

STUDI TENTANG PELAKSANAAN SISTEM KARIER PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA KANTOR DINAS TENAGA KERJA KOTA SAMARINDA

Yuliana¹

Abstrak

Yuliana, Studi Tentang Pelaksanaan Sistem Karier Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda, dibawah bimbingan Bapak Dr.Enos Paselle, S.Sos., M.AP dan Ibu Dini Zulfiani, S.Sos., M.Si. Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran umum tentang Pelaksanaan Sistem Karier Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda dan untuk mengetahui faktor-faktor penghambat yang dihadapi oleh Pihak Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara library research dan field work research yaitu melalui observasi, wawancara langsung dengan informan dan penelitian arsip-arsip serta dokumen yang ada pada Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda. Sumber data yang diperoleh dengan menggunakan teknik purposive sampling. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis data deskriptif kualitatif, yaitu analisis data yang mendeskripsikan serta menganalisis data yang diperoleh, kemudian dijabarkan dalam bentuk penjelasan yang sebenarnya, yang diawali dengan proses pengumpulan data (data collecting), penyederhanaan data (data reduction), penyajian data (data display) dan penarikan kesimpulan (conclusions drawing).

Hasil penelitian yang diperoleh bahwa Pelaksanaan Sistem Karier Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda belum sepenuhnya berjalan dengan optimal, hal ini berdasarkan pada tahap pengembangan karier pegawai masih banyak yang tidak ingin mengikuti pendidikan dan pelatihan (diklat) yang diselenggarakan. Kemudian tahap spesifikasi jabatan, dimana penempatan pegawai dalam suatu jabatan tidak sesuai dengan latar belakang, kemampuan dan keahlian pegawai.

Kata Kunci : Sistem Karier, Pegawai Negeri Sipil (PNS)

PENDAHULUAN

Dalam Undang-Undang Kepegawaian Nomor 43 Tahun 1999 yang dimaksudkan pembinaan dengan sistem karier untuk Pegawai Negeri Sipil (PNS) sangat diharuskan, karena sistem karier dapat dipandang sebagai suatu hal yang sangat penting. Pembinaan Pegawai Negeri Sipil (PNS) melalui sistem karier yang baik diharapkan lebih memperhatikan hal-hal yang dapat membuat suatu

¹ Mahasiswa Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: juliny@yahoo.co.id

sistem atau jenjang karier berjalan dengan baik sesuai dengan jalur yang ada yaitu dengan melihat secara obyektif pegawai yang layak untuk dibina. Oleh karena itu, pelaksanaan sistem karier yang baik dan obyektif akan dapat meningkatkan semangat dan kegairahan kerja Pegawai Negeri Sipil, apabila hal ini terwujud tentu saja akan tercapai produktivitas yang tinggi.

Setiap Pegawai Negeri Sipil (PNS) memiliki peluang dan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan kerjanya sampai ditingkat yang maksimal dan lebih dari itu setiap Pegawai Negeri Sipil (PNS) juga ingin mendapatkan perlakuan yang obyektif dalam penilaian sistem karier. Pada hakekatnya melalui sistem karier seseorang Pegawai Negeri Sipil (PNS) dapat naik pangkat maupun jabatan berdasarkan masa kerja, kecakapan, prestasi kerja, kesetiaan mempunyai pengaruh besar dalam kenaikan pangkat maupun jabatan, dalam prakteknya masa kerja dapat memberikan kemahiran sehingga semakin lama seseorang memiliki masa kerja yang lama, maka semakin cakap dan terampil orang tersebut dibidang pekerjaan yang ditanganinya. Pelaksanaan sistem karier Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang baik dalam suatu organisasi dapat lebih memungkinkan bagi pegawai maupun organisasi mengoptimalkan kemampuan kerja yang dimiliki sehingga dapat lebih mendukung tujuan organisasi yang ingin dicapai pada khususnya dan tujuan sistem karier Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada umumnya.

