

## ABSTRAK

### **Jihni Alipah Oktaviani : PENGEMBANGAN KARIR PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (BKPSDM) KABUPATEN MAJALENGKA**

Sebuah organisasi yang berjalan tentu membutuhkan Sumber Daya Manusia yang memiliki kompetensi berkualitas merupakan kunci berjalannya sebuah organisasi untuk bertahan dan melanjutkan pertumbuhannya di masa depan. Dalam hal ini Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majalengka sebagai sebuah organisasi mengatur dan mengurus perubahan bentuk kepegawaian daerah, dengan adanya Peraturan Bupati Majalengka Nomor 43 Tahun 2019 tentang sebuah susunan organisasi, Pelaksanaan pengembangan karier ini tercantum dalam Dalam Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN) Pasal 69 ayat 1 bahwa pengembangan karier PNS dilakukan berdasarkan kualifikasi, kompetensi, penilaian kinerja, dan kebutuhan instansi pemerintah Namun dalam pelaksanaannya masih terdapat kelemahan dalam penyelenggaraannya sesuai dengan data dan fakta dimana dalam kejelasan karier khususnya kenaikan pangkat masih menyulitkan pegawai serta pemindahan pegawai dianggap pengabaikan prinsip profesionalisme. Hal demikian merupakan masalah yang melatarbelakangi penelitian ini. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan Pengembangan Karier Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majalengka.

Teori yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teori pengembangan karier dari Muhammad Busro (2018) yang memiliki tiga dimensi yakni kejelasan karier, pengembangan diri dan perbaikan mutu kinerja. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif, data dikumpulkan dari hasil wawancara, observasi dan beberapa dokumen pendukung. Dalam penentuan informan melalui *purposive sampling* serta menganalisis data dengan tiga tahapan yakni reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan dibantu menggunakan aplikasi Nvivo12.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwasannya pengembangan karier dengan teori ini sudah bisa dikatakan baik, walaupun masih ada beberapa indikator yang belum maksimal dan perlu dijadikan perhatian, terutama terkait pelaksanaan Pengembangan Karier ini.

Saran yang kemudian peneliti sampaikan yakni saran akademis dengan melakukan kajian terhadap aspek yang dapat meningkatkan pengembangan karier sehingga hasil yang didapatkan menjadi lebih baik di masa yang akan datang dan saran praktis yakni Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dapat membuat rencana tindak lanjut yang matang sebagai bentuk perbaikan dan membuat media yang lebih mudah diakses.

**Kata Kunci : Manajemen Sumber Daya Manusia, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber daya Manusia Kabupaten Majalengka, Pengembangan karier.**

## ABSTRACT

### ***Jihni Alipah Oktaviani: CAREER DEVELOPMENT OF CIVIL SERVANTS (PNS) IN THE PERSONNEL AND HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT AGENCY (BKPSDM) MAJALENGKA DISTRICT***

*An organization that runs certainly requires Human Resources who have quality competencies is the key to running an organization to survive and continue its growth in the future. In this case, the Majalengka Regency Human Resources Development and Personnel Agency as an organization regulates and manages changes in the form of regional staffing, with Peraturan Bupati No 43 tahun 2019 concerning an organizational structure, the implementation of career Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN) Pasal 69 ayat 1 that the career development of civil servants is carried out based on qualifications, competencies, performance appraisals, and needs of government agencies. However, in its implementation, there are still weaknesses in its implementation in accordance with data and facts where career clarity, especially promotion, still makes it difficult for employees and the transfer of employees is considered a neglect of the principle of professionalism. This is the problem behind this study. This study aims to determine how the implementation of Career Development of Civil Servants in the Civil Service and Human Resources Development Agency of Majalengka Regency.*

*The theory used in this study is the career development theory of Muhammad Busro (2018) which has three dimensions, namely career clarity, self-development and improving the quality of performance. This study used descriptive research methods with a qualitative approach, data was collected from interviews, observations and several supporting documents. In determining informants through purposive sampling and analyzing data with three stages, namely data reduction, data presentation and conclusion drawing assisted using the Nvivo12 application.*

*The results of this study show that career development with this theory can be said to be good, although there are still some indicators that are not optimal and need attention, especially related to the implementation of this Career Development.*

*The suggestions that the researcher then conveyed were academic advice by conducting studies on aspects that can improve career development so that the results obtained will be better in the future and practical suggestions, namely the Personnel and Human Resource Development Agency can make a mature follow-up plan as a form of improvement and make media more accessible.*

***Keywords: Human Resource Management, Staffing Agency and Human Resource Development of Majalengka Regency, Career development.***