

PENGEMBANGAN KARIER PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA BIRO SUMBER DAYA MANUSIA KEPOLISIAN DAERAH SULAWESI TENGAH DI SATUAN LALU LINTAS KEPOLISIAN RESORT PALU

Ni Luh Baktiari

Niluh_baktiari@yahoo.co.id

Mahasiswa Program Studi Magister Administrasi Publik Program Pascasarjana Universitas Tadulako

Abstract

This study aims to identify and analyze the Career Development of Civil Servants in the Bureau of Human Resources Central Sulawesi Police (Central Sulawesi Police), via a qualitative descriptive approach on the basis of the opinion Muenir (1993; 10), which states that there are three indicator career development can be implemented and consists of: 1. Education and training, 2. Promotion and 3. Mutations. Based on the results of research and discussion concluded that in education and training is not maximized are conducted or not fully used as the main requirement in the development of career civil servants (PNS) in the Bureau of Human Resources Central Sulawesi Police, Promotion, is also not maximized done, to the level of the Group IID have passed follow UDKP / UDPI, or PNS Group II D which has been eligible for the UDKP / UDPI can be promoted to the echelon IV (jab Pamin), but in order to be promoted to the echelon III (PNS which rank III D) is not yet implemented ,, for mutations or moved to a new position is also not maximized because it has been the past two years has not happened to the post of new mutations, but mutations merely to terms of promotion, is also the mutation only as confirmation only. This occurs because of the extremely limited opportunities to occupy an echelon III, the Regulation's 22 Year 2010 on STOK where chances of civil servants to occupy echelon III is very limited.

Keywords: *Education and training, promotion, and Mutations*

Dalam era pembangunan yang sedang berlangsung dewasa ini, di seluruh Wilayah Republik Indonesia, tugas bagi semua pihak yang turut dalam pembangunan Nasional semakin meningkat dan berat. Dikalangan Organisasi-organisasi pemerintah baik pusat maupun daerah, semakin terasa perlunya penyelesaian tugas umum pemerintah dan pembangunan dalam mendukung tercapainya tujuan Nasional sebagaimana tercantum dalam pembukaan UUD 1945 Alinea keempat antara lain: *Melindungi segenap Bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk mewujudkan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan social.*

Tujuan pembangunan yang sementara digalakan oleh pemerintah dewasa ini adalah dalam rangka usaha untuk mencapai

masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan UUD 1945, sesuai hakekat pembangunan nasional yaitu pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan seluruh masyarakat Indonesia. Untuk mewujudkan pembangunan tersebut Aparatur Sipil Negara yang berkompeten yang memiliki integritas, profesionalisme, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktek korupsi, kolusi dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan public bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsure perekat persatuan dan kesatuan bangsa yang berdasarkan Pancasila dan Undang – Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945. Untuk melindungi seluruh Aparatur Sipil Negara dalam melaksanakan tugas-tugasnya dan dalam pengembangan karirnya maka Pemerintah Indonesia menerbitkan Undang-Undang Kepegawaian Nomor 8 tahun 1974

tentang pokok - pokok Kepegawaian, sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN).

Pada pasal 1 angka (1-4) Undang-Undang ASN Nomor 5 Tahun 2014 menjelaskan bahwa Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai Negeri Sipil dengan Pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah (PPPK). Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut pegawai ASN adalah pegawai Negeri Sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian yang di angkat oleh pejabat Pembina kepegawaian dan di serahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan dan atau diserahkan tugas Negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai ASN secara tetap oleh pejabat Pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintah.

Dalam Undang – Undang ASN telah di atur tentang pembinaan Aparatur Sipil Negara dalam penegasan tersebut di atas maka jelas Pegawai Negeri Sipil sebagai salah satu unsure penyelenggara Negara mempunyai beban tugas dan tanggungjawab yang berat karena selain harus mampu menyelenggarakan tugas – tugas pemerintah yang semakin berat.

