

**ANALISIS PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN
PADA DINAS PENGELOLAAN SUMBERDAYA AIR
PROVINSI SUMATERA BARAT**

TUGAS AKHIR

Diajukan Kepada Tim Penguji Tugas Akhir Program Studi Manajemen

Perdagangan (DIII) Sebagai Salah Satu Persyaratan Guna Memperoleh Gelar

Ahli Madya



Oleh :

FARIZA OKTAVIA

NIM. 16134032/2016

**PROGRAM STUDI D III MANAJEMEN PERDAGANGAN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2019**

PERSETUJUAN TUGAS AKHIR

ANALISIS PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN
PADA DINAS PENGELOLAAN SUMBERDAYA AIR PROVINSI
SUMATERA BARAT

Nama : Fariza Oktavia
NIM : 16134032
Program Studi : Manajemen Perdagangan (DIII)
Fakultas : Ekonomi

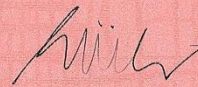
Padang, 19 Juli 2019

Disetujui oleh,
Koordinator Program Diploma III
Manajemen Perdagangan

Disetujui oleh,
Pembimbing Tugas Akhir



Firman, SE, M,Sc
NIP. 19800204 200312 1 004



Rini Sarianti, SE, M.Si
NIP. 19650306 199001 2 001

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

**ANALISIS PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN PADA DINAS
PENGELOLAAN SUMBERDAYA AIR PROVINSI SUMATERA BARAT**

Nama : Fariza Oktavia

NIM/BP : 16134032/2016

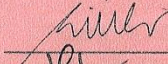
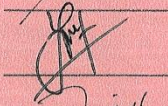
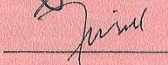
Program Studi : Manajemen Perdagangan (DIII)

Fakultas : Ekonomi

**Dinyatakan Lulus Setelah Diuji di Depan Tim Penguji Tugas Akhir Program
Studi Diploma III Manajemen Perdagangan
Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang**

Padang, 19 Agustus 2019

Tim Penguji

Nama		Tanda Tangan
1. Rini Sarianti, SE, M.Sc	(Ketua)	
2. Yuki Fitria, SE, MM	(Anggota)	
3. Awisal Fasyni, SP, MM	(Anggota)	

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Fariza Oktavia
Thn, Masuk/NIM : 2016/16134032
Tempat/Tgl. Lahir : Dusun Pauh/18 Oktober 1998
Program Studi : Manajemen Perdagangan (DIII)
Fakultas : Ekonomi
Alamat : Jl. Kakaktua No. 31 A, Air Tawar Barat, Padang Utara.
Judul Tugas Akhir : Analisis Pengembangan Karir Karyawan Pada Dinas
Pengelolaan Sumberdaya Air Provinsi Sumatera Barat

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Tugas Akhir saya ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk kepentingan akademik baik di Universitas Negeri Padang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan pemikiran saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam Tugas Akhir ini tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang lazim.
4. Tugas Akhir ini sah apabila telah ditandatangani asli oleh pembimbing, tim penguji dan ketua program studi.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi berupa pencabutan gelar akademik yang telah saya peroleh karena Tugas Akhir ini, serta sanksi lainnya sesuai aturan yang berlaku.

Padang, 19 Juli 2019

Saya Menyatakan,



Fariza Oktavia
NIM. 16134032

ABSTRAK

**Fariza Oktavia (16134032): Analisis Pengembangan Karir Karyawan pada Dinas
Pengelolaan Sumberdaya Air Provinsi Sumatera
Barat**

Pembimbing : Rini Sarianti, SE, M.Si.

Penelitian ini dilakukan untuk meneliti pengembangan karir karyawan pada Dinas PSDA Provinsi Sumatera Barat dengan memperbandingkan hasil pada setiap indikator. Penelitian ini dilakukan di Dinas PSDA Provinsi Sumatera Barat dengan menggunakan lima indikator yaitu indikator perlakuan yang adil dalam berkarir, keperdulian para atasan langsung, informasi tentang berbagai peluang promosi, adanya minat untuk di promosikan, tingkat kepuasan.

Penelitian ini menerapkan jenis penelitian deskriptif. Penulis mengumpulkan data langsung dari Dinas PSDA Provinsi Sumatera Barat. Berdasarkan data yang diperoleh, peneliti melakukan pengolahan sehingga akhirnya diperoleh hasil bahwa pengembangan karir karyawan pada Dinas PSDA Provinsi Sumatera Barat dapat dikategorikan baik. Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut peneliti dapat memberikan kesimpulan tentang pengembangan karir karyawan pada Dinas PSDA Provinsi Sumatera Barat.

