

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sebuah instansi harus melakukan upaya-upaya untuk memenuhi kebutuhan karyawan. Salah satunya pengembangan karir karyawan dapat diperoleh melalui penghargaan seperti pengembangan karir (Busro, 2018), promosi jabatan karyawan yang bersangkutan (Saputra & Suwanda, 2020). Pengembangan karir merupakan sebuah proses, dimana para karyawan bergerak maju melalui sebuah tahapan karir, proses pengembangan karir benar-benar penting baik bagi karyawan maupun instansi (Syafitri & Saragi, 2023). Tujuan dari seluruh program pengembangan karir adalah untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan personil dengan kesempatan karir yang tersedia di kesatuan saat ini dan di masa mendatang. Karena itu, usaha pembentukan sistem pengembangan karir yang dirancang secara baik akan dapat membantu personil dalam menentukan kebutuhan karir mereka sendiri dan menyesuaikan antara kebutuhan personil dengan tujuan kesatuan.

Pengembangan karir sangatlah diharapkan oleh setiap pegawai agar dapat memenuhi kebutuhannya dan hal itu akan menyemangati mereka untuk bekerja dengan baik, tidak seluruh karyawan memiliki perencanaan karir. Pengembangan karir menggambarkan sejarah perwakilan suatu profesi dengan model ekspresi dan perkembangan yang jelas dan terstruktur serta status individu yang merupakan pekerjaan atau tugas yang dibatasi seseorang selama masa jabatannya. Pengembangan karir merupakan salah satu faktor dalam suatu peningkatan karir seseorang, hasil kerja pegawai dan pada dasarnya untuk mendorong semangat kerja tugas yang diberikan adalah tanggung jawab tulang punggung pegawai. Melalui pengembangan pegawai yang ada akan mengurangi ketergantungan instansi pada penggunaan tenaga-tenaga ahli dari luar instansi. Jika pegawai

dikembangkan dengan baik, pekerjaan-pekerjaan yang strategis sangat mungkin diisi dari dalam instansi itu sendiri. Dapat dipahami bahwa pengembangan karir di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat dapat membuat pegawai memiliki kemampuan yang lebih tinggi dari sebelumnya dan akan memudahkan pihak manajemen untuk menempatkannya ke pekerjaan yang lebih tepat. Pengembangan karir di Badan Kepegawaian Daerah dilakukan melalui manajemen pengembangan karir dalam rangka penyesuaian kebutuhan organisasi, kompetensi dan pola karir ASN. Manajemen pengembangan karir dilakukan juga melalui mutasi atau promosi dan rencana pengembangan karir disusun untuk jangka waktu 5 (lima) tahun (UU nomor 20 tahun 2023).

Pengembangan karir dapat dilakukan dengan berbagai cara salah satunya adalah promosi jabatan. Pelaksanaan promosi jabatan yang baik akan berpengaruh positif terhadap pegawai karena akan memberikan dorongan bekerja lebih baik lagi agar memperoleh kesempatan untuk dapat dipromosikan. Menurut Hasaziduhu Moho, (2019) promosi jabatan adalah perubahan penugasan dari suatu pekerjaan yang tingkatannya lebih rendah kepada pekerjaan lain yang tingkatannya lebih tinggi dari jabatan semula dalam instansi. Dengan adanya promosi jabatan memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap pengembangan karir karena dengan adanya promosi maka pegawai merasa termotivasi dan berusaha bekerja lebih baik lagi dengan harapan akan mendapatkan promosi jabatan yang akan memberikan hasil yang baik untuk kemajuan instansi. Hasani et al., (2023) menyatakan terdapat 9 faktor didalam promosi jabatan yaitu : 1) kejujuran, 2) disiplin 3) kinerja ditempat kerja 4) kerjasama 5) kemahiran 6) loyalitas 7) kepemimpinan 8) komunikasi dan 9) pendidikan. Dalam sebuah artikel mengatakan bahwa jika pimpinan tinggi ASN diisi oleh orang yang tepat maka diharapkan akan

mampu mendorong ASN yang berada di bawahnya untuk bertindak profesional dan kompeten sebagaimana teladan yang ditunjukkan oleh pengisi jabatan (sumber: bkd.sumbarprov.go.id)

