

INTISARI

Penelitian ini dimaksudkan untuk menganalisis sistem pengembangan karir jabatan Administrator dan Pengawas di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Lombok Tengah. Pengembangan karir termasuk dalam Manajemen Sumber Daya Aparatur yang dilakukan melalui kegiatan mutasi dan/atau promosi serta Diklat yang sesuai dengan jabatan yang dimiliki. Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan sebagai instansi Pembina dan pengelola manajemen PNS di daerah telah melaksanakan kegiatan pengembangan karir untuk jabatan Administrator dan Pengawas guna meningkatkan kualitas serta kompetensi yang dimiliki pegawai. Kegiatan mutasi dan/atau promosi untuk jabatan Administrator dan Pengawas dilakukan guna menempatkan orang yang tepat pada posisi yang tepat sesuai dengan prinsip *the right man on the right place*. Tetapi, fakta di lapangan memperlihatkan bahwa pengembangan karir yang dilakukan belum optimal. Hal ini ditandai dengan kondisi dimana masih banyaknya jabatan kosong, masih adanya PNS yang menduduki jabatan tersebut mengundurkan diri dari jabatan serta masih banyak yang belum mengikuti kegiatan Diklat Kepemimpinan guna menunjang kompetensi manajerial yang dipersyaratkan dalam pengangkatan jabatan.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif dengan studi kasus pada pelaksanaan pengembangan karir oleh Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara kepada informan secara langsung serta mempelajari literatur yang relevan dan dokumen kepegawaian yang berhubungan dengan topik yang diteliti. Data dan informasi yang didapatkan dieksplorasi dan dianalisis mulai dari reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Serta, peneliti melakukan triangulasi data dalam pengecekan keabsahan data.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir jabatan administrator dan pengawas masih belum optimal. Dari tujuan dan manfaat pengembangan karir itu sendiri yakni menyediakan pegawai bertalenta tidak dapat terpenuhi sehingga jabatan kosong butuh waktu lama untuk di isi, kualifikasi pendidikan yang dipersyaratkan dalam promosi dan/atau mutasi untuk kedua jabatan tersebut masih dilakukan penyimpangan dari aturan yang berlaku serta belum dilaksanakannya seleksi terbuka untuk pengangkatan jabatan administrator dan pengawas. Belum optimalnya sistem pengembangan karir dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: dukungan manajemen, sistem penghargaan dan prestasi kerja.

Saran yang penulis ajukan adalah pemerintah daerah membuat Peraturan daerah yang mengatur lebih rinci terkait pengembangan karir bagi PNS, melaksanakan kegiatan pemetaan talenta melalui talent pool dan assessment secara rutin dan melakukan seleksi terbuka untuk pengisian jabatan Administrator dan sehingga keadilan dalam karir akan dapat mendukung sistem pengembangan karir pegawai.

Kata kunci: Manajemen SDM, Pengembangan Karier, Promosi, Mutasi, Diklat.

ABSTRACT

The purpose of research is to analyze the career development system of Administrators and supervisors in Central Lombok regency. Career development is include in Apparatus Resource Management which is carried out through transfers and/or promotions activity as well as training and education that in accordance with the position held. The Education and Training Personnel Agency as the agency for fostering and managing civil servant management in the regions has carried out career development activities for the positions of Administrator and Supervisor in order to improve the quality and competence of employees. Transfer and/or promotion activities for the positions of Administrator and Supervisor are carried out in order to place the right person in the right position in accordance with the principle “*of the right person in the right place*”. However, the facts on the ground see that the career development carried out is not optimal. this is indicated by, there are still many vacant positions, resigning from their positions, there are still many who have not participated in leadership training and education activities that can support the managerial competencies required for appointments..

This study uses a qualitative descriptive research method with a case study on the implementation of career development by the Education and Training Personnel Agency. Data was collected through interviews with informants directly and studying relevant literature and staffing documents related to the topic. The data and information obtained were explored and analyzed starting from data reduction, data presentation and conclusions. Also, the researcher triangulated the data in checking the validity of the data.

The results showed that the career development of administrator and supervisor positions was still not optimal. From the goals and benefits of career development, namely providing talented employees who cannot be fulfilled, so that it takes a long time to fill vacant positions, the educational qualifications required for promotion and/or transfers still deviate from the applicable provisions and there is no open selection in appointment of administrators and supervisors. The not yet optimal career development system is influenced by several factors, namely: management support, reward system and work performance.

Suggestions that can be made by local governments are to regulate in more detail related to career development for civil servants, carry out talent management activities through regular assessments and conduct selections for filling Administrator positions and thus support the employee career development system.

Keywords: HR Management, Career Development, Promotion, Transfer, Training.