimana menurut Sugiyono (2012), wawancara terstruktur digunakan sebagai teknik pengumpulan data oleh peneliti atau pengumpul data bila mereka mengetahui dengan pasti tentang apa yang akan diperoleh. Sehingga dalam melakukan wawancara, pengumpul data telah mempersiapkan pertanyaan-pertanyaan berkaitan dengan penelitian.

b. Observasi.

Menurut Sugiyono (2012) observasi merupakan kegiatan pemuatan penelitian terhadap suatu objek. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan observasi nonpartisipan, dimana dalam observasi nonpartisipan peneliti tidak terlibat dan hanya sebagai pengamat independen.

c. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan metode pengumpulan data dilakukan dengan mengambil dari beberapa dokumen maupun foto-foto yang ada kaitannya dengan penelitian.

d. Studi pustaka

Studi kepustakaan berkaitan dengan kajian teoritis dan referensi lain yang berkaitan dengan nilai, budaya dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti, selain itu studi kepustakaan sangat penting dalam melakukan penelitian, hal ini dikarenakan penelitian tidak akan lepas dari literatur-literatur Ilmiah.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi merupakan keseluruhan dari objek yang akan diteliti, sebagaimana dijelaskan Hidayat, (2011) “populasi adalah himpunan keseluruhan karakteristik dari objek yang diteliti.” Seorang peneliti akan menentukan secara jelas populasi yang akan dijadikan sasaran penelitian yaitu populasi sasaran merupakan populasi yang nantinya akan menjadi cakupan kesimpulan dari hasil penelitian yang akan

dilakukannya. Adapun populasi dalam penelitian ini semua Aparatur Sipil Negara di Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP) Provinsi Kepulauan Riau yaitu berjumlah 76 orang yang terdiri dari 1 orang kepala satuan polisi pamong praja, 1 orang sekretaris, 6 orang kepala bidang, 20 orang kepala seksi dan kepala sub bagian, dan 38 orang staff.

Tabel 3.1
Populasi Penelitian

No	Status	Jumlah
1	Kepala Satuan polisi pamong Praja	1 Orang
2	Sekretaris	1 Orang
3	Kepala Bidang	6 Orang
4	Kepala Seksi dan Kepala Sub bagian	20 Orang
5	Staff	38 Orang
Jumlah		76 Orang

Sumber : Satpol PP Provinsi Kepulauan Riau (2020)

3.4.2 Sampel

Sampel merupakan sebahagian dari jumlah populasi, Menurut Hidayat, (2011) bahwa pengertian sampel adalah “kelompok kecil yang diamati dan merupakan bagian dari populasi sehingga sifat dan karakteristik populasi juga dimiliki oleh sampel.

Menurut Sugiyono, (2017) bahwa dalam penelitian kualitatif tidak menggunakan istilah populasi, tetapi oleh Spradley dinamakan “*social situation*” atau situasi sosial yang terdiri atas tiga elemen yaitu tempat, pelaku, dan aktivitas yang berinteraksisecara sinergis. Adapun pengambilan sampel dari penelitian ini dengan teknik *purposive sampling* yaitu teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu.

Pertimbangan tertentu ini misalnya orang tersebut yang dianggap paling tahu tentang apa yang kita harapkan. Dalam penelitian ini ada beberapa kriteria dalam pengambilan sampel yaitu : Orang yang memahami tentang pengembangan karir dan bagian kepegawaian yang mengurus tentang karir pegawai negeri sipil. Dengan demikian Sampel dari penelitian ini berjumlah 6 orang yang diuraikan sebagai berikut : 1 Orang Kepala Bidang Sumber Daya Aparatur, 2 orang Orang Staf Sumber Daya Aparatur dan 3 Orang staf bidang Kentraman dan Ketertiban Masyarakat.

Tabel 3.2
Sampel Penelitian

No	Status	Jumlah
1	Kepala Bidang Sumber Daya Aparatur	1 Orang
2	Staf Sumber Daya Aparatur	2 Orang
3	Staf Bidang Ketentraman dan Ketertiban Masyarakat	3 Orang
Jumlah		6 Orang

Sumber : Satpol PP Provinsi Kepulauan Riau (2020)

3.5 Defenisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan suatu definisi yang diberikan pada suatu variabel dengan memberi arti atau menspesifikasikan kegiatan atau membenarkan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut. Berikut merupakan operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 3.3
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Defenisi	Indikator
Pengembangan Karier	Pengembangan karier adalah proses yang dilalui oleh individu karyawan untuk mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan kariernya. Sumber : (Sunyoto, 2012)	1. Pendidikan dan Pelatihan 2. Promosi 3. Mutasi Sumber : (M. S. P. Hasibuan, 2011)

Sumber : Data sekunder yang diolah (2020)

3.6 Teknik Pengolahan Data

Analisis data dilakukan melalui tiga tahap sesuai pendapat Miles and Huberman (Sugiyono, 2015) yaitu meliputi reduksi data , Penyajian data dan penarikan kesimpulan/verifikasi. Adapun langkah-langkah yang digunakan dalam mengolah data hasil wawancara, sesuai pendapat Miles and Huberman (Sugiyono, 2015) sebagai berikut:

a. Reduksi data

Pada tahap ini dilakukan pengumpulan data dimulai dari pengamatan, wawancara dan dokumentasi. Data tersebut meliputi gambaran umum. Data yang diperoleh melalui pengamatan , wawancara dan dokumentasi demikian banyak dan kompleks serta masih bercampur-campur, maka dibuatlah reduksi terhadap data-data tersebut. Dalam reduksi dilakukan seleksi untuk memilih data

yang relevan dan bermakna, yang mengarah pada pemecahan masalah, penemuan, pemaknaan untuk menjawab pertanyaan .

