

**PERSEPSI PEGAWAI TENTANG PENGEMBANGAN KARIR
PADA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
PROVINSI SUMATERA BARAT**

SKRIPSI

*(Diajukan Sebagai Salah Satu Persyaratan Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Pendidikan Strata Satu S1)*



Oleh :

ENDAH HARI UTARI
NIM. 1204438/2012

**PROGRAM STUDI SARJANA ADMINISTRASI PENDIDIKAN
JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2016**

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

*Dinyatakan lulus setelah dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi
Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan
Universitas Negeri Padang*

dengan judul

PERSEPSI PEGAWAI TENTANG PENGEMBANGAN KARIR PADA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI SUMATERA BARAT

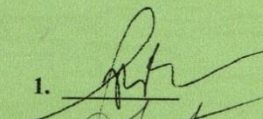
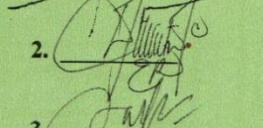
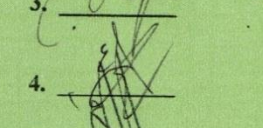
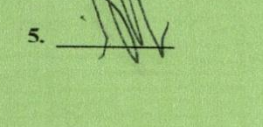
Nama : ENDAH HARI UTARI
Nim/BP : 1204438/2012
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, Juli 2016

Tim Penguji

Tanda Tangan

1. Ketua : Drs. Yuskal Kusman, M.Pd
2. Sekretaris : Dra. Ermita, M.Pd
3. Anggota : Dr. Hanif Alkadri, M.Pd
4. Anggota : Dra. Elizar Ramli, M.Pd
5. Anggota : Drs. Irsyad, M.Pd

1. 
2. 
3. 
4. 
5. 

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

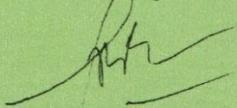
**PERSEPSI PEGAWAI TENTANG PENGEMBANGAN KARIR
PADA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
PROVINSI SUMATERA BARAT**

Nama : ENDAH HARI UTARI
Nim : 1204438
Tahun Masuk : 2012
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan

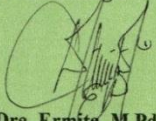
Padang, Juli 2016

Disetujui oleh,

Pembimbing 1


Drs. Yuskal Kusman, M.Pd
NIP. 19541307 198103 1. 001

Pembimbing 2


Dra. Ermita, M.Pd
NIP. 19630307 198703 2. 002

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang lazim.

Padang, Juli 2016
Yang Menyatakan,




ENDAH HARI UTARI
NIM. 1204438



Halaman Persembahan

Allah memberikan hikmah (ilmu pengetahuan) kepada yang akan dikehendaknya dan barang siapa yang diberi hikmah (ilmu pengetahuan), sungguh telah diberikan kebajikan yang banyak, dan tidak ada yang dapat mengambil pelajaran kecuali orang-orang yang berakal (Q.S Albaqarah: 269)

Bismillah untuk disetiap langkah yang penuh berkah, Alhamdulillah untuk setiap hidayah yang telah engkau berikan kepada hamba ya rabb, tiada kata lain selain kata syukur yang hamba haturkan hanya kepada mu ya Allah, akhirnya harapan ini telah ku genggam sepenggal asa telah kuraih...

Air mataku mulai menetes disaat aku memulai halaman persembahan ini, bayangan-bayangan orang terkasih telah menari-nari dibenakku.. masih dalam ingatanku untuk pertama kali saat aku menginjak kaki untuk menuntut ilmu diperantauan dan tepat saat ini aku telah menyelesaikan studiku, hatiku bergembira teringat wajah-wajah orang terkasih yang akan mengunjungi ku disaat hari bahagia ku tiba yaitu hari wisuda, hari yang sangat aku dambakan selama 4 tahun ini...