Guna mencapai tujuan Nasional, sangat diperlukan Pegawai Negara yang taat dan setia kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara dan Pemerintah selalu bersatu padu, bermental baik, berwibawa, kuat berdayaguna, bersih, berkualitas tinggi dan

sadar akantanggungjawab sebagai unsure aparatur negara, abdi Negara dan abdi masyarakat. Serta bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas yang tentunya harus didukung dengan kemampuan dan keahlian serta administrasi kepegawaian yang baik.

Kedudukan Pegawai Negeri sebagai Warga Negara Indonesia, abdi negara, abdi masyarakat dan unsur Aparatur Negara memegang peranan penting dalam melaksanakan tugas-tugas umum pemerintah dan pembangunan, juga pemikir, perencanaan, penggerak dan pengendali pembangunan.

Dalam penjelasan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 angka 22 tentang Aparatur Sipil Negara dengan tegas disebutkan: *“sistem merit adalah kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil, dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan”*.

Untuk mewujudkan pegawai negeri tersebut di atas, maka pegawai negeri harus dibina dengan sebaik-baiknya atas dasar system karir dan prestasi kerja. Pembinaan pegawai adalah upaya untuk mengidentifikasi dan mengisi kesenjangan antara tugas dan harapan. Pembinaan ini bermakna untuk mengembangkan dan mendayagunakan potensi tenaga pegawai sesuai dengan bakat dan kemampuan.

Pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di organisasi atau instansi agar organisasi/instansi dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkandirisecara maksimum Mangkunegara, (2004:23). Individu yang ingin karirnya berkembang harus bekerja semaksimal mungkin, yaitu dengan menunjukkan kinerja yang baik. Sementara itu, pimpinan sebagai pihak yang memfasilitasi pengembangan karir pegawai seyogyanya dapat memberikan jalur

pengembangan karir yang jelas dalam rangka pencapaian tujuan organisasi dan kegiatan pengembangan karir pegawai merupakan hal yang sangat penting dalam upaya peningkatan kinerja pegawai.

Salah satu prinsip yang penting bagi pengembangan karir pegawai adalah: *The Right Man The Raght Place*. Prinsip ini penting dilaksanakan di dalam organisasi artinya bahwa perkembangan setiap orang didalam organisasi perlu didasarkan pada kemampuan, keahlian dan didasarkan atas latar belakang pengalaman serta pendidikan yang dibidangi oleh yang bersangkutan. Jadi penempatan pegawai didalam organisasi tidak boleh pilih kasih atau didasarkan hubungan keluarga dan persahabatan.

Dalam pengembangan karier Pegawai Negeri Sipil pada Kepolisian khususnya pada Biro Sumber Daya Manusia (SDM) Kepolisian Daerah Sulawesi Tengah, pada umumnya mengacu kepada Undang-Undang ASN Nomor 5 Tahun 2014, persyaratan kelengkapan usul kenaikan pangkat pada dasarnya mengikuti ketentuan dari Undang-Undang ASN Nomor 5 tahun 2014. Dalam hal-hal tertentu pada pengembangan karir PNS pada Biro SDM Polda Sulteng di atur dalam Peraturan Kapolri (PERKAP) 22 tahun 2010 tanggal 28 september 2010 tentang struktur organisasi tata kerja pada tingkat Kepolisian Daerah (STOK POLDA) .

Dalam PERKAP 22 Tahun 2010 telah mengatur tentang kepangkatan dan jabatan baik mengenai jabatan yang diduduki atau diisi oleh Polri maupun PNS Polri. Pada PERKAP 22 Tahun 2010 ada jabatan tertentu yang tidak bisa dijabat oleh PNS, sebaliknya posisi jabatan yang harusnya dijabat PNS, bisa diduduki oleh Anggota Polri dengan pangkat yang sama. Pada jenjang jabatan atau kepangkatan tertentu peluang PNS pada Biro SDM Polda Sulawesi Tengah sangat terbatas, yaitu pada Kepangkatan IV atau menduduki jabatan eselon III sangat kecil kemungkinan bisa di jabat oleh seorang PNS pada Biro SDM Polda Sulteng, ini disebabkan karena