Ketika hasil dari penetapan keputusan promosi sudah sesuai dalam penempatan yang tepat sesuai dengan tempatnya serta kemampuannya maka saat itulah dikatakan promosi itu efisien. Biasanya promosi jabatan melibatkan evaluasi kinerja dan pemenuhan kriteria tertentu yang ditetapkan. Berdasarkan hasil wawancara pada hari Senin 18 Desember 2023 jam 11.25 WIB dengan ibu devi selaku pimpinan tinggi dan jabatan administrasi mengatakan bahwa jabatan yang ada di Badan Kepegawaian Daerah ini ada jabatan fungsional dan jabatan struktural. Jabatan fungsional ini bertanggung jawab secara langsung kepada jabatan pimpinan tinggi pratama, jabatan administrator atau jabatan pengawas yang memiliki keterkaitan dengan tugas jabatan fungsional. Dalam melakukan promosi jabatan biasanya harus memenuhi persyaratannya yaitu berstatus ASN, memiliki integrasi dan moralitas yang baik, sehat jasmani dan rohani, berijazah paling rendah sarjana atau diploma IV, mengikuti dan lulus uji kompetensi teknis dan nilai prestasi kerja paling sedikit bernilai baik. Sedangkan jabatan struktural itu jabatan dalam suatu instansi dari berbagai tingkatan dan memiliki tanggung jawab dan wewenang. Jabatan struktural juga memenuhi persyaratan untuk melakukan promosi yaitu kualifikasi pendidikan, pengalaman kerja, pengembangan kompetensi, ujian dan seleksi, kesehatan fisik dan jiwa, ketentuan usia dan kepatuhan hukum. Jabatan struktural ini juga bertanggung jawab secara langsung kepada kepala Badan Kepegawaian Daerah, kepala bidang kepegawaian, kepala sub bidang pengembangan SDM, kepala sub bidang mutasi dan kepangkatan, kepala sub bidang pengawasan dan evaluasi, kepala sub bidang perberdayaan pegawai, kepala seksi kepegawaian, pengelola keuangan, pengelola

program dan informasi kepegawaian dan pengawas kepegawaian. Promosi jabatan di Badan Kepegawaian Daerah dilakukan hanya 1 kali dalam 2/4 tahun untuk jabatan pelaksana (staf) dan struktural serta fungsional.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi pengembangan karir pegawai adalah motivasi kerja. Seorang pegawai yang termotivasi akan memiliki rasa semangat dan energik dalam melakukan pekerjaan yang diberikan sehingga berpengaruh terhadap karir nya. Sebaliknya jika seorang karyawan kurang termotivasi mereka akan sering menunjukkan rasa tidak nyaman dan tidak bersemangat terhadap pekerjaan. Menurut Hamali,(2018) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Jadi, tidak mengherankan jika pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat yang bermotivasi tinggi seringkali juga berkinerja tinggi. Untuk itu, perlu meningkatkan semangat pegawai dan membiarkan mereka melakukan yang terbaik dan juga agar pegawai yang bekerja di Badan Kepegawaian Daerah itu semangat dalam bekerja dan memberikan kinerja yang bagus, para atasan akan memberikan suatu penghargaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan ibu Devi selaku Pimpinan Tinggi Dan Jabatan Administrasi pada hari Senin 18 Desember 2023 jam 11.25 WIB mengatakan bahwa dengan adanya penghargaan yang akan membuat pegawai Badan Kepegawaian Daerah ini menjadi termotivasi, para atasan akan memberikan penghargaan yaitu berupa kenaikan pangkat dan golongan. Kenaikan pangkat ini untuk jabatan pelaksana (Staf) dan struktural 1 kali 4 tahun sedangkan untuk jabatan fungsional jika tercapai angka kredit paling cepat 1 kali 2 tahun dan untuk golongan Badan Kepegawaian Daerah memberikan pangkat puncak.