Observasi yang telah penulis lakukan di Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda bahwa terdapat kendala yaitu beberapa pegawai yang kurang menyadari pentingnya kebutuhan dan keuntungan pengembangan karier dalam meningkatkan kemampuan kerja terutama ditinjau dari segi pendidikan dan pelatihan. Masih sedikit pegawai yang mengikuti pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang diadakan oleh pusat yaitu Kementerian Ketenagakerjaan maupun oleh Pemerintah Kota Samarinda yaitu Badan Kepegawaian Daerah (BKD) serta masih belum optimalnya spesifikasi jabatan didalam pemilihan pegawai sehingga terjadi penempatan jabatan yang tidak sesuai dengan kemampuan, keahlian dan latar belakang pegawai. Berdasarkan uraian penulis bermaksud melakukan penelitian dengan judul Studi Tentang Pelaksanaan Sistem Karier Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis uraikan di atas, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah Pelaksanaan Sistem Karier Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda?
2. Faktor-faktor apa saja yang menjadi penghambat Pelaksanaan Sistem Karier Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda?

Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang telah disampaikan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Pelaksanaan Sistem Karier Pegawai Negeri

Sipil Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda.

2. Untuk mengetahui faktor-faktor yang menjadi penghambat Pelaksanaan Sistem Karier Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda.

Manfaat Penelitian

Berdasarkan uraian-uraian di atas maka dapat diketahui bahwa manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara teoritis, diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pembangunan dan pengembangan ilmu pengetahuan khususnya yang berkaitan dengan pengembangan ilmu administrasi negara.
2. Secara praktis, yaitu sebagai sumbangan pemikiran kepada Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda dalam mempelajari dan memecahkan masalah dalam pelaksanaan sistem karier dan juga dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya.

KERANGKA DASAR TEORI

Sistem Karier

Menurut Handoko (2000:121) mengenai sistem karier yang dilaksanakan oleh suatu organisasi, maka harus dimulai dari konsep dasar mengenai karier itu sendiri.

Menurut LAN RI (1995:187) sistem karier adalah suatu sistem kepegawaian dalam mengangkat pegawai pertama didasarkan atas kecakapan yang bersangkutan sedangkan dalam pengembangannya lebih lanjut, masa kerja, pengalaman, pengabdian, syarat-syarat obyektif lainnya seperti yang terdapat dalam Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) antara lain prestasi kerja, rasa tanggungjawab, kesetiaan, prakarsa, disiplin, kerjasama, dan kepemimpinan yang juga turut menentukan.

Dengan demikian penulis dapat menyimpulkan bahwa sistem karier adalah pola pembinaan pegawai dimana pengangkatan pegawai didasarkan pada kecakapan, masa kerja, loyalitas dan syarat-syarat lainnya yang didapatkan dalam Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) seperti prestasi kerja, tanggungjawab, loyalitas, prakarsa, kerjasama dan juga kepemimpinan sehingga dapat tercapai produktivitas pegawai yang tinggi.

Sebagaimana dikemukakan oleh Handoko (2000:123) bahwa ada empat komponen dalam pelaksanaan sistem karier, antara lain perencanaan karier, jalur-jalur karier, sasaran-sasaran karier, dan pengembangan karier.

Perencanaan Karier

Menurut Handoko (2000:123) perencanaan karier adalah proses melalui dimana seseorang memilih sasaran karier dan jalur ke sasaran tersebut.

Perencanaan karier terdiri dari:

a. Deskripsi Jabatan

Menurut Handoko (2000:48) deskripsi kerja menguraikan apa

yang dilakukan pekerjaan atas profil suatu pekerjaan sedangkan spesifikasi jabatan menunjukkan siapa yang melakukan pekerjaan itu dan faktor-faktor manusia disyaratkan.

Menurut Hasibuan (2000:33) deskripsi jabatan harus menjadi dasar untuk menetapkan spesifikasi jabatan, supaya pengisian jabatan didasarkan apa baru siapa sehingga mismanajemen dapat dihindari.

