

## INTISARI

Penelitian ini berupaya mengkaji sistem pengembangan karier pegawai negeri sipil dan faktor-faktor penghambat melalui proses pelaksanaan mutasi promosi di lingkungan Pemerintah Kabupaten Balangan. Promosi dan mutasi merupakan indikator penting yang berperan besar dalam menentukan karier pegawai. Selain itu dalam proses penempatan pegawai dalam jabatan struktural belum sepenuhnya mendasarkan pada kualifikasi pendidikan, kompetensi, penilaian kinerja dan kebutuhan instansi pemerintah menjadi hal yang sangat menarik untuk dikaji lebih mendalam. Kabupaten Balangan dipilih menjadi lokasi penelitian karena merupakan salah satu daerah otonomi baru dengan struktur organisasi perangkat daerah paling gemuk. Informan penelitian adalah Anggota Baperjakat, Pejabat Struktural baik JPT, Administrator maupun Pengawas yang dinilai mampu untuk memberikan informasi terkait dengan pengembangan karier pegawai negeri sipil.

Desain penelitian ini adalah deskriptif kualitatif dengan menggunakan teknik pengumpulan data yaitu wawancara kepada informan secara langsung, observasi, serta dokumentasi. Hal tersebut dilakukan dengan mengeksplorasi segala hal yang berkaitan yang kemudian dianalisis menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif melalui pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan *conclusion drawing*. Untuk menguatkan data yang diperoleh, dilakukan triangulasi sumber dengan tujuan mengecek data agar terjamin keabsahannya dan dianalisis untuk mendapatkan kesimpulan yang sesuai.

Hasil yang didapatkan dari penelitian adalah bahwa sistem pengembangan karier pegawai negeri sipil yang dilaksanakan di Kabupaten Balangan yang dilaksanakan melalui mutasi promosi dalam jabatan struktural belum sepenuhnya sesuai dengan peraturan yang berlaku dan lebih mendasarkan pada *spoil system* yang menekankan pada loyalitas dan kepercayaan. Dimensi kualifikasi pendidikan, kompetensi, penilaian kinerja dan kebutuhan instansi pemerintah belum dijadikan dasar seutuhnya karena masih adanya penempatan pegawai yang tidak sesuai dan tidak transparan dalam berbagai jenjang jabatan. Pengembangan karier secara keseluruhan akan terhambat karena faktor budaya organisasi dan kepemimpinan dalam birokrasi pemerintahan. Budaya organisasi, kepemimpinan dan kepentingan politik sangat berkaitan erat dan sangat menentukan karier PNS ke depannya.

Oleh karena itu, saran yang peneliti ajukan konsistensi pelaksanaan mutasi promosi dalam jabatan struktural pada kaidah-kaidah peraturan yang berlaku. Tim Baperjakat lebih berperan aktif dalam memberikan pertimbangan secara menyeluruh sehingga mampu meyakinkan Pejabat Pembina Kepegawaian. Dalam pengisian seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama memegang teguh seleksi terbuka yang transparan, adil dan objektif.

**Kata Kunci: Manajemen SDM, Pembangan Karier, Manajemen PNS, Mutasi Promosi.**

## ABSTRACT

*This study examines civil servant career development systems and inhibiting factors through the process of implementing promotion and mutation in the Government of Balangan Regency. In addition, in the process of placing civil servants in structural positions, they are not yet fully based on educational qualifications, competencies, performance appraisals and needs of government agencies to be very interesting things to be studied more deeply. Balangan Regency was chosen as the research location because it is one of the new autonomous regions with the fastest regional organizational structure. Research informants are members of the Baperjakat, Structural Officers in both the Primary High Leadership Position (Echelon II), Administrators and Supervisors who are considered capable of providing information related to the career development of civil servants.*

*The design of this study is descriptive qualitative using data collection techniques, namely interviews with informants directly, observation, and documentation. This is done by exploring all related things which are then analyzed using a qualitative descriptive approach through data collection, data reduction, data presentation and conclusion drawing. To strengthen the data obtained, source triangulation was carried out with the aim of checking the data to ensure its validity and to be analyzed to obtain the appropriate conclusions.*

*The results obtained from the study are that the career development system of civil servants carried out in Balangan Regency carried out through promotion mutations in structural positions is not fully in accordance with applicable regulations and is based more on spoil systems that emphasize loyalty and trust. The dimensions of educational qualifications, competencies, performance appraisals and needs of government agencies have not yet been made the full basis because there is still an inappropriate placement of staff and is not transparent at various levels of position. Overall career development will be hampered because of the leadership, cultural organization and political interests that are closely related and determine the career of civil servants in the future.*

*Therefore, the suggestion that the researcher proposes is the consistency of the implementation of promotional mutations in structural positions on the rules of the applicable regulations. The Baperjakat team played an active role in giving overall consideration so as to be able to convince the Personnel Development Officer. In filling out the selection of Primary High Leadership Selection openly transparent, fair and objective.*

**Keywords: HR Management, Career Development, Civil Service Management, Mutations Promotion.**