pada posisi jabatan itu, sering kali di jabat atau diisi oleh Anggota Polisi yang berpangkat AKP. Disisi lain dalam pengembangan karir PNS pada Biro SDM Polda Sulawesi Tengah pada jabatan tertentu yaitu pada posisi eselon IV tidak ada hambatan karena adanya penjabaran Keputusan Kapolri yang mengatur hal tersebut yaitu Keputusan Kapolri Nomor KEP/442/VI/2013, dalam lampiran C adiuraikan tentang Struktur Organisasi dan kepangkatan/golongan yang menduduki jabatan tertentu yang bisa dijabat oleh seorang PNS pada eselon tertentu yaitu eselon IV dan eselon III . Pada Biro Sumber Daya Manusia Polda Sulawesi Tengah dapat diuraikan Struktur Organsasinya terdiri dari 9 (sembilan) bagian, antara lain Kasubagrenmin, jabatan ini adalah jabatan eselon III atau kepangkatan PNS Golongan IVA, jabatan ini bisa diduduki oleh PNS yang berpangkat IV A namun untuk sampai saat ini jabatan ini masih di jabat oleh anggota Polri yang berpangkat AKP(IIIC), Kaurmin pada Subagrenmin jabatan ini adalah eselon IV bisa diduduki oleh PNS yang berpangkat IIIC/IIID namun sampai saat ini jabatan ini masih dijabat oleh Anggota Polri yang berpangkat IPTU (IIIB) , begitu pula pada posisi Kaurtu pada Subagrenmin, posisi inilah yang sedang diduduki oleh PNS yang berpangkat IIID, Pamin pada Subagrenmin jabatan ini yang bisa diduduki oleh PNS yang berpangkat golongan II D yang memenuhi syarat untuk mengikuti Ujian Dinas Kenaikan Pangkat (UDKP), Paur pada Bagdalpers, Paur pada Bagbinkar, paur pada Bagwatpers, semua jabatan yang ada pada masing-masing Bagian ini di duduki oleh Anggota Polri yang berpangkat AKP, sedangkan jabatan pada Kasubagpsipers pada Bagpsi jabatan ini bisa dijabat atau diisi oleh PNS yang berpangkat IVA, namun karena posisi jabatan ini sangat spesifik maka harus di duduki atau dijabat oleh Anggota Polri yang berpangkat AKP atau Kopol , dan begitu pula jabatan Paur pada Bagpsi, jabatan ini bisa dijabat oleh PNS

yang berpangkat Golongan IIC/IIID namun harus berpendidikan S1 Psikologi, selain itu tidak bisa di jabat kecuali oleh Anggota Polri yang berpangkat AKP. Khusus untuk jabatan Kasubagsipers pada Bagpsi untuk Anggota polisi dan PNS ditentukan oleh Mabes polri, karena harus mempunyai kualifikasi pendidikan Psikologi yang diakui oleh Mabes Polri.

Permasalahan yang kemudian muncul adalah tidak sebandingnya antara jumlah jabatan atau eselon yang bisa dijabat atau diisi oleh PNS dan Anggota Polri yang mempunyai pangkat/golongan yang sama yang bisa menduduki jabatan yang dimaksud. Jika dilihat dari struktur yang ada yaitu mengacu kepada PERKAP 22 Tahun 2010, PNS yang ada di Biro SDM Polda Sulteng akan adanya penumpukan pada pangkat IIID, ini disebabkan karena peluang untuk menduduki jabatan ke eselon III sangat terbatas. Bisa dilihat data PNS Biro SDM Polda sulteng yaitu berjumlah 12 (dua belas) orang, yang terdiri dari golongan IV a 1 (satu) orang, golongan III d 4 (empat) orang, golongan III c 1 (satu) orang, golongan III a 3 (tiga) orang, golongan II d 1 (satu) orang, dan golongan II a 2 (dua) orang. Dari hasil pengamatan yang dilakukan oleh peneliti pada Biro Sumber Daya Manusia Kepolisian Daerah Sulawesi Tengah ditemukan beberapa permasalahan antara lain, untuk promosi atau mutasi sebagai persyaratan kenaikan pangkat dari golongan III d ke IV a dan dari IV a ke IV b, hal ini disebabkan tidak adanya jabatan/ruang yang diberikan, data riil yang ada PNS Golongan III d yang ada 4 (empat) orang yang menunggu untuk mendapatkan promosi kenaikan pangkat ke IV a sedangkan jabatan yang peruntukan untuk Jabatan tersebut sudah diisi oleh anggota polri yang berpangkat kompol atau AKP senior. Dengan demikian banyak Pegawai Negeri Sipil kemudian beranggapan bahwa buat apa melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi, sementara tidak bisa menduduki jabatan yang lebih tinggi.. Sikap acuh tah acuh Pegawai negeri Sipil