Teruntuk orang terhebat dalam hidupku

*Ku dedikasikan skripsi dan gelar S.Pd ini untuk orang teristimewa dalam hidupku dan orang yang sangat aku hormati dalam hidupku: teruntuk dan terutama kedua orang tuaku yang tercinia **Ayahanda Mukdi dan Ibunda Mesni**, kutumpahkan seluruh ucapan terimakasihku yang terdalam untuk segala hal yang telah diberikan kepada ku, terimakasih telah memberi dukungan baik moril dan materil serta doa-doa terbaik yang selalu diberikan kepadaku serta kasih sayang dan pengorbanan yang tidak akan dapat aku bandingkan dengan siapa pun,*

Terimakasih ayah, terimakasih ibu, semoga Allah senantiasa melindungi dan memberi umur yang berkah agar kita bisa sama-sama menikmati kesuksesan yang aku peroleh nantinya, insya Allah...Aamiin ..Ya Rabbal alamin

*ketiga sekandung dan sedarahku **Achmad Salim, Widya Murba Ningsih dan Mahdi Sugiarto**, terimakasih terdalamku buat kalian saudaraku atas bantuan dan dukungan baik moril maupun materil serta do'a- doa terbaik dari kalian kepadaku, semoga awal dari keberhasilanku ini kelak akan menjadi kenyataan atas pengharapan keluarga kita, dan insya allah ilmu yang telah didapat akan menjadi berkah dan modal awal di masa depanku kelak... Aamiin*

*Buat saudara ipar ku, **kak Resi, bg depit, kak asti** terimakasih atas do'a dan dukungannya, buat keponakan-keponakan bulek yang cantik-cantik dan ganteng, **cici,ica, syifah,ara,syakila dan abri** jadi anak yang saleh dan dan shalehah ya nak, pinter sekolahnya..agar kita semua menjadi orang-orang sukses dan bisa membahagiakan orang-orang tersayang*

Buat Semua Keluarga

Almarhum kakek & nenek, Buat Mbah, Pakde & Bude, Paklek & Buklek, serta sepupu yang turut memberikan do'a dan dukungannya, terimakasih untuk semua sehingga bisa menghantarkanku ke pintu kehidupan yang sebenarnya, sehingga endah telah selesai menyelesaikan pendidikan dirantau orang dan membawa gelar S.Pd

Hormat dan Terimakasihku Kepada :

Bapak Drs. Yuskal Kusman, M.Pd sebagai pembimbing 1 dan ibu Dra. Ermita, M.Pd sebagai pembimbing 2 terimakasih atas bimbingan, waktu dan semangat yang telah diberikan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik...semoga Allah senantiasa memberikan kesehatan, dan umur yang berkah semoga bapak dan ibu selalu dilindungi oleh Allah SWT Aamiin

Buat pura teman seperjuangan Administrasi Pendidikan

Teruntuk para teman administrasi pendidikan 12 yang tak dapat disebutkan satu persatu banyak kisah dan jalan yang telah kita lewati bersama, mulai kita menginjakkan kaki di kampus UNP sampai sekarang kita harus saling meninggalkan kebersamaan itu, semoga kita akan selalu bisa menjaga tali silaturahmi sampai kapan dan dimana pun.

Buat sahabat seperjuanganku

Mega putri lestari silaban, martika handayani, elfina pariza, nanda oktavia dan liria lase, terimakasih telah mengajarkanku arti dari sebuah persahabatan yang diikat dalam tali kesetiakawanan jadilah sahabatku sampai aku tak bisa melihat kalian lagi...terimakasih atas bantuan kalian sobat, kebiasaan kita canda tawa dan gurauan itu akan selalu terngiang dibenakku, semoga kita selalu dalam lindungannya dan bisa menjaga arti dari persahabatan ini, dan aku akan selalu berdo'a semoga kita akan diberikan kesuksesan oleh Allah SWT Aamiin ya rabbal alamin...

Kosan BB 26

Terimakasih ku buat anak-anak kos BB 26 selama 4 tahun diperantauan kosan inilah rumah ternyaman ku selama dipadang, terimakasih buat para personil kosan BB26 yang telah begitu banyak memberikan bantuan, dukungan dan do'a-do'a terbaiknya, serta telah mengisi hari-hari yang berarti diperantauan, semoga kita semua menuju kesuksesan yang diridhoi Allah SWT Aamiin Ya Rabbal Alamin

Kmd family's

Terimakasih untuk keluarga KMD yang telah menjadi bagian keluarga ku di perantauan ini, -terimakasih untuk senior-senior, teman seangkatan 2012 dan junior-junior di KMD yang telah mengajarkan ku banyak hal, teruntuk adek Tita semangat ya dek jalani kehidupan ini dengan penuh semangat yakinkan kamu bisa menjadi kebanggaan orang tua dan keluargamu, apapun yang terjadi hadapi dan bersabar yang terpenting tetap tawakkal dan istiqamah yahh jangan lupa dengan yang kuasa, selalu doa kan kedua almarhum orang tua tita karna do'a tita lah yang sangat dinantikan, karna do'a anak yang shaleh tidak akan pernah putus sampai kapanpun

