

PENGEMBANGAN KARIR APARATUR SIPIL NEGARA DI KANTOR PERTANAHAN KABUPATEN SIGI PROVINSI SULAWESI TENGAH

Bagus Budi Anggara

Program Studi Magister Administrasi Publik Pascasarjana Universitas Tadulako

Abstract

This Research Target is to know and analyse the Implementation of Career Development of Aparatur State Civil in Office at Land Affair of Sigi Regency. This Research Type is research qualitative with the informan selected by the seven of people. Data collecting use the perception technique, interview and documentation. Technique analyse the data used by that is (1) Data collecting (2) Data Discount (3) Data Presentation (4) Verification (5) Theory Conclusion used in this peneletian that is Opnion Hasibuan (2008) measuring career development by means of measure the Diklat, Achievement ASN, Mutation And Promotion. Pursuant to result of research and analysis done/conducted by a researcher is hence concluded as follows: (1) Career Development of Aparatur State Civil inin Office at Land Affair of Sigi Regency seen from factor Diklat not yet maximal or not yet walked better (2) Career Development of Aparatur State Civil in Office at Land Affair of Sigi Regency seen from factor of Achievement ASN not yet maximal (3) Career Development of Aparatur of State Civil in Office at Land Affair of Sigi Regency seen from Mutation factor not yet maximal or not yet walked better and (4) Career Development of Aparatur State Civil in Office at Land Affair of Sigi Regency Sigi seen from Promotion factor not yet maximal or not yet walked better.

Keywords: *Diklat, Achievement ASN, Mutation, Promotion and Career Development*

PENDAHULUAN

Penyelenggaraan pemerintahan yang baik, pada dasarnya menuntut keterlibatan seluruh komponen di lingkungan birokrasi maupun lingkungan masyarakat. Pemerintahan yang baik merupakan pemerintahan yang dekat dengan masyarakat dan memiliki Aparatur Sipil Negara yang berkualitas yang dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Aparatur Sipil Negara yang merupakan aset seluruh instansi pemerintahan baik di pusat maupun di daerah termasuk di Kantor Pertanahan harus memiliki ilmu pengetahuan yang memadai,.

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat pesat membawa perubahan bagi pola kehidupan manusia. Hal ini membawa perubahan tersendiri bagi individu. Apalagi individu tersebut berada dalam lingkungan organisasi pemerintah. Mereka harus dapat membenahi diri karena apabila tidak, akan tersisihkan dari rekan-

rekannya. Agar eksistensi diri tetap terjaga, maka setiap individu menginginkan karirnya meningkat karena karir seseorang juga mempengaruhi penghasilan. Misalnya, seorang Aparatur Sipil Negara dengan jabatan pelaksana tentunya menginginkan jabatan sebagai seorang kepala seksi. Begitu pula kepala seksi menginginkan jabatan menjadi kepala dinas. Adanya keinginan tersebut mengakibatkan Aparatur Sipil Negara harus mempunyai perencanaan karir yang matang. Salah satu langkah yang ditempuh untuk memenangkan persaingan agar mampu bersaing yaitu Aparatur Sipil Negara dituntut untuk mempunyai keterampilan, pengetahuan dan kemampuan yang tinggi dalam bekerja dan mampu mengembangkan karir dengan baik.

Pengembangan karir dan pemanfaatan sumber daya manusia merupakan kebutuhan organisasi. Aparatur Sipil Negara merupakan aset yang paling berharga. Meskipun demikian Aparatur Sipil Negara yang

ditempatkan diposisi yang tidak tepat dan mengalami frustrasi untuk tumbuh dan berkembang merugikan organisasi. Oleh karena itu dalam suatu organisasi para anggotanya mengharapkan suatu pola kemajuan yang berdasarkan atas apa yang mereka dapatkan dan kerjakan. Apalagi seorang Aparatur Sipil Negara ingin diberi kesempatan yang luas ke berbagai jabatan serta dipromosikan dalam garis karir tertentu yang menjadi impian mereka. Maka muncul pertanyaan “mengapa orang tersebut mampu mengembangkan karirnya sementara disisi lain ada yang jalan ditempat”.