Menurut Sedarmayanti (2009:150) deskripsi pekerjaan adalah catatan sistematis dan teratur tentang tugas dan tanggung jawab suatu jabatan, didasarkan pada kenyataan apa, bagaimana, mengapa, kapan dan dimana pekerjaan dilaksanakan, dan kualifikasi orang yang menduduki jabatan tersebut.

Berdasarkan pendapat dan uraian diatas maka penulis menyimpulkan bahwa deskripsi jabatan merupakan penjelasan mengenai tugas, wewenang dan tanggung jawab dan didasarkan pada kenyataan apa, bagaimana, mengapa, kapan dan dimana pekerjaan dilaksanakan, dan kualifikasi orang yang menduduki jabatan tersebut.

b. Spesifikasi Jabatan

Menurut Nitisemito (1991:19-20) mengemukakan definisi spesifikasi jabatan adalah suatu informasi tentang syarat-syarat yang diperlukan bagi setiap pegawai agar dapat memegang jabatan dengan baik.

Menurut Hasibuan (2001:34) mengemukakan spesifikasi jabatan adalah uraian persyaratan kualitas minimum orang yang bisa diterima agar dapat menjalankan satu jabatan dengan baik dan kompeten.

Berdasarkan pendapat diatas penulis menyimpulkan bahwa spesifikasi jabatan merupakan suatu keterangan syarat-syarat minimum yang diperlukan dalam menyelesaikan suatu jabatan dengan baik.

Jalur-Jalur Karier

Menurut Handoko (2012:123) jalur-jalur karier adalah pola pekerjaan-pekerjaan berurutan yang membentuk karier seseorang. Jalur-jalur karier terdiri dari:

a. Promosi

Menurut Hasibuan (2003:108) promosi berarti perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam satu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar.

Menurut Mathis dan Jacson (2006:11) promosi adalah perpindahan seseorang ke tingkat pekerjaan dan kompensasi yang lebih tinggi termasuk dalam proses seleksi.

Berdasarkan pendapat diatas penulis menyimpulkan bahwa promosi adalah berpindahnya seorang karyawan atau pegawai pada jabatan yang lebih tinggi, dengan wewenang, kekuasaan dan tanggungjawab yang lebih besar dari sebelumnya dan biasanya diikuti dengan penambahan gaji dan fasilitas lain sesuai dengan tugas baru tersebut.

b. Mutasi

Menurut Sastrohadiwiryono (2003:247) mutasi adalah kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab, dan status ketenagakerjaan ke situasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan akan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi kerja yang semaksimal mungkin kepada perusahaan.

Menurut Hasibuan (2000:102) mutasi adalah suatu perubahan posisi/ jabatan/ tempat/ pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal (promosi/ demosi) didalam suatu organisasi.

Menurut Moekijat (2002:15) mutasi adalah:

- a. *Merit System*, mutasi karyawan yang didasarkan pada prestasi kerja karyawan.
- b. *Seniority System*, mutasi yang didasarkan atas usia, masa kerja, pengalaman kerja karyawan.
- c. *Spoil System*, mutasi karyawan yang didasarkan atas hubungan kekeluargaan.

Berdasarkan pendapat diatas penulis menyimpulkan bahwa mutasi adalah suatu perubahan dari suatu jabatan dalam suatu kelas ke satu jabatan lainnya yang tingkatannya sama.

c. Demosi

Menurut Hasibuan (2000:112) demosi adalah perpindahan karyawan dari suatu jabatan ke jabatan yang lebih rendah didalam suatu organisasi, wewenang, tanggung jawab, pendapatan serta statusnya semakin rendah.

Menurut (Suratman, 1998:26) demosi merupakan salah satu bagian dari pengembangan karyawan secara formal untuk menciptakan kompetisi diantara sesama karyawan guna memacu prestasi kerja para karyawan.

Menurut Manullang (1987:110) demosi terjadi dalam suatu perusahaan terutama karena pengaruh negatifnya terhadap moral karyawan yang bersangkutan dan dapat mempengaruhi prestasi dan moral karyawan lainnya di perusahaan tersebut.

