

**PENGEMBANGAN KARIER PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA BADAN
KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (BKPSDM)
KABUPATEN BOVEN DIGOEL PROVINSI PAPUA SELATAN**

Damiana Kikmotep Katimko

NPP.30.1459

Asdaf Kabupaten Boven Digoel, Provinsi Papua Selatan

Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik

Email: damianakikmotep2@gmail.com

Pembimbing Skripsi: Dr. H. Rinny Dewi Anggraeny, S.Pd, M.Pd

ABSTRACT

Problem Statement/Background (GAP): And in order to be able to find out the inhibiting and supporting factors that occur in the performance of apparatus. **Purpose:** as well as to know and analyze what efforts can be used by researchers in conducting field analysis and efforts that can be used in overcoming problems or problems that occur in society. **Method:** In this study, researchers used the development theory put forward by Hasibuan (2003; 70-72), which consists of 7 (seven) indicators, namely: 1. Productivity, 2. Efficiency, 3. Service, 4. Morale, 5. Career, 6. Conceptual, 7. Leadership. The research method used is a qualitative descriptive research method with an inductive approach. While the data collection techniques used were documentation, observation and interviews. **Result:** It is in accordance with the analysis of the results of the researcher's research while in the area, namely at the Personnel Agency and those who have been interviewed regarding problems that occur in the field and these are the results of the analysis and conclusions from the summary of the discussion from interviews regarding inhibiting and driving factors and the efforts made in order to be able to overcome the problems that occur in the employee career development process at the Personnel and Human Resources Development Agency (BKPSDM) Boven Digoel Regency has been optimal. **Conclusion:** Human Resource Development (BKPSDM) is by having fingerprints and having supervisors for the Agency itself and it is hoped that with this the performance carried out by BKPSDM in an effort to increase career development can run well. So that the leadership can also monitor efforts to improve employee discipline.

Keywords: apparatus performance, career development, civil servants

ABSTRAK

Permasalahan/Latar Belakang (GAP): Dan agar dapat mengetahui faktor penghambat dan faktor pendukung yang terjadi pada kinerja aparatur. **Tujuan:** serta untuk mengetahui dan menganalisis upaya apa saja yang dapat dilakukan oleh peneliti dalam melakukan analisis lapangan dan upaya yang dapat digunakan dalam mengatasi permasalahan atau permasalahan yang terjadi di masyarakat. **Metode:** Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teori pembangunan yang dikemukakan oleh Hasibuan (2003; 70-72), yang terdiri dari 7 (tujuh) indikator yaitu: 1. Produktivitas, 2. Efisiensi, 3. Pelayanan, 4. Moral, 5. Karier, 6. Konseptual, 7. Kepemimpinan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif kualitatif dengan pendekatan induktif. Sedangkan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dokumentasi, observasi dan wawancara. **Hasil/Temuan:** Sesuai dengan analisa hasil penelitian peneliti selama

di lapangan yaitu di bagian kepegawaian dan yang telah diwawancarai mengenai permasalahan yang terjadi di lapangan dan inilah hasil analisa dan kesimpulan dari rangkuman pembahasan hasil wawancara mengenai faktor penghambat dan pendorong serta upaya yang dilakukan agar dapat mengatasi permasalahan yang terjadi dalam proses pengembangan karir pegawai di Badan Pengembangan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Boven Digoel sudah optimal. **Kesimpulan:** Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) adalah dengan memiliki sidik jari dan memiliki pengawas Badan itu sendiri dan diharapkan dengan ini kinerja yang dilakukan oleh BKPSDM dalam upaya peningkatan pengembangan karir dapat berjalan dengan baik. Sehingga pimpinan juga dapat memantau upaya peningkatan kedisiplinan pegawai. **Kata kunci:** kinerja aparatur, pengembangan karir, PNS

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Untuk itu manajemen kepegawaian harus terus dibenahi agar selalu membaik dari waktu ke waktu, yakni diawali dengan melakukan proses perekrutan yang benar dan sesuai aturan dan berdasarkan kompetensi, demikian pula dalam proses pengembangan Pegawai, Penilaian Prestasi Kerja (PPK), Pengembangan Karir, Promosi, Pengkajian, Mutasi, Pemberhentian dan sebagainya dan tentunya segala proses pembenahan tersebut harus dilakukan dengan suatu komitmen dan konsistensi yang tinggi.