Aparatur Sipil Negara merupakan aset termahal dan terpenting bagi pencapaian tujuan. Oleh karena itu diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dalam penyelenggaraan administrasi Negara dan pembangunan melalui pembinaan Aparatur Sipil Negara secara menyeluruh. Untuk dapat mewujudkannya diperlukan adanya upaya, misalnya dengan program pengembangan karir Aparatur Sipil Negara yang dapat diperoleh salah satunya dengan mengadakan pendidikan dan pelatihan Aparatur Sipil Negara serta memperhatikan masa kerja. Hal ini dilakukan karena pendidikan dan pelatihan serta masa kerja mempunyai peran strategis terhadap keberhasilan mencapai tujuan organisasi, baik pemerintah maupun swasta. Disisi lain juga sebagai keberhasilan individu bagi karier Aparatur Sipil Negara dapat meningkatkan prestasi kerjanya (profesionalitas). Upaya peningkatan kualitas melalui pendidikan dan pelatihan serta memperhatikan masa kerja mutlak dilakukan agar diperoleh Aparatur pemerintahan yang memiliki keunggulan kompetitif dalam memberikan pelayanan yang sesuai dengan tingkat kepuasan dan keinginan masyarakat.

Pengembangan Aparatur Sipil Negara merupakan bagian dari perencanaan sumber daya manusia didalam suatu organisasi. Pengembangan Aparatur Sipil Negara penting dilakukan dengan terencana dan

berkesinambungan. Pengembangan Aparatur Sipil Negara merupakan suatu investasi bagi perusahaan tentunya program pengembangan Aparatur Sipil Negara disusun dengan mekanisme yang ada di dalam organisasi dengan orientasi jangka panjang. Pengembangan Aparatur Sipil Negara lebih terfokuskan pada pemahaman konsep dan pengembangan kemampuan serta kapasitas terhadap tuntutan-tuntutan yang akan di hadapi dengan perubahan yang cepat dan dinamis. Pengembangan Aparatur Sipil Negara adalah penyiapan manusia atau Aparatur Sipil Negara untuk memikul tanggung jawab lebih tinggi dalam organisasi atau perusahaan. Pengembangan Aparatur Sipil Negara berhubungan erat dengan peningkatan kemampuan intelektual yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik.

Pengembangan Aparatur Sipil Negara berpijak kepada fakta bahwa setiap tenaga kerja membutuhkan pengetahuan, keahlian dan keterampilan yang lebih baik. Pengembangan lebih fokus kepada kebutuhan jangka panjang, dan membantu para Aparatur Sipil Negara dalam mempersiapkan diri dalam menghadapi perubahan pekerjaan atau jabatan yang diakibatkan oleh adanya teknologi baru atau pasar produk baru. Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral Aparatur Sipil Negara sesuai dengan kebutuhan pekerjaan melalui pendidikan dan latihan. Pengembangan (*development*) adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral Aparatur Sipil Negara sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan (Hasibuan, 2008:69).

Menurut Hasibuan (2008 : 68), untuk mengukur pengembangan karir dapat dilakukan dengan cara: (1) Pendidikan dan latihan (2). Penilaian prestasi Aparatur Sipil Negara (3) Mutasi Aparatur Sipil Negara dan (4) Promosi Aparatur Sipil Negara

METODE

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang melakukan wawancara informan yang mempunyai kompetensi tentang obyek penelitian. "Pendekatan diskriptif digunakan untuk memberi gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya." Sugiyono (2002: 29).

Informan

Menurut Sugiyono (2007 : 61), Informan adalah orang yang diwawancarai dalam suatu penelitian ilmiah karena mengetahui tentang judul dan obyek yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Kriteria-kriteria yang dipilih dalam penelitian ini sebagai berikut :

- 1) Aparatur Sipil Negara di Kantor Pertanahan Kabupaten Sigi
- 2) Aparatur Sipil Negara yang mengalami pengembangan karir
- 3) Memiliki kompetensi di bidang pengembangan karir
- 4) Aparatur Sipil Negara yang belum mengalami pengembangan karir

Dari kriteria tersebut di atas, maka jumlah Informan dalam penelitian ini berjumlah 7 orang yaitu 1 orang Kepala Kantor Pertanahan Kabupaten Sigi dan 3 orang Aparatur Sipil Negara yang pernah melakukan promosi jabatan dan 3 orang yang belum pernah mengalami promosi jabatan.