Selain motivasi kerja, pendidikan juga sangat diperlukan dalam bekerja di suatu instansi sehingga tingkat pendidikan juga mempengaruhi pengembangan karir. Pegawai akan menjadi tujuan utama bagi pihak instansi. Dengan adanya pendidikan maka tanggung jawab dan peran pegawai benar-benar memberikan hasil kerja yang lebih baik dan berkualitas tetapi unsur paling penting dalam sebuah pekerjaan adalah Pendidikan. Menurut Alhempri (2018) pendidikan ialah salah satu upaya belajar dalam meningkatkan kemampuan serta pengetahuan yang digunakan sebagai modal dan bekal kerja. Dengan pendidikan kita bisa lebih dewasa karena pendidikan ini memberikan dampak yang positif bagi karyawan dan akan memberikan keterampilan, kemampuan, wawasan dan sebagainya. Pendidikan pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat berdasarkan tingkat pendidikan yang meliputi jenjang pendidikan dari SMA hingga S2, terlihat pada tabel berikut :

Tabel 1.1 Tingkat Pendidikan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat

No	Jenjang Pendidikan	Jumlah Karyawan	Percentase (%)
1.	SMA Sederajat	6 orang	8%
2.	Ahli Madya (D3)	5 orang	7%
3.	Diploma (D4)	2 orang	3%
4.	Sarjana (S1)	37 orang	50%
5.	Pasca sarjana (S2)	24 orang	32%
Jumlah		74 orang	100%

Sumber : Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat

Berdasarkan data yang didapatkan pada tabel 1.1 dilihat dari segi pendidikan, komposisi pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat sudah memadai untuk melakukan tugas-tugas pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat karena berdasarkan dari LKJIP (Laporan Kinerja Instansi Pemerintah) Badan Kepegawaian Daerah bahwa dari 50% pegawai sudah berpendidikan sarjana, namun sebanyak 8% adalah tamatan SMA yang tidak dapat naik pangkat lagi tetapi naik dalam

golongan seperti SMA pangkat puncak nya di golongan III/b, D3 pangkat puncak di golongan III/c, S1 pangkat puncak III/d, S2 pangkat puncak IV/a dan S3 pangkat puncak IV/b. Sehingga perlu adanya pengarahan pegawai di kelompok lulusan SMA sederajat dan untuk dikembangkan lebih baik melalui diklat teknis/subtantif, diklat gelar maupun diklat fungsional.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti memfokuskan penelitian tentang promosi jabatan, motivasi kerja dan pendidikan sebagai faktor yang meningkatkan pengembangan karir karyawan pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas yang dikemukakan diatas, maka perumusan masalah adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh promosi jabatan terhadap pengembangan karir pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap pengembangan karir pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat?
3. Bagaimana pengaruh pendidikan terhadap pengembangan karir pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat?
4. Bagaimana pengaruh promosi jabatan, motivasi kerja dan pendidikan terhadap pengembangan karir pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan terhadap pengembangan karir pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap pengembangan karir pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat

3. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan terhadap pengembangan karir pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat
4. Untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan, motivasi kerja dan pendidikan terhadap pengembangan karir pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Manfaat Teoritis

Secara teoritis diharapkan dapat memberikan manfaat dan wawasan khususnya mengenai pengaruh promosi jabatan, motivasi kerja dan pendidikan terhadap pengembangan karir pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat

b. Manfaat Praktis

1. Bagi Peneliti

Untuk menambahkan wawasan dan pengalaman serta ilmu pengetahuan bagi peneliti tentang mengenai pengaruh promosi jabatan, motivasi kerja dan pendidikan terhadap pengembangan karir pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat serta melatih peneliti untuk bisa berpikir kritis.

2. Bagi Instansi

Untuk menjadi bahan pembelajaran dan refensi bagi kalangan yang akan melakukan penelitian lebih lanjut yang berhubungan dengan pengaruh promosi jabatan, motivasi kerja dan pendidikan terhadap pengembangan karir pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat Bagi Universitas.

3. Bagi Universitas

Untuk dipergunakan sebagai tambahan literatur untuk mahasiswa Universitas Dharma Andalas yang bisa untuk dipakai untuk bahan bacaan mengenai pengaruh

promosi jabatan, motivasi kerja dan pendidikan terhadap pengembangan karir pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat.

E. Batasan Penelitian

Berdasarkan permasalahan diatas dan untuk menghindari permasalahan, maka penelitian ini dibatasi pada pengaruh promosi jabatan, motivasi kerja dan pendidikan terhadap pengembangan karir pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat. Hal tersebut dilakukan agar hasil penelitian lebih terfokus dan mendalamai permasalahan serta menghindari penafsiran yang berbeda.