1.2 Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

Bagaimana pengembangan karir PNS pada BKPSDM di Kabupaten Boven Digoel? Sudah Sesuai dengan analisis hasil dari penelitian peneliti selama berada di daerah yakni di Badan Kepegawaian dan yang telah di wawancarai terkait masalah yang terjadi di lapangan dan seperti inilah hasil analisis dan kesimpulan dari rangkuman pembahasan dari wawancara terkait faktor penghambat dan pendorong serta upaya-upaya yang dilakukan agar dapat mengatasi persoalan yang terjadi pada proses pengembangan karir pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Boven Digoel sudah optimal.

Apa saja faktor penghambat dan pendorong pengembangan karir PNS pada BKPSDM di Kabupaten Boven Digoel? Dalam pengembangan karir Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang terjadi agar tidak memberikan kebutuhan posisi dan kedudukan yang terjadi kepada pegawai yang sanggup dan bisa menduduki jabatan tersebut dengan latar belakang skill dan kemampuan serta melibatkan orang dekat.

Apa upaya faktor penghambat dan pendorong dalam pengembangan karir PNS di BKPSDM Kabupaten Boven Digoel? Upaya yang dapat mengatasi permasalahan yang terjadi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) adalah dengan adanya fingerprint dan adanya pengawas untuk Badan itu sendiri dan diharapkan dengan adanya hal tersebut kinerja yang dilakukan oleh BKPSDM dalam upaya peningkatan pengembangan karir dapat berjalan dengan baik. Sehingga dapat dipantau oleh pimpinan pula tentang upaya untuk dapat meningkatkan kedisiplinan pegawai. Saran dari peneliti untuk dapat mengatasi permasalahan yang terjadi di lapangan yaitu di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Boven Digoel yakni dengan melakukan penyesuaian terhadap penempatan jabatan sesuai dengan pendidikan terakhir pegawai.

1.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini terinspirasi dari beberapa pebeliti terdahulu, penelitian Irvan Syahferri(2016) yang berjudul Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya (BKPSDM) Dalam

Pengembangan Karir Pegawai di Kabupaten Bengkulu Selatan Provinsi Bengkulu. Mengemukakan tentang Ketidaksesuain penempatan jabatan-jabatan structural, sehingga tidak optimalnya fungsi dan tugas pegawai. Pengaruh Perencanaan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo. (Valentina Monoarfa at al, 2019). Mengemukakan tentang Peningkatan kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan guna mendorong tercapainya kinerja pegawai yang maksimal. Analisis Pengembangan Karier Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Undang– Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah. (Linda Felicia Rostanti, 2016). Mengemukakan tentang Pengembangan karir pegawai berdasarkan dimensi kualifikasi, kopotensi, penilaian kerja dan kebutuhan intansi pemerintah guna meningkatkan kontribusi sesuai penempatan bidang pada masing-masing pegawai.

1.4 Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Pengaruh Perencanaan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo. (Valentina Monoarfa at al, 2019). Mengemukakan tentang Peningkatan kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan guna mendorong tercapainya kinerja pegawai yang maksimal. Sedangkan penelitian peneliti adalah tentang Pengembangan Karier Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Boven Digoel Provinsi Papua Selatan.

1.5 Tujuan

Penelitian ini bertujuan untuk dapat Mengetahui hasil pengembangan karir PNS di BKPSDM Kabupaten Boven Digoel, mengetahui hasil dari faktor penghambat dan pendorong dalam pengembangan karier pegawai di BKPSDM Kabupaten Boven Digoel dan agar dapat mengetahui hasil dari upaya faktor penghambat dan pendorong dalam pengembangan karier PNS di BKPSDM Kabupaten Boven Digoel

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Peneliti menganalisis bahwa kesimpulan dari rangkuman pembahasan dari wawancara terkait faktor penghambat dan pendorong serta upaya-upaya yang dilakukan agar dapat mengatasi persoalan yang terjadi pada proses pengembangan karier Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Boven Digoel Provinsi Papua Selatan sudah optimal.