Definisi Konsep

Pengembangan Karir Aparatur Sipil Negara merupakan atau kegiatan yang tersusun secara formal untuk meningkatkan pertumbuhan, kepuasan kerja, pengetahuan dan kemampuan Aparatur Sipil Negara agar organisasi dapat memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang cocok tersedia dalam organisasi. "Indikator yang digunakan dalam pengukuran

pengembangan karir Aparatur Sipil Negara adalah sebagai berikut:

1. Pendidikan dan pelatihan (Diklat) adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan Aparatur Sipil Negara
2. Prestasi kerja ASN adalah suatu hasil kerja yang dicapai ASN berdasarkan beban tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
3. Mutasi adalah suatu perubahan posisi/jabatan/tempet/pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun secara vertikal.
4. Promosi adalah Perpindahan Aparatur Sipil Negara untuk menempati jabatan yang lebih tinggi dari jabatan sebelumnya dalam struktur organisasi, disertai dengan bertambahnya hak maupun kewajiban. Promosi jabatan diselenggarakan untuk menghargai pengorbanan dan pengabdian ASN selama ia bekerja. Tetapi, perlu digaris bawahi promosi jabatan bukan suatu hak melainkan lebih pada penghargaan.

Teknik Analisis Data

Teknik analisa data berfokus pada data-data yang diperoleh melalui wawancara dan dokumen lainnya. Teknik analisis data dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Peneliti menggunakan teknik analisa yang dikemukakan Miles dalam Faisal 2003 : 59 sebagai berikut:

1) Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan pengumpulan informasi yang disusun dan memberikan kemungkinan menarik kesimpulan dan pengambilan tindakan. Bentuk penyajian berupa teks naratif, matriks dan bagan. Dalam proses ini peneliti mengelompokkan data secara sistimatis agar lebih mudah untuk dipahami.

2). Reduksi Data

Kegiatan yang dilakukan pada tahap ini adalah mengorganisasikan data yang direduksi. Data tersebut mula-mula disajikan terpisah antara satu tahap dengan tahapan yang lain, tetapi setelah kategori terakhir

direduksi, maka keseluruhan data dirangkum dan disajikan secara terpadu. Dengan melihat penyajian data, maka dapat dipahami apa yang sedang terjadi dan apa yang harus dilakukan.

3) Penyajian Data

Penafsiran makna data dalam penelitian ini dilakukan sebagai berikut, setelah data sudah dikelompokkan maka langkah selanjutnya adalah menafsirkan data dari hasil wawancara dengan informan penelitian di Lapangan.

5) Verifikasi

Kegiatan penyimpulan merupakan langkah lebih lanjut dari kegiatan reduksi dan penyajian data. Data yang sudah direduksi dan disajikan secara sistematis akan disimpulkan sementara. Kesimpulan yang diperoleh pada tahap awal biasanya kurang jelas, tetapi pada tahap-tahap selanjutnya akan semakin tegas dan memiliki dasar yang kuat. Kesimpulan sementara perlu diverifikasi.

4) Kesimpulan

Kesimpulan diperoleh berdasarkan kesimpulan sementara yang telah diverifikasi. Kesimpulan final ini diharapkan dapat diperoleh setelah pengumpulan data selesai. Penarikan kesimpulan merupakan suatu kegiatan dari konfigurasi yang utuh. Makna-makna yang muncul dari data harus selalu diuji kebenarannya dan kesesuaannya sehingga kesahihan data terjamin. Dalam tahap ini peneliti membuat rumusan proposisi yang terkait dengan perinsip logika, mengangkatnya sebagai temuan penelitian kemudian dilanjutkan dengan mengkaji secara berulang-ulang terhadap data yang ada, pengelompokan data yang telah telah dirumuskan. Langkah selanjutnya yaitu melaporkan hasil penelitian lengkap dengan temuan baru dari temuan yang sudah ada.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Pengembangan Karir ASN Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Sigi Provinsi Sulawesi Tengah dalam penelitian ini difokuskan pada indikator Pengembangan

Karir yang terdiri dari: Diklat, Prestasi ASN, Mutasi, dan Promosi yang dikemukakan oleh Hasibuan (2008: 68). Pembahasan Pengembangan Karir Pegawai Pada Kantor Kantor Pertanahan Kabupaten Sigi Provinsi Sulawesi Tengah sebagai berikut:

Diklat

Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) merupakan salah satu kegiatan yang berhubungan dengan pengembangan karir yang didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan yang obyektif, rasional, dan diketahui secara luas dikalangan pegawai.