Berdasarkan pendapat diatas penulis menyimpulkan bahwa demosi adalah penurunan jabatan, kewenangan, fasilitas, status dan bahkan gaji yang merupakan suatu hukuman bagi karyawan agar dapat belajar memperbaiki kualitas diri dan kinerjanya sehingga diharapkan dapat menjadi lebih baik selama masa penjatuhan sanksi demosi tersebut.

Sasaran-Sasaran Karier

Menurut Handoko (2012:123) mengemukakan sasaran karier adalah posisi waktu yang akan datang dimana seseorang berjuang untuk mencapai sebagai bagian dari kariernya.

Tujuan atau sasaran karier merupakan posisi atau jabatan tertentu yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai bila yang bersangkutan memenuhi semua syarat dan kualifikasi yang dibutuhkan untuk melaksanakan jabatan tersebut.

Pengembangan Karier

Menurut Handoko (2012:123) pengembangan karier adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karier.

Menurut Hasibuan (2000:69) pengembangan karier adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/ jabatan melalui pendidikan dan pelatihan.

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tersebut dinyatakan bahwa arah diklat adalah:

- a. Peningkatan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada kepentingan masyarakat, bangsa, negara dan tanah air.
- b. Peningkatan kompetensi teknis, manajerial dan atau kepemimpinannya.
- c. Peningkatan efisiensi, efektivitas dan kualitas pelaksanaan tugas yang dilakukan dengan semangat kerjasama dan tanggung jawab sesuai dengan lingkungan kerja dan organisasinya.

Menurut Wursanto (2000: 60) manfaat pendidikan dan latihan adalah:

- a. Latihan dan pendidikan meningkatkan stabilitas pegawai.
- b. Dapat memperbaiki cara kerja pegawai dan pegawai dapat berkembang dengan cepat.
- c. Dengan pelatihan dan pendidikan pegawai mampu bekerja lebih efisien.
- d. Dengan latihan dan pendidikan pegawai mampu melaksanakan tugas dengan baik.
- e. Dengan latihan dan pendidikan berarti pegawai diberi kesempatan untuk mengembangkan diri.

Berdasarkan uraian maka penulis dapat menyimpulkan bahwa pengembangan karier merupakan suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan, kecakapan, keterampilan ataupun mental pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan melalui pendidikan dan latihan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah Deskriptif Kualitatif yaitu suatu metode penelitian yang dilakukan dengan tujuan utama untuk membuat gambaran suatu keadaan secara obyektif

Menurut Sugiyono (2006:11) bahwa penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan antara variabel satu dengan variabel yang lain. Penelitian ini juga berusaha memaparkan, menjelaskan, mengklarifikasi, dan menganalisis variabel yang diteliti. Jenis penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran serta mengungkapkan fakta-fakta dilapangan yang berkaitan dengan Studi Pelaksanaan Sistem Karier Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda.

Fokus Penelitian

Adapun fokus penelitian dalam penelitian ini adalah:

1. Pelaksanaan Sistem Karier Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda, indikatornya adalah sebagai berikut:
 - a. Perencanaan Karier
 - 1) Deskripsi Jabatan
 - 2) Spesifikasi Jabatan
 - b. Jalur-Jalur Karier
 - 1) Promosi
 - 2) Mutasi
 - c. Sasaran Karier
 - 1) Pencapaian Sasaran Karier
 - d. Pengembangan Karier
 - 1) Pendidikan dan Pelatihan
2. Faktor-faktor penghambat Pelaksanaan Sistem Karier Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda.