Berdasarkan pengolahan data diperoleh bahwa tingkat pengembangan karir karyawan pada Dinas PSDA Provinsi Sumatera Barat pada indikator perlakuan yang adil dalam berkarir diperoleh TCR 91,5%, pada indicator keperdulian para atasan diperoleh TCR 91,4 % dan indikator informasi tentang berbagai peluang promosi diperoleh TCR 86,9%. Pada indicator adanya minat untuk di promosikan diperoleh TCR 87,5 %. Dan indicator tingkat kepuasan diperoleh TCR 91,6 %.

Kata Kunci: Pengembangan Karir

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas akhir ini yang berjudul “**Analisis Pengembangan Karir Karyawan Pada Dinas Pengelolaan Sumberdaya Air Provinsi Sumatera Barat** ” Tugas Akhir ini sebagai salah satu syarat bagi penulis untuk memperoleh gelar Ahli Madya pada Program Studi Manajemen Perdagangan (DIII) Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Dalam penulisan tugas akhir ini penulis tidak terlepas dari hambatan dan rintangan. Meskipun demikian, atas bimbingan, bantuan, arahan, serta dukungan dari berbagai pihak maka penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini. Untuk itu pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Rini Sarianti, SE, M.Si. selaku dosen pembimbing tugas akhir yang telah banyak memberi bimbingan, nasihat dan arahan bagi penulis.
2. Ibu Erni Masdupi, SE, M.Si. selaku dosen pembimbing akademik yang telah memberi bimbingan, nasihat dan arahan bagi penulis.
3. Bapak Dr. Idris, M. Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
4. Bapak Firman, SE, M. Sc selaku ketua prodi DIII beserta para dosen dan seluruh karyawan/staf pegawai Fakultas Ekonomi atas bantuan yang diberikan selama penulis mengikuti studi.

5. Bapak dan Ibu staf pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang, khususnya Program Studi Diploma III serta karyawan yang telah membantu penulis selama menuntut ilmu di kampus ini.
6. Staf administrasi Program Studi Diploma III yang telah banyak memberikan bantuan bagi penulis dalam mengurus berbagai keperluan administrasi.
7. Kepada Pimpinan dan Sekretaris beserta Kasubag Umum dan Kepegawaian Dinas Pengelolaan Sumberdaya Air Provinsi Sumatera Barat yang telah mengizinkan penulis untuk kemudahan dalam menyelesaikan Tugas Akhir ini.
8. Orang tua beserta keluarga penulis yang telah memberi semangat dan dorongan kepada penulis baik secara moral maupun materi, sehingga penulis dapat melanjutkan pendidikan sejauh ini.
9. Kepada semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan yang diberikan.

Semoga amal dan kebaikan semua pihak yang telah membantu penulisan tugas akhir ini dicatat disisi Allah SWT dan diganti dengan pahala. Dan sebagai penutup penulis menyadari banyak kekurangan dalam tugas akhir ini. Oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna pengembangan tugas ini. Semoga tugas akhir ini bermanfaat bagi kita semua.

Padang, 19 Juli 2019

Fariza Oktavia

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN.....	viii
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Perumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	5
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Pengertian Pengembangan Karir	7
B. Tujuan Pengembangan Karir.....	9
C. Teori Pengembangan Karir	11
D. Proses Pengembangan Karir	12
E. Faktor yang mempengaruhi Pengembangan Karir.....	13
F. Indikator Pengembangan Karir	15
 BAB III PENDEKATAN PENELITIAN	
A. Bentuk Penelitian	18
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	18

C. Rancangan Penelitian	18
 BAB IV PEMBAHASAN	
A. Profil Perusahaan	26
B. Pembahasan.....	39
 BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	47
B. Saran.....	47
 DAFTAR PUSTAKA	 48
LAMPIRAN	49

DAFTAR TABEL

Tabel 1.	Daftar Skor Jawaban untuk Setiap Skor Pertanyaan	21
Tabel 2.	Data Pimpinan dan Karyawan Dinas PSDA Provinsi Sumatera Barat Tahun 2019 Menurut Pembagian Divisi Pekerjaan	22
Tabel 3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	39
Tabel 4.	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	40
Tabel 5.	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	41
Tabel 6.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan	42
Tabel 7.	Hasil Pengolahan Total Capaian Responden Indikator Pengembangan Karir	43