3.1 Produktivitas kerja

Meningkatkan Kualitas dan kuantitas Skil Pegawai

Jadi peneliti telah melakukan penelitian dan analisis terkait produktifitas kerja PNS pada BKPSDM kabupaten Boven Digoel dalam meningkatkan produktifitas pegawai tidak terlepas dari adanya pendidikan dan pelatihan yang di lakukan oleh BKPSDM sendiri yaitu dengan melakukan diklat bagi para pegawai sehingga dengan apa yang di pelajari dan di latihkan dalam pendidikan tersebut dapat dipedomani dan direalisasikan dalam tugas dan tanggung jawab sebagai aparatur sipil negara. Serta agar dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas skill pegawai.

3.2 Efisiensi

Mengembangkan Efisiensi Tenaga dan waktu Pegawai

Dalam Upaya untuk mengembangkan efisiensi, tenaga dan waktu pegawai negeri sipil sebenarnya sangatlah muda hanya saja kembali lagi kepada individu yang melaksankan tugas , sebab kantor telah menyediakan finger print untuk mengabsen kehadiran dan ketepatan waktu namun, pegawai hanya akan datang kemudian absen lalu pergi lagi dan tidak menjalankan tugas-tugasnya. Dari sini dapat dilihat bahwa kompetensi pegawai tidak dapat di naikkan karena pegawainya yang malas dan susah untuk diatur, apalagi ketika pimpinan tidak berada di tempat.

3.3 Pelayanan

Meningkatkan Pelayanan Yang Lebih Baik dari Pegawai Kepada Masyarakat

Peneliti telah melakukan penelitian tidak lain dengan kakak sendiri guna untuk mendapatkan sumber data dari masyarakat terkait pelayanan BKPSDM kepada masyarakat. Jadi, BKPSDM masih sangat lambat dalam mengatasi keluhan masyarakat contoh kecil saja tentang Surat Keterangan Pegawai Negeri Sipil (SK PNS) yang sampai saat ini belum diberikan kepada kami sudah dari tahun 2021, sedangkan pengangkatan dan prajabatan sudah di laksanakan pada tahun itu juga, kami sendiri pun tidak tau apa yang melandasi alasan mereka sehingga mereka masih menahan SK kami.

3.4 Moral

Mengembangkan Keahlian ,keterampilan pegawai

Memang benar pendidikan dan pelatihan bagi seorang pegawai negeri sipil itu sangat diperlukan guna untuk mengembangkan keahlian dan keterampilan pegawai.

3.5 Karier

Meningkatkan Karier Pegawai

Untuk mengembangkan karier pegawai ,yang terlebih dahulu dilakukan oleh Kepala BKPSDM adalah mensejahterakan terlebih dahulu pegawainya , maksudnya adalah dengan membuat kegiatan dengan bekerja sama dengan pemerintah kabupaten untuk mengirimkan beberapa pegawai yang baru saja lulus dalam melakukan seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS), seperti yang telah dilakukan beberapa waktu lalu di awal tahun 2023, Sehingga Mereka yang akan dipersiapkan pula untuk dapat memberikan pelayanan dan kemampuan yang dimilikinya dapat berguna bagi institusi dan masyarakat.

3.6. Konseptual

Meningkatkan Ketepatan Pemimpin Dalam Mengambil Keputusan

3.7. Kepemimpinan

Meningkatkan hubungan Horizontal dan Vertikal Semakin Harmonis

Untuk menjadi seorang pemimpin tidaklah mudah, pemimpin pun pasti memiliki kekurangan dan tidak dapat menjalankan suatu sistem pemerintahan dalam organisasi pemerintahan sendiri melainkan, harus mendapatkan masukan dari staf dan bawahan yang memberikan masukan sehingga dapat menjalankan suatu kinerja yang memuaskan bagi masyarakat.