Sumber Data

Jenis data dalam hal ini didapatkan melalui sumber data sebagai berikut:

1. Data Primer, yaitu data yang diperoleh melalui narasumber dengan cara melakukan tanya jawab secara langsung dan dipandu melalui pertanyaan yang sesuai dengan fokus penelitian yang dipersiapkan sebelumnya oleh penulis. Adapun sumber data dari:
 - 1) *Key informan* yaitu Sekretaris dan Kasub Bagian Umum/ Kepegawaian
 - 2) *Informan* yaitu Kepala Bidang dan staf
 - 3) Data dokumentasi penelitian, berupa foto- foto pelaksanaan penelitian.
2. Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh dan dikumpulkan secara tidak langsung dari sumber-sumber lain seperti, dokumen-dokumen laporan, buku-buku ilmiah yang relevan dengan penelitian ini dan panduan pertanyaan sebagai wawancara kepada responden.

Adapun Teknik pengambilan data dalam penelitian ini penulis menggunakan dua teknik pengambilan sampel yaitu *Purposive Sampling*.

Teknik Pengumpulan Data

Ada dua proses kegiatan yang di lakukan oleh peneliti dalam rangka pengumpulan data. Adapun proses yang di maksud, yaitu:

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)
2. Penelitian lapangan (*Field Work Research*)
 - a. Observasi (pengamatan)
 - b. Interview (Wawancara)
 - c. Dokumentasi

Analisis Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik analisis data model interaktif dari Matthew B. Miles dan A. Michael Huberman dalam Rohendi (2007:15-20) yaitu analisis terdiri dari beberapa alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan. Berikut penjelasan dari alur kegiatan dari analisis model interaktif yaitu:

1. Pengumpulan Data

Data *Collecting* atau pengumpulan data yaitu pengumpulan data pertama atau data mentah yang dikumpulkan dalam suatu penelitian.

2. Reduksi Data

Data *reduction* atau penyederhanaan data adalah proses memilih, memfokuskan, menyederhanakan dengan membuat abstraksi, mengubah data mentah yang dikumpulkan dari penelitian catatan yang telah diperiksa.

3. Penyajian Data

Penyajian data (*data display*) adalah menyusun informasi dengan cara tertentu sehingga diperlukan penarikan kesimpulan atau pengambilan tindakan.

4. Penarikan Kesimpulan

Penarikan kesimpulan (*conclusions drawing*) merupakan langkah ketiga meliputi makna yang telah disederhanakan, disajikan dalam pengujian data dengan mencatat keteraturan, pola-pola penjelasan secara logis dan metodologis, konfigurasi yang memungkinkan diprediksi hubungan sebab akibat melalui hukum-hukum empiris.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda

Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kota Samarinda Nomor 11 Tahun 2008 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kota Samarinda. Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda merupakan unsur pelaksana otonomi daerah yang berfungsi sebagai pembantu Walikota dalam melaksanakan urusan rumah tangga daerah dan tugas pembantu dibidang Ketenagakerjaan dan merupakan unsur pelaksana/ Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Pemerintah Kota Samarinda yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Walikota Samarinda.

Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda

Adapun susunan organisasi Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda adalah sebagai berikut:

1. Kepala Dinas

2. Sekretaris

a. Kasub Bagian Umum

b. Kasub Bagian Keuangan

c. Kasub Bagian Perencanaan dan Program

3. Kabid Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kerja

a. Kasi Penyaluran Tenaga Kerja

- b. Kasi Penempatan Tenaga Kerja
- c. Kasi Teknologi Tepat Guna dan Perluasan Kerja
- 4. Kabid Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja
 - a. Kasi Pembinaan Pelatihan dan Pemagangan
 - b. Kasi Penyuluhan dan Bimbingan Produktivitas Tenaga Kerja
 - c. Kasi Perizinan dan Pembinaan LPK
- 5. Kabid Hubungan Industrial dan Persyaratan Kerja
 - a. Kasi Hubungan Industrial dan Persyaratan Kerja
 - b. Kasi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja
 - c. Kasi Organisasi Pekerja dan Pengusaha
- 6. Kabid Pengawasan Ketenagakerjaan
 - a. Kasi Norma Kerja Umum
 - b. Kasi Santunan, Asuransi dan Kesehatan
 - c. Kasi Pembinaan K3
- 7. Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD)
 - a. Kepala UPTD Tenaga Kerja Samarinda Seberang dan Palaran
 - b. Kasub Bagian Tata Usaha
- 8. Kelompok Jabatan Fungsional