inilah menjadikan peneliti menganalisis kemungkinan adanya upaya lain yang dilakukan pimpinan dalam rangka menghilangkan anggapan Pegawai Sipil tersebut. Pendidikan dan pelatihan, promosi dan prestasi kerja menjadi alat analisis yang dilakukan peneliti dalam menggali informasi mengenai pengembangan karier pada Biro Sumber Daya Manusia Kepolisian Daerah Sulawesi Tengah.

METODE

Sesuai dengan tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini, maka jenis penelitian adalah penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif menurut Suharsimi (2007: 234) adalah penelitian yang tidak dimaksudkan untuk menguji hipotesis tertentu, tetapi hanya menggambarkan apa adanya tentang suatu variabel, gejala atau keadaan.

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini, adalah kualitatif. Bogdan dan Taylor (dalam moleong, 1994: 3) mendefinisikan metodologi kualitatif sebagai “ prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati “. Pendekatan atau metodologi kualitatif mengarahkan pendekatan pada latar dan individu secara holistik (utuh). Dengan kata lain, kata Creswell (2002: 5) penelitian kualitatif “berusaha meminimalkan jarak antara dirinya (peneliti) dan yang diteliti”.

Penelitian kualitatif menurut Moleong (1994: 4-7) memiliki karakteristik antara lain : latar alamiah ; manusia sebagai alat penelitian (instrument penelitian); metode kualitatif; analisis data secara kualitatif, teori dari dasar (grounded theory); deskriptif; lebih mementingkan proses dari pada hasil; adanya batas yang ditentukan oleh fokus; adanya kriteria khusus untuk keabsahan data; penelitian kualitatif; menyusun desain yang secara terus menerus disesuaikan dengan

kenyataan dilapangan; dan hasil penelitian dirundingkan dan disepakati bersama.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum diuraikan tentang sejarah Biro SDM Polda Sulteng sedikit akan diuraikan Sejarah terbentuknya Polda karena Biro SDM berada di naungan Polda Sulawesi Tengah, mulai tahun 1966 Korak berubah menjadi Komdin, 5 (lima) tahun kemudian yakni pada tahun 1971 Komdin berubah menjadi Komtarres (Komando antar Resort) Kepolisian Sulawesi Tengah. Sebutan Komandan Komtares untuk Propinsi Sulawesi Tengah adalah Dantares (komandan Antar Resort).

Komtarres Sulawesi Tengah lalu berubah menjadi Kepolisian Wilayah (Kowil-152) dan sebutan Komandanya adalah Danwil, Kemudian sejak 1982-1995 KOWIL-152 berubah menjadi Kepolisian Wilayah (Polwil) dan sebutan Pimpinannya bukan lagi Komandan tapi berubah menjadi Kepala Wilayah (Kapolwil)

Selama periode POLWIL sebelum ditingkatkan statusnya menjadi POLDA, setidaknya tercatat 7 (tujuh) nama yang pernah menjadi KAPOLWIL, dan akhirnya, 29 Maret 1995, Kapolri Banurusman, meresmikan berdirinya Polda Sulteng yang merupakan likudasi Polda Sulawesi Utara-Tengah (Sulutteng) menjadi Polda Sulawesi Utara dan Polda Sulawesi Tengah. Likuiditas sebagai akibat tuntutan perkembangan lingkungan strategis yang mengacu pada kepentingan dan perkembangan Daerah Sulawesi Tengah.

Polda Sulawesi Tengah, terbentuk berdasarkan Keputusan Panglima ABRI No : Kep.06.V/1994 tgl. 10 Mei 1994 dan SK Kapolri No: Skep. 01/II/1995 tanggal, 28 februari 1995. Sedangkan peresmian Polda Sulteng oleh Kapolri, berlangsung 29 Maret 1995.