3.8. Diskusi Temuan Utama Penelitian

Temuan utama penelitian yang temukan oleh peneliti yaitu Faktor penghambat yang terjadi dalam proses pengembangan karier pegawai yaitu dengan adanya keterlambatan proses berkas oleh Badan itu sendiri yang mengakibatkan terjadi tidak ada penyesuaian jabatan. Faktor penghambat pengembangan karier Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang terjadi juga karena kebutuhan posisi dan kedudukan yang terjadi sehingga Badan akan menunjuk pegawai yang sanggup dan bisa menduduki jabatan tersebut dengan latal belakang skill dan kemampuan serta melibatkan orang dekat.

IV. KESIMPULAN

Penulis menyimpulkan bahwa analisis hasil dari penelitian peneliti selama berada di daerah yakni di BKPSDM kabupaten Boven Digoel Provinsi Papua Selatan dan telah mewawancarai terkait masalah yang terjadi di lapangan dan seperti inilah hasil analisis dan kesimpulan dari rangkuman pembahasan dari wawancara terkait faktor penghambat dan pendorong serta upaya-upaya yang dilakukan agar dapat mengatasi persoalan yang terjadi pada proses pengembangan karier pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Boven Digoel sudah optimal.

Sesuai dengan hasil analisis peneliti terhadap permasalahan di lapangan baik berupa wawancara, observasi dan dokumentasi terkait penelitian mengenai pengembangan karier pegawai negeri sipil pada BKPSDM kabupaten Boven Digoel peneliti menyampaikan beberapa saran sebagai berikut : Saran peneliti untuk dapat mengatasi permasalahan yang terjadi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) adalah dengan adanya fingerprint dan adanya pengawas untuk Badan itu sendiri dan diharapkan dengan adanya hal tersebut kinerja yang dilakukan oleh BKPSDM dalam upaya peningkatan pengembangan karier dapat berjalan dengan baik. Sehingga dapat dipantau oleh pimpinan pula tentang upaya untuk dapat meningkatkan kedisiplinan pegawai.

Keterbatasan Penelitian: Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu dan biaya penelitian. Penelitian juga hanya dilakukan pada satu Organisasi Perangkat Daerah (OPD) saja sebagai model studi kasus yang dipilih berdasarkan pendapat dan teori yang digunakan menurut Hasibuan yakni di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Boven Digoel Provinsi Papua Selatan.

Arah Masa Depan Penelitian (*future work*): Penulis menyadari masih awalnya temuan penelitian, oleh karena itu penulis menyarankan agar dapat dilakukan penelitian lanjutan pada lokasi serupa yang berkaitan dengan Pengembangan Karier Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) untuk menemukan hasil yang lebih mendalam terkait permasalahannya.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan penelitian ini terutama kepada BKPSDM semua jajaran dan pegawai yang telah memberikan informasi yang membuat penulis dapat menyelesaikan penelitian di BKPSDM.

VI. DAFTAR PUSTAKA

Monoarfa, Valentina; Abdussamad, Zuchri; Matiti, Fahrid. Pengaruh Perencanaan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo. Jambura: *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 2018, 1.3: 334-347.

Syahferri, Irvan. Kinerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Bkpsdm) Dalam Pengembangan Karir Pegawai Di Kabupaten Bengkulu Selatan Provinsi Bengkulu. 2021. Phd Thesis. Ipdn Jatinangor.

Yusuf, Rifai. Analisis Pengembangan Pegawai Dalam Rangka Meningkatkan Efektivitas Kerja Pada Instansi Pemerintah. *Jurnal Ilmiah Publika*, 2013, 1.2.

Rostanti, Linda Felecia; Yuniningsih, Tri; Djumiarti, Titik. Analisis Pengembangan Karier Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Undang–Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara Di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah. *Journal Of Public Policy And Management Review*, 2016, 5.3: 461-475.

Hasibuan, M. 2003. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara

Inu Kencana S. 2001. *Pengantar Ilmu Pemerintahan*. Refika Aditama: Bandung. Hal 21.

Inu Kencana Syafii, *Sistem Pemerintahan Indonesia*, 2011, Jakarta : Rineka Cipta, hal. 8

https://id.wikipedia.org/wiki/Badan_Kepegawaian_Negara,

<https://kepegawaian.polije.ac.id/peraturan-pemerintah--pp--tentang-badankepegawaian-negara>,

Website : bovendigoelkab.bps.go.id/Badan_Pusat_Statistik_Kabupaten_Boven_Digoel