Kondisi Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda

Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda berjumlah 62 orang yang dibagi dalam beberapa bagian sesuai dengan struktur organisasi dan setiap bagian mempunyai tugas pokok dan fungsi yang berbeda-beda. Dimana keadaan pegawai tersebut meliputi atas keadaan pegawai berdasarkan pangkat dan golongan serta keadaan pegawai berdasarkan jenjang pendidikan.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Penelitian ini penulis lakukan terhadap Sekretaris, Kepala Sub Bagian Umum/ Kepegawaian, Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Persyaratan Kerja, Kepala Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja, Kepala Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda untuk melengkapi data-data yang diperlukan, sehingga lengkap dan relevan dengan pokok permasalahan. Adapun fokus dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Pelaksanaan Sistem Karier Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda adalah:

Pelaksanaan Sistem Karier yang ada di Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda berupa kenaikan jabatan (promosi jabatan) disertai dengan syarat-syarat yang telah ditetapkan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda.

Berkaitan dengan pelaksanaan sistem karier di Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda bahwa ada empat komponen dalam pelaksanaannya antara lain perencanaan karier, jalur-jalur karier, sasaran-sasaran karier dan pengembangan karier. Adapun penjelasannya sebagai berikut:

a. Perencanaan Karier

Dalam menentukan perencanaan karier pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda dilihat dari latar belakang pendidikan pegawai, persyaratan minimal kepangkatan dan persyaratan minimal teknis (kursus teknis yang dimiliki), setelah perencanaan karier pegawai telah dibuat oleh pihak Dinas Tenaga Kerja, maka karier pegawai akan diarahkan untuk mengisi jabatan yang kosong karena pegawai yang sudah pensiun atau pindah, mengikuti promosi, mutasi, perjenjangan untuk jabatan struktural, pendidikan dan pelatihan (diklat) untuk pegawai. Semua yang dilakukan bertujuan untuk menunjang karier pegawai kedepannya.

Perencanaan karier terdiri dari:

1. Deskripsi Jabatan

Deskripsi jabatan di Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda dilakukan melalui analisa jabatan, dimana tugas pokok dan fungsi serta tanggung jawab kemudian apa, bagaimana, mengapa, kapan, dan dimana pekerjaan itu dilaksanakan telah diberikan dengan rinci dan jelas bagi setiap pegawai yang akan menduduki suatu jabatan yang disesuaikan dengan Peraturan Daerah Kota Samarinda Nomor 11 Tahun 2008.

2. Spesifikasi Jabatan

Spesifikasi jabatan di Dinas Kerja Kota Samarinda akan dibantu oleh tim Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan (Baperjakat). Namun, spesifikasi jabatan belum berjalan dengan baik, dimana masih terdapat pegawai di jabatan yang tidak sesuai dengan kemampuan dan keahlian pegawai.

b. Jalur-Jalur Karier

Jalur karier yang digunakan di Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda yaitu promosi dan mutasi.

1. Promosi

Pelaksanaan promosi di Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda sudah berjalan cukup baik. Dimana, jika terdapat jabatan yang kosong maka promosi akan diadakan oleh pihak Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda dan dilaporkan langsung kepada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Samarinda. Kemudian, akan menginformasikan adanya promosi jabatan kepada setiap pegawai di Satuan Perangkat Kerja Daerah (SKDP) dengan terbuka sehingga setiap pegawai memiliki kesempatan untuk mengikuti promosi selama memenuhi syarat-syarat yang telah ditetapkan.

Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda juga dapat mengusulkan pegawai yang akan dipromosikan kepada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Samarinda. Promosi jabatan ini akan dibantu oleh tim Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan (Baperjakat) dalam memilih pegawai yang akan menduduki sebuah jabatan yang dipromosikan melalui seleksi dan tes.