Berkaitan dengan Diklat Aparatur Sipil Negara dalam pengembangan karir pada Kantor Pertanahan Kabupaten Sigi Provinsi Sulawesi Tengah sudah cukup baik, hal ini diakui oleh Muh. Hatta, A.Ptnh selaku Kepala Kantor Pertanahan Kabupaten Sigi yang diwawancarai pada hariis kamis, tanggal 2 Agustus 2018, pukul 09.30 – 10.25 WITA, sebagai berikut:

“Mekanisme pengembangan karir Kantor Pertanahan Kabupaten Sigi Provinsi Sulawesi Tengah dengan selama ini telah dilakukan dengan cukup baik. Meskipun prosedur mekanisme tersebut masih harus terus dilakukan perbaikan agar lebih baik lagi di tahun yang akan datang dan sesuai dengan ketentuan peraturan yang ada. Program pengembangan karir belum sepenuhnya diketahui oleh pegawai secara luas, karena itu bagian kepegawaian harus melakukan sosialisasi tentang pengembangan karir pegawai baik melalui diklat maupun promosi. (Wawancara di ruang kerja Kepala Kantor Pertanahan Kab. Sigi).

Pendapat informan sesuai dengan pendapat ahli, Rivai (2010 : 289) yang mengatakan pengembangan pegawai berbasis kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan (Diklat) dilakukan agar dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi dengan standar kinerja yang ditetapkan. Kompetensi menyangkut kewenangan setiap pegawai untuk melakukan tugas atau mengambil keputusan sesuai

dengan perannya dalam organisasi yang relevan dengan keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki. Kompetensi yang dimiliki pegawai secara individu harus mampu mendukung pelaksanaan strategi dan mampu mendukung setiap perubahan yang dilakukan manajemen. Dengan kata lain kompetensi yang dimiliki pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Sigi Provinsi Sulawesi Tengah dapat mendukung sistem kerja berdasarkan Standar Operasi Prosedur.

Prestasi ASN

Pengembangan karir pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Sigi Provinsi Sulawesi Tengah berkaitan dengan Prestasi ASN sudah baik, hal ini diakui oleh bu Kartini selaku Kepala Subbagian Tata Usaha yang diwawancarai pada hari Jum'at tanggal 3 Agustus 2018, pukul 09.45 – 10.15 WITA, sebagai berikut:

“Dalam proses perencanaan karir, pegawai yang dilibatkan hanyalah pegawai yang tugas dan fungsinya berhubungan langsung dengan bagian kepegawaian serta pegawai yang sudah menduduki jabatan eselon tertentu. Dari segi prestasi ASN Kantor Pertanahan Kabupaten Sigi memberikan kesempatan seluas-luasnya kepada para ASN yang ingin melanjutkan studi kejenjang pendidikan lebih tinggi sehingga kemampuan pegawai tersebut mampu bersaing dengan pegawai dari instansi lainnya baik dalam maupun luar daerah. Potensi diri pegawai selama ini sudah cukup dikembangkan terutama melalui bimbingan teknik. (Wawancara di ruangan Kepala Sub bagian Tata Usaha Kantor Pertanahan Kabupaten Sigi).

Berkaitan dengan pengembangan karir pegawai Thoha (2010: 289) berpendapat prestasi ASN dalam bekerja pada suatu instansi dilakukan agar dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi dengan standar kerja yang telah ditetapkan. Prestasi kerjayang dimiliki pegawai secara individual harus mampu mendukung pelaksanaan strategi instansi dan mampu

mendukung juga setiap perubahan yang dilakukan pada Kantor Pertanahan Kabupaten Sigi Provinsi Sulawesi Tengah.

Mutasi

Berkaitan dengan mutasi pegawai dalam pengembangan karir pada Kantor Pertanahan Kabupaten Sigi Provinsi Sulawesi Tengah sudah baik. Hasil wawancara penulis dengan Tressye Marya Runturambi, SH selaku Kepala Subseksi Pendaftaran Hak Tanah pada hari Jum'at, 02 Agustus 2018, pukul 10.30 – 11.16 WITA sebagai berikut:

“Mutasi ASN merupakan suatu konsekuensi dalam pengembangan karir Kantor Kantor Pertanahan Kabupaten Sigi Provinsi Sulawesi Tengah dan tentunya disesuaikan dengan pendidikan yang dimiliki oleh pegawai tersebut. Faktor pendidikan dijadikan salah satu syarat dalam pengembangan karir karena tingkat pendidikan pegawai akan mempengaruhi pola pikir, tindakan, kemampuan pegawai. (Wawancara di Kepala Subseksi Pendaftaran Hak Tanah).

