

## Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Sibolga

Karimah Aini<sup>1</sup>, Kusmiyanti<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Program Studi Manajemen Pemasaryakatan, Politeknik Ilmu Pemasaryakatan

Email: [ainikarimahn@gmail.com](mailto:ainikarimahn@gmail.com)<sup>1</sup>, [kusmiyanti.poltekip@gmail.com](mailto:kusmiyanti.poltekip@gmail.com)<sup>2</sup>

### Abstrak

Penyederhanaan struktur eselon di Kementerian, Lembaga, dan Pemerintah Daerah dinilai dapat memajukan jenjang karir dan masa depan PNS. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mengkaji lebih lanjut tentang pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif dengan studi kasus one shot. Populasi yang digunakan adalah seluruh pegawai Lapas Kelas IIA Sibolga. Teknik pengambilan sampel adalah total sampling. Analisis data menggunakan analisis regresi linier sederhana, uji signifikansi, dan uji determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai t-hitung sebesar 12,902 yang memiliki nilai lebih besar dari nilai t-tabel ( $12,902 > 1,988$ ). Dari hasil uji-t maka menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima sehingga terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Pengembangan Karir dengan Kinerja di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Sibolga.

**Kata Kunci:** *Kinerja Pegawai, Pengembangan Karir, Pemasaryakatan*

### Abstract

Simplifying the echelon structure in Ministries, Institutions and Local Governments is considered to be able to kill career paths and kill the future of civil servants. The purpose of this research is to find out and study further about the influence of career development on employee performance. The research method used is a qualitative research with a one shot case study. The population used is all employees of the Class IIA Sibolga Prison. The sampling technique is total sampling. Data analysis used simple linear regression analysis, significance test, and determination test. The results show that the results of the study reveal that there is an influence between career development on employee performance as indicated by the t-count value of 12.902 which has a value greater than the t-table value ( $12.902 > 1.988$ ). From the results of the t-test, it then indicates that  $H_0$  is rejected and  $H_1$  is accepted so that there is a positive and significant relationship between Career Development and Performance at the Class IIA Sibolga Correctional Institution.

**Keywords:** *Job Performance, Career Development, Correctional.*

### PENDAHULUAN

Penyederhanaan struktur eselon di Kementerian, Lembaga dan Pemerintah Daerah merupakan salah satu tugas Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi dalam menyederhanakan organisasi. Periode Maret 2021 tercatat 39.291 struktur telah disederhanakan dari 76 Kementerian dan Lembaga. Penyederhanaan organisasi ini dilakukan dengan pemangkasan eselon I dan II, integrasi badan Lembaga yang bertindihan, serta penggantian eselon III, IV, dan V dengan jabatan fungsional. Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia turut serta melakukan penyederhanaan organisasi dengan mengalihkan 738 pejabat strukturalnya ke jabatan fungsional. Menyederhanakan birokrasi akan mampu berdampak pada berubahnya rutinitas kerja dan meningkatnya produktivitas. Dengan menyederhanakan birokrasi pada akhirnya organisasi tidak hanya berorientasi pada proses namun pada hasil yang nyata. Sebagai tindak lanjut pidato presiden yang kemudian diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi

Birokrasi (PAN dan RB) Nomor 17 tahun 2021 tentang Penyetaraan jabatan Administrasi ke dalam Jabatan Fungsional, maka Kementerian Hukum dan HAM merespon dengan mengeluarkan Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor M.HH-82.KP.03.04 Tahun 2021 tanggal 31 Desember 2021 tentang Pemberhentian dari Jabatan Administrasi dan Pengangkatan dalam Jabatan Fungsional Melalui Mekanisme Penyetaraan di Lingkungan Kemenkumham.

Struktur organisasi yang gemuk membuat pengambilan kebijakan dan keputusan terkesan lambat karena banyaknya alur birokrasi yang perlu dilalui. Penyederhanaan organisasi ini menunjukkan akuntabilitas pemerintahan dimana adanya indikasi budaya birokrasi yang koruptif dengan menyalahgunakan jabatan yang dimiliki. Kecenderungan pegawai menerima jabatan strategis tertentu didorong karena adanya permainan dalam kekuasaan melalui tindak KKN (Korupsi, Kolusi, Nepotisme) ((Bramantyo & Mardjoeki, 2020). Jabatan struktural merupakan jabatan yang selalu diincar karena dianggap memiliki kewenangan yang kuat terhadap suatu keputusan. Pola pikir demikian yang akan diubah dengan adanya pemangkasan jabatan struktural yang kemudian akan dialihkan ke jabatan fungsional. Oleh demikian sebagai aparatur negara untuk bisa bersaing mendapatkan jabatan fungsional tentunya harus memiliki kualifikasi tertentu seperti ketrampilan dan keahlian yang tinggi, wawasan dan pengetahuan yang luas, bakat dan potensi, kepribadian dan motif kerja, serta moral dan etos kerja yang tinggi (Harlie. M, 2012). Pengembangan karir merupakan proses seumur hidup dalam mengelola kehidupan, pembelajaran dan pekerjaan (Lyria et al., 2017). Aplin dan Gerster (1978) menyampaikan bahwa inti dari pengembangan karir adalah untuk mencocokkan aspirasi karir karyawan dengan peluang dan tantangan yang tersedia dalam organisasi. Dengan melakukan pengembangan karir maka organisasi dapat memastikan bahwa orang-orang yang berada pada organisasi merupakan orang-orang yang memiliki kualifikasi dan memiliki pengalaman yang dibutuhkan (Maya M & Thamilselvan, 2013).