b. *Data Display* (penyajian data)

Setelah data direduksi, maka ditentukan komponen yang terfokus untuk diamati dari isi wawancara, yaitu mengenai strategi pemberdayaan sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas kerja Aparatur Sipil Negara Bidang Darat pada pelaksanaan Tugas Pokok dan Fungsi. Hasil wawancara dan pengamatan tahap dua ini di bentangkan atau disajikan.

c. *Conclusion Drawing (Verification)*

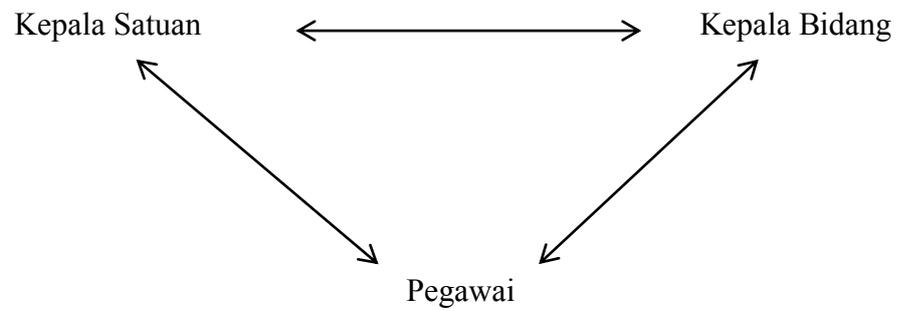
Pada tahap ini data yang disajikan selanjutnya direduksi lagi sehingga akhirnya ditarik kesimpulan yang mengarah kepada pemecahan masalah dalam penelitian.

3.7 Teknik Analisis Data

Teknik analisa data dalam penelitian ini adalah kualitatif, dan triangulasi dalam pengujian kredibilitas ini diartikan pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara, dengan berbagai waktu (Sugiyono, 2017). Dengan demikian terdapat triangulasi sumber, triangulasi teknik dan triangulasi waktu. Triangulasi sumber untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini untuk menguji kredibilitas data maka penulis mengajukan pengujian data yang diperoleh dari Kepala Bidang, Kepala seksi dan kepada Pegawai.

Triangulasi sumber dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut ini :

Gambar 3.1
Triangulasi Sumber



Sumber : Sugiyono (2013)

DAFTAR PUSTAKA

- Ambar. (2014). *Pengembangan Karir*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Aryani, N. (2017). *Pengembangan Karir Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Komisi Pemilihan Umum (Kpu) Kota Samarinda*. 5, 827–839.
- Flores, L. Y. (2016). *Pengembangan Karir Rekomendasi Untuk Praktek Jurnal Masa Depan Untuk Mengintegrasikan Teori Karir, Penelitian, Dan Praktek JCD*.
- Handoko, H. & Megita. (2014). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia* (Edisi 2). Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi* Jakarta: Bumi Aksara. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Hidayat, (2011). *Metodologi Penelitian*. Bandung: Mandar Maju.
- Mangkunegara, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. In *Remaja Rosdakarya*. <https://doi.org/10.1038/Cddis.2011.1>
- Mcilveen & Tylere, (2011). *Career Development Learning Frameworks For Work-Integrated Learning*, (15), 1000-6761
- Muhajir, M. (2015). *Analisis Pengembangan Karir Pegawai Pada Kantor Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah*. 3, 142–149.
- Muhajir, M. (2015). *Analisis Pengembangan Karir Pegawai Pada Kantor Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah*. 3.
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2012). *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. In *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*.
- Samsudin, S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Siagian, S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Ed 1). Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Askara.
- Sugiyono. (2012). *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*. Bandung: Alfabeta, 90. <https://doi.org/10.1017/cbo9781107415324.004>
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. In Bandung: Alfabeta. <https://doi.org/10.1017/cbo9781107415324.004>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. In Bandung: Alfabeta. <https://doi.org/10.1017/cbo9781107415324.004>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*. In Bandung: Alfabeta. <https://doi.org/10.1017/cbo9781107415324.004>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Jakarta: Alfabeta.
- Sunyoto. (2012). *Pengembangan Karir*. Bandung: Alfabeta.
- Yuniarsih, S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Yahya, Z., & Hidayati, F. (2011). *Analisis Pengembangan Karir Karyawan Pada Pt. Bfi Finance Tbk Pekanbaru*, (9), 2580-6882

RIWAYAT HIDUP

Curriculum Vitae



Nama : Diays Pratama
Tempat / Tanggal Lahir : Tanjungpinang / 04 November 1998
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Nomor HP : 0812 6251 1223
Email : diayspratama@gmail.com
Alamat : Jl. Bukit Cermin No.19

Nama Orang Tua

a. Ayah : Sunardi, S.IP
b. Ibu : Dewi Yunita

Riwayat Pendidikan

a. SD : SDN 011 TANJUNGPINANG BARAT
b. SMP : SMP NEGERI 3 TANJUNGPINANG
c. SMA : SMA NEGERI 3 TANJUNGPINANG:
d.S1 : STIE PEMBANGUNAN TANJUNGPINANG