Sedangkan Biro Sumber Daya Manusia Polda Sulawesi Tengah, dibentuk seiring

dengan terbentuknya Kepolisian Daerah Sulawesi Tengah, sebelum bernama Biro Sumber Daya Manusia bagian ini bernama Direktorat Personalia Polda Sulteng hal ini berdasarkan Surat Keputusan Kepala Kepolisian Republik Indonesia (Kapolri) Nomor Polisi KEP/14/XII/1993 tentang Susunan Organisasi Kantor Kepolisian Daerah Sulawesi Tengah, tertanggal 31 Desember 1993. Kemudian diubah namanya menjadi Biro Sumber Daya Manusia Kepolisian Daerah Sulawesi Tengah, berdasarkan Peraturan Kapolri Nomor 22 tahun 2010 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja pada tingkat Kepolisian Daerah tertanggal 28 September 2010.

Setelah diuraikan tentang sejarah dan dasar hukum terbentuknya Biro Sumber Daya Manusia Polda Sulawesi Tengah, maka berikut akan dikemukakan struktur organisasi dan tata kerjanya.

Susunan Organisasi Biro Sumber Daya Manusia Polda Sulawesi Tengah didasarkan pada Peraturan Kapolri Nomor 22 tahun 2010 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja pada tingkat Kepolisian Daerah tertanggal 28 September 2010.

1. Kepala Biro SDM
2. Subbagian Perencanaan dan Administrasi (Subbagrenmin);
3. Bagian Pengendalian Personel (Bagdalpers);
4. Bagian Pembinaan Karier (Bagbinkar);
5. Bagian Perawatan Personel (Bagwatpers);
6. Bagian Psikologi (Bagpsi).

Keadaan Pegawai

Keadaan Pegawai negeri Sipil bila ditinjau dari aspek kualitas yang terdiri dari komposisi pegawai berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat bahwa sarjana S2 belum ada atau nihil, Sarjana S1 yaitu berjumlah 6 (enam) Orang, Diploma berjumlah 1 (satu) orang, dan SMA Sederajat berjumlah 5 (lima) orang. Hal ini menunjukkan bahwa jumlah Pegawai negeri Sipil pada Biro SDM Polda Sulteng sudah memiliki tingkat

pendidikan yang memadai.jumlah PNS pada Biro SDM 12 (dua belas) orang terdiri dari 1 orang golongan IV A, 4 orang golongan IIID, 1 orang golongan IIIC, 1 orang golongan IIIB, 2 orang golongan IIIA, 1 orang golongan IID, dan 2 orang golongan IIA.

Pengembangan karier

Ada banyak faktor yang mempengaruhi pengembangan karier, misalnya lingkungan keluarga, lingkungan pergaulan, pendidikan, jenis kelamin, kawan kerja, usia dan pengalaman dalam organisasi.

Adapun tujuan dilaksanakannya pengembangan karier Pegawai Negeri Sipil pada Biro Sumber Daya Manusia Polda Sulawesi Tengah adalah untuk memperbaiki efektifitas dan efisiensi kerja, dalam pelaksanaan dan pencapaian program kerja yang telah ditetapkan, perbaikan efektifitas dan efisiensi kerja pegawai dapat dicapai dengan meningkatkan:

- Pengetahuan Pegawai
- Keterampilan Pegawai
- Kesetiaan Pegawai terhadap tugas-tugasnya
- Tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan yang diembannya.

Dari 3 (tiga) kategori yang harus di tingkatkan dalam hal pengembangan karier pegawai di atas. Dengan demikian untuk meningkatkan karier pegawai harus dilakukan 3 (tiga) macam upaya yaitu Pendidikan dan Pelatihan, Promosi dan Mutasi(Munier 1993: 10).

1. Pendidikan dan Pelatihan

Sasaran pendidikan dan pelatihan adalah tersedianya Pegawai Negeri Sipil yang memiliki kualitas yang baik, guna memenuhi salah satu prasarat untuk meningkatkan kemampuan dan kapasitas yang nantinya juga menjadi prasarat dalam menduduki suatu jabatan.