Special For You Habibun Qalbi

Teruntukmu Habibun Qalbi, melalui halaman persembahan ini ku ucapkan rasa terimakasih ku yang mendalam untukmu, dari hati yang terdalam ku persembahkan jua rasa cinta, sayang dan kasih ku terhadap dirimu. Rabu 01 Januari 2014 tepat pukul 00.12 ,menjadi jembatan dan hari yang baru bagi kita untuk memulai kedekatan ini, banyak waktu yang telah kita lalui bersama, banyak cerita yang telah terukir dan terekam jelas diingatan kita, suka & duka juga telah kita lewati bersama, harapanmu untukku yang telah kau tuangkan dalam halaman persembahanmu ,kini ku jawab dalam halaman persembahanku,,dari hati yang tulus dan terdalam aku juga menginginkan hal yang sama dari pengharapan yang sama, niat yang sama dan akan mewujudkan pengharapan baik itu bersama,,insya allah.. Aamiin

Terimakasih atas segala bantuan, do'a dan dukungan yang telah kau berikan padaku, banyak pertolongan yang telah kau berikan padaku, aku menyadari dan merasakan itu, dan sampai saat ini bantuan itu tak mampu aku membalasnya, terimakasih telah menyayangiku, mengasihiku, memperhatikanku baik selama aku berada disampingmu maupun tidak, banyak hal yang ingin ku ceritakan padamu saat kita bertemu nanti , banyak jalan dan jarak yang telah kita lalui semoga kita tetap berada tujuan yang sama. Terimakasih telah sabar menghadapi sifat,sikap dan tingkahlaku yang terkadang kurang berkenan, dengan ketulusan dan kerendahan hatiku sebagai kekasihmu ku simpulkan ucapan maaf ku teruntuk mu atas kesalahan yang pernah ku buat kepadamu yang ku cinta
"Habibun Qalbi, SAWALUDDIN. S.Pd"

Ya Allah pertemuknlah kami dalam: sebaik-baik pertemuan, pelihara lah cinta dan kasih sayang kami, taburkanlah kebaikan dalam setiap langkah dalam diri kami. Jika ada perjuangan untuk mewujudkan kebahagiaan, maka tak ada satupun yang menghalanginya, berusaha dan berdo'alah, maka tak ada satu pun yang mampu menghalanginya, insya allah, aamiin ya rabbal'amin.

**Akhirul kalam, semoga kita selalu dalaam lindugan ALLAH SWT.
BARAKALLAH Aamiin Ya Rabbal'amin**

Padang, 09 Agustus 2016

Tempat/tanggal lahir :	Padangsidempuan, 5 juni 1994
Alamat :	Kel. Ujung padang, Kota Padangsidempuan, Provinsi. Sumatera Utara
No HP :	082390268946
Email :	Endah.utari05@gamil.com



ENDAH HARI UTARI, S.Pd

ABSTRAK

Judul : **Persepsi Pegawai tentang Pengembangan Karir pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat**

Penulis : **ENDAH HARI UTARI**

Jurusan : **Administrasi Pendidikan**

Pembimbing : **1. Drs. Yuskal Kusman, M.Pd**
2. Dra. Ermita, M.Pd

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh belum maksimalnya pengembangan karir pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui persepsi pegawai tentang pengembangan karir dilihat dari jalur pendidikan, pelatihan, promosi dan mutasi. Pertanyaan penelitian yang diajukan dalam penelitian ini adalah : (1) bagaimanakah persepsi pegawai tentang pengembangan karir melalui jalur pendidikan? (2) Bagaimanakah persepsi pegawai tentang pengembangan karir melalui jalur pelatihan? (3) Bagaimanakah persepsi pegawai tentang pengembangan karir melalui jalur promosi? (4) Bagaimanakah persepsi pegawai tentang pengembangan karir melalui jalur mutasi?