Pendapat informan di atas dalam konteks pengembangan karir telah berjalan sesuai standar secara prosedural dan sasaran, hal tersebut sesuai dengan pendapat ahli, Widodo (2007:22), bahwa setiap melaksanakan kebijakan perlu ditetapkan standar sebagai pedoman, petunjuk, tuntutan, dan referensi bagi para pelaku kebijakan agar mereka mengetahui apa yang harus disiapkan dan dilakukan, siapa sasarannya dan hasil apa yang ingin dicapai dari pelaksanaan kebijakan tersebut.

Promosi

Informasi tentang berbagai peluang promosi. Para pegawai pada umumnya mengharapkan bahwa mereka mempunyai akses terhadap informasi tentang berbagai peluang untuk dipromosikan. Akses ini sangat penting terutama apabila lowongan yang tersedia di isi melalui proses seleksi internal yang sifatnya kompetitif.

Berkaitan dengan Promosi dalam pengembangan karir Kantor Pertanahan Kabupaten Sigi Provinsi Sulawesi Tengah belum baik, hal ini diakui oleh Ibu Miranti, S.Si yang diwawancarai pada hari Senin, tanggal 5 Agustus 2018, pukul 11.20 – 11.50 WITA, sebagai berikut:

“Pengembangan karir pegawai hanya diberikan kepada ASN yang dianggap mampu secara SDM dan berdasarkan urutan kepangkatan dan golongan. Penempatan pegawai yang berasal dari luar Kantor Kantor Pertanahan Kabupaten Sigi ditempatkan pada bagian yang membutuhkan tambahan personil, sebagian besar pegawai pindahan ditempatkan pada UPT yang masih kekurangan PNS dalam rangka membantu pekerjaan setiap hari. (Wawancara di Ruang Kerja Kepala Subseksi Penatagunaan Tanah Dan Kawasan Tertentu).

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil wawancara peneliti dengan empat orang informan di atas dapat dikatakan bahwa promosi dalam pengembangan karir Kantor Pertanahan Kabupaten Sigi Provinsi Sulawesi Tengah belum berjalan dengan baik. Maka dapat dipahami bahwa dalam konteks kemampuan pegawai belum sesuai dengan harapan kebijakan yang berlaku. Hal tersebut senada dengan pendapat ahli, Widodo, (2007: 22) bahwa setiap melaksanakan kebijakan perlu ditetapkan Standar Operasi Prosedur sebagai pedoman, petunjuk, tuntutan dan referensi bagi para pelaku kebijakan agar pegawai mengetahui apa yang harus disiapkan dan dilakukan, siapa sasarannya dan hasil apa yang diinginkan dari pelaksanaan kebijakan menyangkut pengembangan karir Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Pertanahan Kabupaten Sigi Provinsi Sulawesi Tengah.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang dilakukan peneliti tentang Pengembangan Karir Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Sigi

Provinsi Sulawesi Tengah disimpulkan bahwa Pengembangan Karir Pegawai belum maksimal dilaksanakan dengan rincian sebagai berikut: Pengembangan Karir Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Sigi Provinsi Sulawesi Tengah dilihat dari faktor Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) belum maksimal. Pengembangan karir berbasis kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan dilakukan Kantor Pertanahan Kabupaten Sigi Provinsi Sulawesi Tengah dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi dengan standar kinerja yang ditetapkan. Pendidikan dan pelatihan menyangkut kewenangan setiap Aparatur Sipil Negara dalam melakukan tugas atau mengambil keputusan sesuai dengan perannya dalam organisasi yang relevan dengan pengetahuan yang dimiliki. Pendidikan yang dimiliki Aparatur Sipil Negara secara individu harus mampu mendukung pelaksanaan strategi dan mampu mendukung setiap perubahan yang dilakukan pimpinan instansi. Dengan kata lain pengetahuan yang diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan dapat mendukung sistem kerja berdasarkan Standar Operasi Prosedur di Kantor Pertanahan Kabupaten Sigi Provinsi Sulawesi Tengah.