Kebijakan penunjukan pegawai untuk mengikuti program pendidikan dan pelatihan pegawai, selain dikaitkan dengan kepentingan tugas, jabatan pada unit/satuan

kerjanya, juga bagi pegawai yang melaksanakan tugas, jabatan pada suatu instansi.

2. Mutasi

Kegiatan untuk menyeleksi dan menempatkan pegawai dalam pengisian jabatan, sebenarnya untuk mengusahakan "*the right man in the right place*". Oleh karena itu seleksi dan penempatan hendaknya dilakukan dengan cara yang paling tepat dan seobjektif mungkin. Meskipun demikian sampai saat ini dan mungkin untuk masa yang akan datang, seleksi dan penempatan pertama kali belum dapat menjamin sepenuhnya bahwa kantor tersebut mendapatkan orang yang tepat pada tempat yang sesuai dengan jenis pekerjaan yang diembankan kepadanya.

Meskipun demikian usaha untuk mendapatkan orang yang sesuai pada tempatnya, tetap merupakan tujuan bagi instansi yang ingin mengusahakan agar pekerjaan dapat dilaksanakan seefektif dan seefisien mungkin tetapi para atasan harus mengadakan penilaian secara terus menerus, dimana dengan penilaian tersebut para atasan dapat melaksanakan mutasi secara tepat kepada para pegawai.

Dengan mutasi tersebut berarti para atasan berusaha memindahkan para pegawai pada tempat pekerjaan lain yang sederaja. Untuk itulah selain seleksi dan penempatan pertama kali, salah satu caranya adalah dengan jalan memutasi terutama bila untuk promosi belum memungkinkan. Suatu jabatan pada saat tertentu pasti akan ditinggalkan, hal disebabkan oleh beberapa faktor misalnya karena pegawai tersebut, pensiun, keluar, sakit, meninggal dunia dan sebagainya.

Pengadaan Pegawai Negeri Sipil pada Biro SDM Polda Sulawesi Tengah dikhususkan untuk mengisi formasi yang lowong, maka penerimaan Pegawai Negeri Sipil harus berdasarkan kebutuhan.

3. Promosi

Promosi merupakan suatu bentuk pengembangan karier, yang tahapan awalnya

adalah pengadaan pegawai pada Biro Sumber Daya Manusia Polda Sulawesi Tengah. Proses seleksi apabila terdapat lowongan –lowongan dalam suatu jabatan/golongan, karena kegiatan dalam bidang kantor meningkat atau karena kegiatan dalam kepegawaian meningkat. Lowongan-lowongan dapat diisi baik atau mereka dalam kantor tersebut melalui promosi, mutasi atau mereka yang telah terdaftar atau pelamar baru, dalam penyusunan rencana ada beberapa hal yang perlu diperhatikan untuk menentukan langkah selanjutnya guna merealisasikan perencanaan tersebut adalah sebagai berikut:

- Bahwa promosi itu harus berdasarkan atas tujuan yang jelas
- Rencana itu mudah diadakan analisa dan diklasifikasikan dalam suatu tindakan dengan menetapkan adanya standar.
- Rencana itu mempunyai sifat yang sederhana
- Rencana itu bersifat supel
- Rencana itu mempunyai keseimbangan yang baik
- Tersedianya sumber-sumber yang dipergunakan dalam pelaksanaan rencana itu.

Biro Sumber Daya Manusia Polda Sulawesi Tengah, ada beberapa keuntungan dalam promosi pengembangan karier, diantaranya sebagai berikut:

- Mengembangkan pegawai yang akan dipromosikan
- Mengurangi perpindahan pegawai
- Memanfaatkan kemampuan pegawai
- Memajukan pertumbuhan dan perkembangan pegawai
- Mengurangi penimbunan pegawai
- Memenuhi kebutuhan pegawai
- Membantu pegawai dalam menempatkan jabatan yang lebih tinggi