Jenis penelitian adalah penelitian deskriptif, yaitu penelitian yang tertuju kepada pengungkapan masalah yang terjadi pada masa sekarang dan sebagaimana adanya. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai yang berstatus PNS pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat berjumlah 127 orang. Sampel penelitian diambil sebanyak 43% dari populasi atau yaitu 54 orang dengan teknik pengambilan sampel random sampling. Alat pengumpul data yang digunakan adalah angket. Sebelum angket digunakan terlebih dahulu dilakukan uji coba, hasil uji coba menunjukkan angket yang akan digunakan valid (0,606) dan reliabel (0,699). Data diolah dan dianalisis dengan menggunakan skor rata-rata (mean).

Hasil analisis menunjukkan bahwa : (1) persepsi pegawai tentang pengembangan karir melalui jalur pendidikan termasuk pada kategori baik dengan perolehan skor rata-rata sebesar (4,07); (2) Persepsi pegawai tentang pengembangan karir melalui jalur pelatihan termasuk pada kategori baik dengan perolehan skor rata-rata sebesar (3,98); (3) Persepsi pegawai tentang pengembangan karir melalui jalur promosi termasuk pada kategori baik dengan perolehan skor sebesar (3,90); Persepsi pegawai tentang pengembangan karir melalui jalur mutasi termasuk pada kategori baik dengan perolehan skor rata-rata sebesar (3,89). Dengan demikian secara umum bahwa Persepsi Pegawai tentang Pengembangan Karir pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat termasuk pada kategori baik, dengan perolehan skor rata-rata sebesar 3,94.

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis haturkan kepada Allah SWT, yang telah memberikan rahmad dan kesempatan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Persepsi Pegawai Tentang Pengembangan Karir Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat ”.

Skripsi ini ditulis dalam rangka memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan pada Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang. Penulisan skripsi ini terlaksana berkat bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, baik berupa moril maupun materil. Untuk itu penulis pada kesempatan ini menyampaikan terima kasih kepada :

1. Bapak Drs. Yuskal Kusman, M.Pd sebagai pembimbing I dan Dra. Ermita, M.Pd sebagai pembimbing II yang penuh perhatian dan kesabaran dalam membimbing penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
2. Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan
3. Ketua Jurusan Administrasi Pendidikan dan Sekretaris Jurusan Administrasi Pendidikan
4. Bapak dan Ibu dosen beserta pegawai Jurusan Administrasi Pendidikan yang telah memberikan ilmu dan motivasi kepada penulis dalam perkuliahan maupun dalam penulisan skripsi ini.
5. Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat yang telah menerima dan memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat yang telah berkenan meluangkan waktu untuk mengisi angket dan memberikan data penelitian yang telah penulis ajukan untuk penyelesaian skripsi ini.

7. Kedua orang tua dan keluarga yang telah memberikan motivasi kepada penulis baik materil dan moril dalam menyelesaikan studi S1.
8. Rekan-rekan angkatan 2012 yang telah banyak memberikan motivasi dan masukan yang sangat berharga dalam penulisan skripsi ini. Serta kakak-kakak dan adik-adik keluarga besar Jurusan Administrasi Pendidikan.
9. Semua pihak yang telah membantu baik secara langsung maupun tidak langsung membantu penulis dalam rangka menyelesaikan studi dan skripsi ini.

Semoga segala bantuan yang diberikan dibalas oleh Allah SWT, mudah-mudahan skripsi ini bermanfaat bagi penulis sendiri, sekolah tempat penelitian, dan Jurusan Administrasi Pendidikan serta pembaca pada umumnya.

Penulis telah berupaya dengan maksimal untuk menyelesaikan skripsi ini, namun penulis menyadari baik isi maupun penulisan masih belum sempurna untuk itu kepada pembaca, penulis mengharapkan saran dan kritikan yang sifatnya membangun demi kesempurnaan di masa yang akan datang.

Padang, Juli 2016

ENDAH HARI UTARI
NIM. 1204438

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Batasan Masalah.....	6
D. Perumuan Masalah	6
E. Tujuan Penelitian	7
F. Pertanyaan Penelitian	8
G. Manfaat Penelitian	8
BAB II KERANGKA TEORITIS	
A. Persepsi	9
1. Pengertian Persepsi	9
2. Faktor Yang Mempengaruhi Persepsi.....	10
B. Pengembangan Karir.....	13
1. Pengertian Karir	13
2. Pengertian Pengembangan Karir.....	14
3. Pentingnya Pengembangan Karir	16
4. Tujuan Pengembangan Karir.....	17
5. Bentuk-Bentuk Pengembangan Karir	19
6. Indikator Pengembangan Karir	24
C. Kerangka Konseptual	48