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Logo Perusahaan Dinas PSDA Provinsi Sumatera Barat.....	31
Gambar 2. Struktur Organisasi Dinas PSDA Provinsi Sumatera Barat	34

DAFTAR LAMPIRAN

1. Foto Copy Surat Observasi
2. Foto Copy Surat Balasan Observasi
3. Kuesioner
4. Hasil Pengolahan Data Kuesioner

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada zaman seperti saat ini perkembangan sangatlah pesat baik dalam bidang teknologi dan berbagai bidang lainnya, yang ditandai dengan kemajuan teknologi dan ketatnya persaingan dikarenakan adanya globalisasi dan modernisasi. Jika suatu perusahaan tidak bisa menyikapi hal tersebut, maka kelangsungan kegiatan atau pekerjaan di dalam organisasi tersebut akan terhambat. Oleh sebab itu diperlukan adanya system yang baik yang harus di miliki oleh setiap organisasi tersebut.

Sebuah organisai harus di dukung oleh sumber daya manusia atau karyawan yang cakap. Karena sumber daya manusia sangat berperan dalam menjalankan usaha atau kegiatan di dalam instansi tersebut. Oleh sebab itu sangat diperlukan perkembangan karir bagi karyawan di perusahaan tersebut. Karena pengembangan karir akan memudahkan keseimbangan organisasi dengan mempersiapkan karyawan dalam mengambil posisi yang lebih tinggi.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan tidak lepas dari factor sumber daya manusia. Dijelaskan oleh Edy (2017:3) bahwa sumber daya manusia merupakan hal yang sangat strategis dalam organisasi, artinya manusia memegang peran penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Agar karyawan dapat melayani dan membangun perusahaan potensial dengan keahlian yang di dapatkan dari pengembangan karir karyawan tersebut. Manajemen sumber

daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia mempunyai tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik agar perolehan tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya.

Karir juga berkaitan dengan riwayat pendidikan dan kemampuan karena hal tersebut sangat menentukan hasil kerja seorang karyawan untuk kedepannya bagi sebuah perusahaan. Potensi yang sangat bagus pada sebuah perusahaan juga akan menjadi titik tertentu dari perkembangan karir karyawan untuk kedepannya bagi sebuah perusahaan. Karena jika potensi yang dimiliki oleh karyawan tidak sesuai ekspektasi dari perusahaan maka dapat dikatakan bahwa karyawan tersebut tidak memiliki pengaruh yang baik pada perusahaan. Dan dampak positifnya tidak ada bagi perusahaan. Pengembangan karir juga dapat ditentukan oleh departemen personalia, departemen ini sangat menentukan apakah karyawan yang diterima akan memiliki prospek yang baik pada perusahaan, dalam proses ini departemen personalia menjadi pihak penerima dan keluarnya karyawan di perusahaan. Disamping itu departemen personalia perlu mengusahakan dukungan manajemen. Memberikan umpan balik kepada karyawan dan membangun suatu lingkungan kerja yang kohesif untuk meningkatkan kemampuan dan keinginan karyawan dalam melaksanakan pengembangan karir.

Menurut Edy (2017:157) Proses karir adalah suatu proses yang sengaja diciptakan perusahaan untuk membantu karyawan agar lebih meningkatkan karir. Karir adalah bagian yang penting dan akan berubah secara terus-menerus terjadi

dalam perjalanan dan kehidupan karyawan yang bekerja. Pengembangan karir pada perusahaan jika proses dan tahapan telah terlaksana dengan baik. Dapat meningkatkan kemampuan karyawan dan meningkatkan suplay karyawan yang berkemampuan. Karena jika kemampuan dari karyawan meningkat maka dampak yang akan di peroleh perusahaan adalah akan lahirnya inovasi baru yang baik kedepannya untuk perusahaan. Dengan meningkatkan suplay karyawan yang berkemampuan, berkaitan dengan loyalitas dan skill karyawan, hal ini sangat membantu perusahaan dalam proses pembagian kerja yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan.

Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Sumatera Barat berdiri sekitar 30 tahun yang lalu. Perusahaan ini bergerak dalam bidang irigasi dan pengelolaan air seperti pembangunan bendungan, irigasi air, penanggulangan resiko banjir, tanah longsor dan mengatasi abrasi pantai. Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Sumatera Barat bertanggung jawab terhadap kelancaran irigasi dan pengelolaan air di wilayah Sumatera Barat. Besarnya tanggung jawab menjadi dorongan bagi karyawan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dan mengembangkan karir dengan prestasi yang dimiliki.

Berdasarkan hasil observasi penulis pada Dinas Pengelolaan Sumberdaya Air Provinsi Sumatera Barat terlihat beberapa fenomena seperti rendahnya keinginan karyawan untuk dikembangkan karirnya dan setelah diteliti terdapat 19 orang karyawan atau (18,4%) yang tidak ingin di kembangkan karirnya sedangkan yang ingin dikembangkan karirnya terdapat 84 orang karyawan atau (81,6%) pada

Dinas Pengelolaan Sumberdaya Air Provinsi Sumatera Barat. Dengan rendahnya keinginan karyawan untuk di kembangkan karirnya menyebabkan turunya pengembangan karir pada perusahaan tersebut. Oleh karena itu maka jelas bahwa pengembangan karir karyawan sangatlah penting untuk dibina dan di jaga kestabilannya karena dapat berdampak terhadap kemajuan Dinas Pengelolaan Sumberdaya Air Provinsi Sumatera Barat. Dengan memperhatikan fenomena tersebut maka penulis merasa tertarik untuk mengangkat judul Tugas Akhir ini yang berjudul **“Analisis Pengembangan Karir Karyawan Pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Sumatera Barat”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang maka yang menjadi rumusan masalah dalam tugas akhir ini yaitu bagaimana pengembangan karir karyawan pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Sumatera Barat.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukan penelitian dalam tugas akhir ini adalah untuk mengetahui pengembangan karir karyawan pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Sumatera Barat.

D. Manfaat penelitian

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah di lakukan, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa :

1. Pada indicator perlakuan yang adil dalam berkarir yang menjadi nilai terendah adalah pada item pernyataan nomor dua dengan pernyataan “Saya mendapatkan pelatihan dan pendidikan yang diberikan kepada para pegawai lainnya.” Dengan perolehan TCR 86,4%
2. Pada indicator keperdulian para atasan yang menjadi nilai terendah adalah pada item pernyataan nomor lima dengan pernyataan “pimpinan saya selalu mengingatkan untuk semangat dalam bekerja”. Dengan total TCR 90,1%.
3. Pada indicator informasi tentang berbagai peluang yang menjadi nilai terendah adalah pada item pernyataan nomor tujuh dengan pernyataan “setiap karyawan mendapatkan peluang dan kesempatan yang sama dalam setiap promosi”. Dengan total TCR 82,1%
4. Pada indicator adanya minat untuk dipromosikan yang menjadi nilai terendah adalah pada item pernyataan nomor duabelas walaupun dikategorikan baik, namun nilai ini paling rendah dibanding dengan item lainnya dengan pernyataan “saya tertarik untuk dipromosikan.” Dengan perolehan TCR 81,6%
5. Pada indicator tingkat kepuasan yang menjadi nilai terendah adalah pada item pernyataan nomor tigabelas dengan pernyataan “saya merasa puas dengan prestasi kerja yang telah saya capai selama ini”. Dengan total TCR 88,3%.

B. Saran

Berdasarkan penelitian yang penulis lakukan pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Sumatera Barat tentang pengembangan karir pada karyawan dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut :

1. Perusahaan sebaiknya lebih ditingkatkan lagi perhatian terhadap pengembangan karir karyawan, yaitu dengan memberikan penjelasan kepada karyawan bagaimana prosedur dan proses pengembangan karir bagi karyawan perusahaan tersebut.
2. Karyawan di Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Sumatera Barat sebaiknya lebih meningkatkan karir dan bakat sehingga memudahkan karyawan dalam mengembangkan karir dan dengan kualitas karyawan yang semakin hari semakin meningkat sebaiknya pihak perusahaan dapat memberikan akses yang mudah bagi karyawan untuk mengetahui informasi *job opening* dan memberikan kesempatan yang lebih besar lagi.

DAFTAR PUSTAKA

Dyah Fajar Ebtanastiti (2014). Survey Pilihan Karir Mahasiswa, Fakultas Matematika Dan Ilmu Pengetahuan Alam, Universitas Negeri Surabaya. *Jurnal BK* Volume 04. Nomor 03. 1-10.

Edy Sutrisno, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.