2. Mutasi

Mutasi di Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda sudah cukup baik, dimana mutasi dilakukan langsung oleh Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota

Samarinda kepada pegawai berdasarkan penilaian yang ada di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Samarinda. Selain itu Dinas Tenaga Kerja juga dapat mengajukan pegawai yang akan dimutasi kepada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Samarinda.

c. Sasaran-Sasaran Karier

Sasaran-sasaran karier pegawai yang ada di Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda sudah berjalan dengan baik, dimana pegawai memiliki keinginan untuk meningkatkan karier ke jenjang yang lebih tinggi, baik dengan meneruskan ke jenjang pendidikan ataupun dengan menguasai pemahaman mengenai jabatan yang akan menjadi sasaran karier disamping itu memenuhi syarat-syarat lain yang telah ditetapkan oleh aturan yang ada di Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda.

d. Pengembangan Karier

Pengembangan karier di Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda melalui pendidikan dan pelatihan (diklat) yang diadakan oleh pusat yaitu Kementerian Ketenagakerjaan dan daerah yaitu Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Samarinda. Pendidikan dan pelatihan (diklat) yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pegawai dan Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda.

Faktor Penghambat Pelaksanaan Sistem Karier Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda

a. Kurangnya Pegawai Teknis

Kurangnya pegawai teknis yang ada di Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda disebabkan karena masih banyak pegawai yang tidak mau mengikuti pendidikan dan pelatihan (diklat) karena mereka beranggapan bahwa pendidikan dan pelatihan (diklat) dilaksanakan dalam waktu yang lama sehingga harus meninggalkan keluarga dan akan banyak mengeluarkan tenaga.

b. Kurang tepatnya Penempatan pegawai dalam suatu jabatan

Beberapa penempatan pegawai dalam suatu jabatan di Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda belum berjalan dengan baik, karena beberapa pegawai yang ditempatkan tidak sesuai dengan latar belakang, kemampuan dan keahlian yang dimiliki, sehingga hal ini membuat pegawai yang ditempatkan harus memiliki keinginan yang kuat untuk ingin belajar, mengikuti diklat yang telah disediakan dan menyesuaikan diri dengan kondisi lingkungan pekerjaan yang baru didudukinya.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dilapangan dan pemaparan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan penelitian, sebagai berikut:

1. Perencanaan Karier

Perencanaan Karier di Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda dilihat dari deskripsi jabatan sudah berjalan dengan baik sesuai dengan Peraturan Daerah

Kota Samarinda Nomor 11 Tahun 2008, sedangkan dari segi spesifikasi jabatan yang ada di Dinas Tenaga Kota Samarinda belum berjalan dengan baik karena terdapat penempatan jabatan yang tidak sesuai dengan kemampuan dan keahlian pegawai

2. Jalur-jalur Karier

Jalur-jalur karier di Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda terdiri dari promosi dan mutasi. Dari segi promosi sudah berjalan cukup baik karena promosi diberikan kepada pegawai dengan terbuka dan pegawai yang akan menduduki jabatan yang dipromosikan akan dipilih oleh tim Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan (Baperjakat) Pemerintah Kota. Kemudian dari segi mutasi sudah berjalan cukup baik karena mutasi yang ada di Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda bertujuan untuk menempatkan orang yang tepat pada jabatan yang tepat atau *the right man on the right place*.

3. Sasaran-sasaran Karier

Sasaran-sasaran karier di Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda sudah berjalan dengan baik, dimana pegawai memiliki keinginan untuk meningkatkan kariernya ke jenjang yang lebih tinggi, baik dengan meneruskan ke jenjang pendidikan ataupun dengan menguasai pemahaman mengenai jabatan yang akan menjadi sasaran karier di Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda.

4. Pengembangan Karier

Pengembangan Karier di Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda belum dapat dikatakan berjalan dengan baik karena masih ada beberapa pegawai yang tidak mau mengikuti pendidikan dan pelatihan (diklat) ketika pegawai ditunjuk untuk didiklatkan, sedangkan di Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda masih banyak membutuhkan pegawai atau tenaga teknis.