BAB III METEDOLOGI PENELITIAN

A. Desain Penelitian.....	49
B. Defenisi Operasional Variabel Penelitan	49
C. Populasi dan Sampel	50
1. Populasi.....	50
2. Sampel.....	51
3. Jenis dan Sumber Data	57
4. Instrumen Penelitian.....	57

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	62
1. Persepsi Pegawai Tentang Pengembangan Karir Melalui Jalur Pendidikan	62
2. Persepsi Pegawai Tentang Pengembangan Karir Melalui Jalur Pelatihan	64
3. Persepsi Pegawai Tentang Pengembangan Karir Melalui Jalur Promosi.....	66
4. Persepsi Pegawai Tentang Pengembangan Karir Melalui Jalur Mutasi	68
B. Pembahasan.....	70

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	81
B. Saran.....	82

DAFTAR PUSTAKA	84
-----------------------------	-----------

LAMPIRAN.....	86
----------------------	-----------

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel	
1. Polulasi Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat	51
2. Populasi Berdasarkan Strata	52
3. Penyebaran Sampel Berdasarkan Strata.....	56
4. Persepsi Pegawai Tentang Pengembangan Karir Melalui Jalur Pendidikan	63
5. Persepsi Pegawai Tentang Pengembangan Karir Melalui Jalur Pelatihan.....	65
6. Persepsi Pegawai Tentang Pengembangan Karir Melalui Jalur Promosi	67
7. Persepsi Pegawai Tentang Pengembangan Karir Melalui Jalur Mutasi.....	69
8. Rekapitulasi Data Persepsi Pegawai Tentang Pengembangan Karir pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat.....	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar

1. Proses Pendidikan dan Pelatihan.....21
2. Kerangka Konseptual Penelitian Persepsi Pegawai
Tentang Pengembangan Karir Pada Dinas Tenaga Kerja
dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat.....47

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN

1. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian.....	86
2. Instrumen Penelitian.....	87
3. Tabel Analisis Uji Coba.....	95
4. Analisis Uji Coba.....	96
5. Data Hasil Penelitian.....	103
6. Surat Izin Penelitian FIP UNP	106
7. Surat Rekomendasi Penelitian Kesbangpol	107
8. Surat Balasan Penelitian Disnakertrans	108

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu organisasi atau institusi kerja ditentukan oleh dua faktor utama, yakni faktor sumber daya manusia (karyawan atau pegawai), dan sarana-prasarana atau fasilitasnya. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama dalam sebuah organisasi karena sumber daya manusia adalah motor penggerak dalam menyelesaikan suatu pekerjaan di sebuah organisasi. Pegawai pada sebuah organisasi terdiri dari individu-individu yang sangat bervariasi, hal tersebut dapat terlihat dari jabatan didalam organisasi maupun latar belakang pendidikannya. Dalam organisasi pemerintah, unsur manusia yang menjadi tenaga kerja didalamnya disebut sebagai pegawai.

Bekerja sebagai pegawai merupakan keinginan dari banyak orang, namun sering tanpa disadari bahwa dalam status sebagai seorang pegawai melekat tugas dan tanggung jawab yang harus dikerjakan dan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Pemerintah menyadari bahwa titik paling strategis untuk memperbaiki penampilan kinerja pemerintahan adalah melalui pembinaan sumber daya manusia, khususnya melalui pembinaan profesionalisme staf. Pegawai pada tingkat staf perlu memiliki kualitas responsif, fleksibel, konsisten, bersih, kompeten, bijaksana, berproses kerja layak, patuh, dan bertanggungjawab. Staff yang memenuhi persyaratan-persyaratan yang berkualitas seperti ini akan mampu berfungsi dan berperilaku layak dalam memenuhi harapan dan aspirasi publiknya (Suradinata, 2002)

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi adalah lembaga pemerintah yang bertanggung jawab atas kelangsungan proses karir seseorang. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Merupakan lembaga yang diberi tugas untuk Mengelola ketenagakerjaan mulai dari penerimaan hingga penempatan kerja seseorang untuk wilayah sumatera barat.