Kemudian Pengembangan Karir Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Sigi Provinsi Sulawesi Tengah dilihat dari faktor prestasi ASN belum maksimal, terlihat pengembangan karir selama ini belum melihat faktor prestasi secara memadai. Prestasi Aparatur Sipil Negara dalam bekerja pada suatu instansi dilakukan agar dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi dengan standar kerja yang telah ditetapkan. Prestasi kerja yang dimiliki Aparatur Sipil Negara secara personil harus mampu mendukung pelaksanaan tugas yang diberikan kepada Aparatur Sipil Negara di Kantor Pertanahan Kabupaten Sigi Provinsi Sulawesi Tengah. Peranan badan atau lembaga pemerintah sangat besar yang mampu memberikan

dorongan kepada para Aparatur Sipil Negara dalam melaksanakan kebijaksanaan pemerintah. Oleh karena itu Standar Operasi Prosedur menjadi bagian dari mekanisme pengembangan karir yang harus dijalankan dalam sebuah organisasi kelembagaan dalam melaksanakan suatu kebijakan khususnya menyangkut pengembangan karir Aparatur Sipil Negara.

Pengembangan Karir Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Sigi Provinsi Sulawesi Tengah dilihat dari faktor mutasi belum maksimal.

Pengembangan karir Aparatur Sipil Negara yang dilakukan melalui mutasi kerja agar dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi yang dapat penyegaran baru di tempat kerja yang dapat memberikan semangat dan kegairahan kerja para Aparatur Sipil Negara. Pelaksanaan mutasi Aparatur Sipil Negara merupakan kewenangan pihak manajemen suatu instansi dalam melakukan tugas atau mengambil keputusan sesuai dengan perannya dalam organisasi yang relevan dengan keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki.

Kemudian Pengembangan Karir Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Sigi Provinsi Sulawesi Tengah dilihat dari faktor Promosi belum maksimal, hal ini terlihat bahwa masih terdapat Aparatur Sipil Negara yang memiliki masa kerja yang lama namun tidak dilakukan promosi. Aparatur Sipil Negara yang dipromosikan dapat dikatakan efektif apabila penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditetapkan. Artinya pelaksanaan suatu tugas berupa pengembangan karir dinilai baik atau tidak sangat tergantung pada bilamana tugas itu diselesaikan, dan tidak menjawab pertanyaan bagaimana cara melaksanakan dan biaya yang dikeluarkan untuk itu. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa berhasilnya pekerjaan yang dilakukan oleh Aparatur Sipil Negara di Kantor Pertanahan Kabupaten Sigi Provinsi Sulawesi Tengah terlihat pada output berdasarkan standar operasi prosedur yang

telah ditetapkan berkaitan dengan pengembangan karir pegawai.

Rekomendasi

Kepada Pengambil Keputusan di Kantor Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Sigi Provinsi Sulawesi Tengah agar memaksimalkan Pengembangan Karir Pegawai sesuai dengan aturan yang berlaku dengan memperhatikan faktor Pendidikan dan Pelatihan (Diklat), prestasi ASN, Mutasi dan promosi.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis telah mendapatkan arahan, saran dan bimbingan dari dosen pembimbing, untuk itu penulis ucapkan terima kasih serta penghargaan yang setinggi-tingginya kepada bapak Dr. H. Nasir Mangansing, M.Si selaku Ketua Tim Pembimbing dan bapak Dr. Nawawi Natsir, M.Si selaku Anggota Tim Pembimbing. Semoga Allah SWT memberikan rahmat dan hidayah-Nya kepada mereka atas kebaikan yang telah diberikan selama ini kepada penulis.

DAFTAR RUJUKAN

- Rivai Veithzal, Ella Jauvani Sagala, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara Jakarta
- Sugiyono, 2007, *Metode Penelitian Administrasi*, CV. Alfabeta Bandung.
- Thoha. Miftah. 2010. *Manajemen Kepegawaian Sipil Di Indonesia*. Kencana. Jakarta
- Widodo, J, 2007, *Analisis Kebijakan Publik, Konsep dan Aplikasi Analisis Kebijakan Publik*, Bayumedia Publishing, Malang.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil . Negara.
<http://www.bpn.go.id/Publikasi/undang-republik-indonesia-nomor-5-tahun-2014-4212> di akses 25 Mei 2018.