5. Hambatan yang dihadapi Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda dalam pelaksanaan sistem karier yaitu:

a) Kurangnya pegawai teknis disebabkan karena masih banyak pegawai yang tidak ingin mengikuti pendidikan dan pelatihan (diklat) yang diselenggarakan.

b) Kurang tepatnya penempatan pegawai dalam suatu jabatan

Dalam hal ini beberapa penempatan pegawai dalam suatu jabatan belum berjalan dengan baik, karena beberapa pegawai yang ditempatkan tidak sesuai dengan latar belakang, kemampuan dan keahlian yang dimiliki, sehingga hal ini membuat pegawai yang ditempatkan harus banyak belajar, mengikuti pendidikan dan pelatihan (diklat) yang disediakan dan menyesuaikan diri dengan kondisi lingkungan pekerjaan yang baru ditempanya.

Saran-saran

Adapun saran sebagai masukan yang dapat diberikan penulis dari hasil penelitian ini, yaitu:

1. Hendaknya pihak Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda selalu memberikan motivasi bagi pegawai mengenai pentingnya pendidikan dan pelatihan (diklat)

dan perlu adanya teguran atau peringatan bagi pegawai yang masih tidak ingin mengikuti pendidikan dan pelatihan (diklat).

2. Diharapkan Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda lebih aktif dari segi permintaan pegawai kepada tim Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan (Baperjabat) Pemerintah Kota untuk memilih pegawai yang sesuai dengan latar belakang, kemampuan dan keahlian yang dimiliki sesuai dengan jabatan yang dibutuhkan, serta adanya antisipasi dengan mengadakan pendidikan dan pelatihan (diklat) bagi pegawai yang tidak sesuai dengan penempatan jabatan yang ada.

Daftar Pustaka

- Arikunto. 2002. Metode Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta.
- Atmosudirjo, Prajudi. 2003. Teori Administrasi. Jakarta : STIA-LAN.
- Gouzali, Saydam. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakata: PT. Toko Gunung Agung.
- Handoko. 2000. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : BPFE - Yogyakarta.
- Hasan, Iqbal. 2003. Pokok-Pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif). Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mangkunegara. 2002. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Jakarta : Refika Aditama.
- Mangkuprawira. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Manullang. 2001. Dasar-Dasar Manajemen. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Mardalis. 2003. Metode Penelitian. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mathis dan Jacson. 2006. Human Resource Management. Jakarta: Salemba Empat.
- Miles Mathew. B. dan Huberman. Penerjemah Tjetjeb Rohendi. R. 2007. Analisis Data Kualitatif. Jakarta : UI Press.
- Moekijat. 2002. Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Mandar Maju.
- Moleong, Lexy. 2011. Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito. 2002. Manajemen Personalia. Jakarta Timur : Ghalia Indonesia
- Pasolong, Harbani. 2007. Teori Administrasi Publik. Makassar : Alfabeta.
- Pangabean. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Sastrohadiwiryo. 2003. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung : Mandar Maju.

- Siagan, Sondang P. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 3. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Simamora. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Silalahi, Ulbar. 2009. Metode Penelitian Sosial. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Sugiyono. 2009. Metode Penelitian Administrasi. Bandung : Alfabeta.
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah. 2003. Manajemen Sumberdaya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Suratman. 1998. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Suryabrata, Sumadi. 2005. Metodologi Penelitian. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Sutanta. 2003. Sistem Informasi Manajemen. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Tangkilisan. 2003. Manajemen Publik: Grasindo.
- Tayipnapi. 2005. Etos Bisnis Etika Manajemen. Jakarta : Rineka Cipta.
- Thoha, Miftah. 2010. Manajemen Kepegawaian Sipil Di Indonesia. Jakarta: Kencana Prenanda Media Group.
- Usman, Husaini. 2003. Metodologi Penelitian Sosial. Bandung : Bumi Aksara.
- Widjaja. 2006. Administrasi Kepegawaian. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.