Menyimak dari tugas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi diatas yang cakupan pekerjaannya sangat luas dan bersifat kontiniu, hal ini tentunya menuntut pekerjaan yang harus selalau diperbaharui. Untuk melakukan pekerjaan yang selalu megalami perubahan data yang cakupannya cukup luas, tentunya membutuhkan pegawai yang berkualitas untuk menangani dan mengerjakan tugas-tugas tersebut, dan tak jarang pula para pegawai harus meningkatkan maupun mengembangkan karirnya demi menunjang kinerja dan meningkatkan prestasinya dalam berkarir.

Bambang Wahyudi (2002:161) mendefenisikan “pengembangan karir setiap orang yang bekerja pada suatu perusahaan akan memiliki sejumlah harapan sebagai balas jasa atas pengorbanan atau prestasi yang telah diberikannya. Salah satu diantaranya adalah harapan untuk meraih posisi/jabatan yang lebih tinggi atau lebih baik dari posisi/jabatan sebelumnya.

Berbicara kualitas tentu saja berkaitan dengan penataan kepegawaian terutama dalam menyusun formasi pegawai yang dapat menduduki jabatan – jabatan dalam organisasi. Oleh karena itu sangat diperlukannya pengembangan karier bagi setiap pegawai untuk menunjang keterampilan, bakat dan prestasi kerjanya.

Pegawai atau tenaga kerja dimana pun mereka bekerja tidak ingin monoton hanya pada jabatan yang itu-itu saja, mereka pasti ingin menduduki posisi jabatan yang lebih tinggi lagi. oleh sebab itu untuk pengembangan organisasi sendiri diperlukan adanya rotasi jabatan. Dalam rangka rotasi jabatan ini pasti berkaitan dengan karyawan yang harus dipromosikan, yang berarti adanya peningkatan karir bagi pegawai yang bersangkutan. Dengan demikian pengembangankarir dari seorang pegawai dalam suatu organisasi ataupun institusi mempunyai dua kepentingan yakni baik kepentingan bagi pegawai maupun kepentingan bagi organisasi sendiri.

Berdasarkan pengamatan dan informasi yang penulis peroleh pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat, Pimpinan dari pihak dinas sangat antusias dan mendukung para pegawainya yang memiliki niat maupun potensi untuk mengembangkan karirnya, namun dukungan dan bimbingan dari pimpinan untuk para pegawai dalam mengembangkan karir tidaklah cukup, banyak hal-hal tertentu yang harus diperhatikan dalam mengembangkan karir para pegawai, berdasarkan pengamatan dan informasi yang penulis dapatkan, ada beberapa yang menjadi permasalahan dan hambatan bagi para pegawai untuk merealisasikan keinginan mereka dalam mengembangkan karir, baik melalui jalur pendidikan lanjutan maupun melalui pelatihan-pelatihan serta melalui promosi. Penulis melihat adanya permasalahan, permasalahan tersebut terlihat dari beberapa fenomena yang penulis temukan, diantara fenomena tersebut yaitu :

1. Masih belum maksimalnya perencanaan pengembangan karir pegawai, dilihat dari perencanaan karir diri individu dan dilihat dari perencanaan karir organisasi.
2. Masih adanya pembatasan ataupun ketentuan khusus dari pihak organisasi dalam pemilihan tempat pendidikan dan proses pendidikan bagi para pegawai yang akan mengembangkan karirnya melalui jalur pendidikan.
3. Masih belum maksimalnya ketersediaan wadah-wadah pelatihan yang akan dijadikan pegawai sebagai tempat mengasah dan meningkatkan keterampilannya guna dijadikan penilaian dalam pengembangan karir para pegawai.
4. Masih belum maksimalnya pengembangan karir melalui jalur promosi, dilihat dari dua kriteria yakni prestasi kerja dan senioritas.
5. Masih Belum maksimalnya pengembangan karir melalui jalur mutasi, dilihat dari indeks prestasi yang dapat dicapai oleh pegawai yang bersangkutan.
6. Masih belum maksimalnya penilaian prestasi pegawai sehingga menjadi hambatan pada saat promosi jabatan.

Berbagai indikasi diatas menyebabkan terjadinya para pegawai yang memiliki keinginan untuk mengembangkan karirnya menjadi beku kembali melihat persyaratan maupun ketentuan-ketentuan yang menurut pegawai sangat berat , dan penulis juga sependapat dengan para pegawai bahwa ketentuan-ketentuan maupun persyaratan yang ditetapkan oleh pihak terkait sangat berat sehingga tak jarang beberapa diantara persyaratan yang ada dan juga telah

ditetapkan menjadi tembok penghalang untuk merealisasikan pengembangan karir para pegawai.