Hal ini memudahkan dalam penyusunan pegawai pada Biro Sumber Daya Manusia Polda Sulawesi Tengah, dan mengurangi penarikan pegawai dari luar, serta penarikan pegawai tersebut sifatnya selektif. Strategi perencanaan karier memungkinkan kantor

tersebut untuk mengembangkan dan menempatkan pegawai dalam jabatan yang sesuai dengan minat, kebutuhan, serta tujuan kariernya. Hal ini dapat menambah kepuasan pegawai guna memanfaatkan kemampuan pegawai secara berdaya guna dan berhasil guna. Akhirnya pengembangan karier dapat membantu pemberian motivasi bagi para pegawai.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

Dari hasil pembahasan yang diuraikan di atas, dan berdasarkan hasil wawancara dapat diambil kesimpulan bahwa:

Pengembangan karier dilihat dari factor pendidikan dan pelatihan belum berpengaruh secara signifikan terhadap karier pegawai. Hal ini disebabkan PNS yang telah selesai mengikuti pendidikan dan pelatihan tidak langsung naik pangkat, akan tetapi harus mengikuti tes untuk dapat di usulkan dalam Usulan Dinas Penyesuaian Ijasah (UDPI) setelah itu baru Usulan Dinas Kenaikan Pangkat (UDKP). Untuk UDPI sendiri kalau PNS yang mengikuti tes dinyatakan lulus baru bisa diusulkan, tapi kalau tidak lulus maka PNS yang bersangkutan menunggu tes UDPI berikutnya. Sementara UDKP dilakukan secara berkala sesuai dengan pertauran yang berlaku. Pengembangan karier dilihat dari Mutasi sudah dilakukan sesuai dengan ketentuan, namun dalam mutasi pada jabatan tertentu belum maksimal misalnya jabatan eselon III, dan hal - hal tertentu. Pengembangan karier dilihat dari Promosi sudah dilakukan sesuai dengan ketentuan, hal ini disebabkan apabila ada jabatan yang kosong karena ditinggalkan karena sebab tertentu misalnya meninggal dunia, Pensiun, dan sakit, maka perlu adanya mutasi PNS untuk menduduki jabatan tersebut

b. Rekomendasi

Agar Pengembangan karier bias berjalan sesuai dengan yang diharapkan, perlu

adanya langkah kongkrit yang dilakukan oleh Biro SDM Polda Sualwesi Tengah. Berdasarkan kesimpulan diatas ada beberapa saran-saran untuk pengembangan karier Biro SDM Polda Sulawesi Tengah sebagaiberikut:

1. Perlu adanya pertimbangan kembali dalam peningkatan mengembangkan karier PNS melalui pendidikan dan pelatihan, mempermudah dalam proses tes UDPI dan UDKP bagi PNS yang telah selesai mengikuti pendidikan dan pelatihan.
2. Dalam melakukan mutasi pegawai harus memperhatikan golongan pangkat dan ruang pegawai sehingga tugas yang diemban bias dilaksanakan secara professional, disamping itu perlu diperhatikan prestasi yang telah diperoleh oleh seorang Pegawai yang dimutasikan.
3. Dalam melakukan Promosi harus mengikuti ketentuan-ketentuan yang berlaku, hal ini disebabkan apabila ada jabatan yang kosong karena ditinggalkan karena sebab tertentu misalnya meninggal dunia, Pensiun, dan sakit, maka perlu adanya mutasi PNS untuk menduduki jabatan tersebut
4. Mengusulkan revisi PERKAP 22 Tahun 2010

Undang No. 43 Tahun 1999 Tentang Pokok - Pokok Kepegawaian.
 Undang-Undang Aparatur Sipil Negara (ASN) Nomor 5 tahun 2014
 PeraturanKapolri (PERKAP) Nomor 22 tahun 2010

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyadari bahwa artikel ini tidak akan terwujud tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini, penulis menyampaikan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada Dr. Hasbullah, M.Si, selaku ketua pembimbing dan Dr. Nawawi Natsir, M. Si. Selaku Anggota tim pembimbing, yang sejak awal memberikan dorongan, bimbingan, dan semangat sampai selesainya penulisan artikel ini.

DAFTAR PUSTAKA

Tap MPR No.IV/MPR/1999. Tentang Garis-Garis Besar Haluan Negara.Undang-