Oleh sebab itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul “*Persepsi Pegawai tentang Pengembangan Karir pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat*”

B. Identifikasi Masalah

Sesuai dengan latar belakang masalah yang penulis kemukakan sebelumnya, maka dapat didefinisikan masalah dalam penelitian ini yaitu : (1) belum maksimalnya perencanaan pengembangan karir pegawai, dilihat dari baik dari segi perencanaan karir dari diri individu sendiri dan dilihat dari perencanaan karir organisasi sendiri pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat(2) adanya pembatasan ataupun ketentuan khusus dari pihak organisasi dalam pemilihan tempat pendidikan dan proses pendidikan bagi para pegawai yang akan mengembangkan karirnya melalui jalur pendidikan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat(3) belum maksimalnya ketersediaan wadah-wadah pelatihan yang akan dijadikan pegawai sebagai tempat mengasah dan meningkatkan keterampilannya guna dijadikan penilaian dalam pengembangan karir para pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat(4) belum maksimalnya pengembangan karir melalui jalur promosi, dilihat dari dua kriteria yakni prestasi kerja dan senioritas pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat(5) Belum maksimalnya pengembangan karir melalui jalur mutasi, dilihat dari indeks prestasi yang dapat

dicapai oleh pegawai yang bersangkutan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat(6) belum maksimalnya penilaian prestasi pegawai sehingga menjadi hambatan pada saat promosi jabatan.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas dan keterbatasan waktu, kemampuan serta biaya, maka penulis dalam penelitian ini membatasi penelitian ini tentang “ Persepsi Pegawai tentang Pengembangan Karir padaDinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat”, dilihat dari aspek pengembangan karir melalui jalur pendidikan, pengembangan karir melalui jalur pelatihan, pengembangan karir melalui jalur promosi, serta pengembangan karir melalui mutasi.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis kemukakan sebelumnya maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. BagaimanakahPersepsi Pegawai tentangPengembangan Karir Melalui Jalur Pendidikan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat?
2. BagaimanakahPersepsi Pegawai tentangPengembangan Karir melalui Jalur Pelatihan padaDinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat?
3. BagaimanakahPersepsi Pegawai tentang Pengembangan Karir melalui Jalur Promosipada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat?

4. Bagaimanakah Persepsi Pegawai tentang Pengembangan Karir melalui Jalur Mutasi pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian yang penulis lakukan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat bertujuan untuk mendapatkan informasi tentang:

1. Persepsi Pegawai tentang Pengembangan Karir melalui Jalur Pendidikan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat.
2. Persepsi Pegawai tentang Pengembangan Karir melalui Jalur Pelatihan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat.
3. Persepsi Pegawai tentang Pengembangan Karir melalui Jalur Promosi pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat.
4. Persepsi Pegawai tentang Pengembangan Karir melalui Jalur Mutasi pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat.

F. Pertanyaan Penelitian

Pertanyaan yang akan dicari jawabannya dengan penelitian ini adalah:

1. Seberapa baik Persepsi Pegawai tentang Pengembangan Karir melalui Jalur Pendidikan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat?
2. Seberapa baik Persepsi Pegawai tentang Pengembangan Karir melalui Jalur Pelatihan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat?
3. Seberapa baik Persepsi Pegawai tentang Pengembangan Karir melalui Jalur Promosi pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat?
4. Seberapa baik Persepsi Pegawai tentang Pengembangan Karir melalui Jalur Mutasi pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat?

G. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Menambah wawasan dan pengetahuan bagi pembaca tentang konsep pengembangan karir dan dapat di Implementasikan pada instansi nantinya.
2. Penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan dan pengembangan penelitian dimasa yang akan datang.
3. Memberikan kontribusi pemikiran yang dapat dijadikan sebagai referensi bagi organisasi maupun instansi untuk meningkatkan pengembangan karir para pegawainya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis uraikan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa persepsi “ Pegawai tentang Pengembangan Karir Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat” sebagai berikut:

1. Persepsi Pegawai tentang Pengembangan Karir melalui Jalur Pendidikan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat telah terlaksana dengan baik.
2. Persepsi Pegawai tentang Pengembangan Karir melalui Jalur Pelatihan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat telah terlaksana dengan baik.
3. Persepsi Pegawai tentang Pengembangan Karir melalui Jalur Promosi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat telah terlaksana dengan baik.
4. Persepsi Pegawai tentang Pengembangan Karir melalui Jalur Mutasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat telah terlaksana dengan baik.
5. Persepsi Pegawai tentang Pengembangan Karir di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat telah terlaksana dengan baik.

B. Saran

Dari kesimpulan hasil perolehan data penelitian mengenai Persepsi Pegawai tentang Pengembangan Karir pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat, maka penulis mempunyai beberapa saran untuk dapat dijadikan sebagai masukan :

1. Untuk Pengembangan Karir melalui Jalur Pendidikan pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat selaku organisasi, diharapkan lebih antusias lagi untuk membantu para pegawai dalam mengembangkan karir melalui jalur pendidikan baik melalui mengadakan sosialisasi tentang pentingnya pendidikan dalam menunjang peningkatan karir pegawai maupun pihak organisasi berusaha untuk memberikan ataupun mencarakan bantuan dana kepada pegawai yang benar-benar termotivasi untuk melanjutkan pendidikannya.
2. Untuk Pengembangan Karir melalui Jalur Pelatihan pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi perlu meningkatkan kegiatan pelatihan-pelatihan di dalam kantor dan lebih sering diadakan dari sebelumnya, kebebasan untuk mengikuti pelatihan kepada para pegawai juga perlu ditingkatkan lagi baik mengikuti pelatihan yang diadakan di dalam kantor maupun diluar kantor, karena melalui pelatihan para pegawai akan lebih mudah dalam mengembangkan karir karena telah memiliki skill dan keterampilan yang diharapkan akan memberikan hasil kerja yang berkualitas.

3. Untuk Pengembangan Karir melalui Jalur Promosi, pihak organisasi diharapkan lebih terbuka lagi di dalam memberikan informasi seputar syarat dan ketentuan untuk tes promosi yang akan diikuti oleh para pegawai, di dalam penentuan pegawai yang akan dipromosikan pihak organisasi harus lebih jeli memilih pegawai yang memang pantas untuk dipromosikan baik memperhatikan dari segi pendidikan, keterampilan, pengalaman, dan prestasi kerja selama menjadi pegawai.
4. Mutasi kerja menjadi salah satu cara untuk pengembangan karir pegawai, oleh karena itu diharapkan pihak organisasi harus lebih meningkatkan hal-hal yang perlu diteliti dalam melakukan mutasi kerja pegawai, diharapkan setelah dimutasi tidak ada pegawai yang semangat kerjanya berkurang, dan melalui mutasi kerja pihak organisasi akan mampu membentuk pegawai untuk memberikan kualitas kerja yang lebih baik lagi dari sebelumnya,
5. Kepala dinas selaku pimpinan puncak pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat diharapkan dapat memberikan dorongan kepada para pegawai untuk mengembangkan karir mereka baik melalui jalur mengikuti pendidikan, pelatihan, promosi dan mutasi, pimpinan juga diharapkan dapat memberdayakan segala sumber daya yang ada demi memaksimalkan pengembangan karir sehingga nantinya diharapkan seluruh pegawai dapat mengikuti setiap jalur kegiatan yang ada di dalam pengembangan karir.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto S,2000. *Prosedur Peneletian Suatu Pendekatan Praktik, ED Revisi VI*.

Jakarta : PT Rineka Cipta

————— 2010. *Proedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.

Bambang Wahyudi, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*..Bandung : Sulita.

Barthos Basir, 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat.

<http://www.bps.go.id>.

Cochran William, G.ME(1991), *Teknik Penarikan Sampel, Edisi Ketiga*. UIP Press.

Fathoni,Abdurrahman,2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Bandung: Rineka Cipta.

Handoko T.Hani,2000. *Manajemen Personalia dan sumber daya manusia Edisi*

II. Yogyakarta : BPFE.

Hasibuan, M.2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta :Bumi Aksara.

————— M.2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta :Bumi Aksara.

Hastho Joko Nur Utomo dan Meilan Sugiarto, 2007. *Manajemen Sumber Daya*

Manusia. Yogyakarta : Ardana Media.

Husaini Usman,2008. *Manajemen*.Jakarta : Bumi Aksara.

Mangkunegara, Anwar Prabu.2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*

Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakara Offset.

Marwansyah,2012.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.