Pengalaman pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh yang besar terhadap pengembangan karir seseorang. Namun fakta di lapangan sebagian besar pegawai yang menempati jabatan tertentu tidak memiliki pengalaman diklat sesuai dengan jenjang posisi yang ditempatinya. Ditambah posisi penyederhanaan organisasi akan membuat semakin banyak dibutuhkan kualifikasi-kualifikasi khusus sesuai dengan posisi jabatan fungsional yang tersedia. Apabila pegawai tersebut tidak dapat memetakan jenjang karir yang ingin dicapai maka organisasi akan stagnan karena memiliki pegawai yang tidak berkembang baik dari segi pendidikan maupun dari pengalaman diklat. Pada akhirnya pengembangan karir akan berpengaruh pada kinerja pegawai dalam bekerja (Armstrong, 2006). Tantangan ini yang kemudian akan dihadapi Kementerian Hukum dan HAM dimana akan banyak terjadi persaingan yang terjadi di masing-masing unit pelaksana teknis untuk memperoleh jabatan. Salah satunya adalah Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Sibolga. Diketahui dari total keseluruhan pegawai yakni 85 orang sebagian besar pegawai Lapas. Hal ini disebabkan sebagian besar pegawai Lapas Kelas IIA Sibolga mengikuti penerimaan pegawai negeri sipil Kementerian Hukum dan HAM melalui jalur SMA atau formasi penjaga tahanan. Sejalan itu dari banyaknya pegawai Lapas Kelas IIA Sibolga, tidak semua dari pegawai mengikuti diklat ataupun pelatihan. Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan tersebut maka penulis akan mengkaji lebih jauh mengenai "Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai" dengan lokasi penelitian akan dilaksanakan di Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Sibolga, provinsi Sumatera Utara.

## **METODE**

Metode yang digunakan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian eksperimental yaitu pra-eksperimental karena penelitian ini sebagian besar variable dependent akan dipengaruhi oleh variable lain diluar penelitian ini. Adapun jenis penelitiannya yaitu one-shot case study untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Sumber data yang digunakan ada dua yaitu data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner dan observasi serta data sekunder yang diperoleh dari studi literatur. Populasi penelitian ini meliputi semua pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Sibolga dengan total 85 orang. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh/total sampling sebagai sampel penelitian dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Hal tersebut dilakukan karena populasi yang digunakan dalam penelitian ini relatif kecil, yaitu hanya 85 orang dari total keseluruhan pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Sibolga.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan melakukan penyebaran kuesioner melalui google form kepada seluruh pegawai yang disebarakan lewat aplikasi whatsapp. Total pertanyaan yang tercantum pada

kuesioner adalah 28 pertanyaan. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert dengan 5 (lima) alternatif jawaban yaitu sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju, dan sangat setuju. Adapun teknik analisis data yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji regresi linear sederhana, uji signifikansi, dan uji determinansi. Adapun hipotesis dari penelitian ini adalah:

H<sub>0</sub> : Tidak terdapat pengaruh positif pengembangan karir terhadap kinerja pegawai di Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Sibolga

H<sub>a</sub> : Terdapat pengaruh positif pengembangan karir terhadap kinerja pegawai di Lembaga Pemasarakatan kelas IIA Sibolga.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik reponden yang diperoleh dari penelitian ini bahwa Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Sibolga memiliki total pegawai 85 dengan rincian 6 pegawai wanita dan 79 pegawai pria. Usia pegawai yang bekerja di Lapas Kelas IIA Sibolga berada pada rentang usia 17-22 tahun (3,5%) dengan total 3 pegawai; rentang usia 23-28 tahun (36,5%) dengan total 31 pegawai; rentang usia 29-34 tahun (34,1%) dengan total 29 pegawai; rentang usia 35-40 tahun (12,9%) dengan total 11 pegawai; rentang usia 41-45 tahun (4,7%) dengan total 4 pegawai; rentang usia 46-51 tahun (1,2%) dengan total 1 pegawai dan terakhir usia diatas 52 tahun(7,1%) ddengan total 6 pegawai. Riwayat pendidikan terakhir yang dimiliki oleh pegawai sebagian besar lulusan SMA sederajat dengan total 76,5% atau 67 pegawai. Sisanya 16 orang pegawai telah menyelesaikan pendidikan S1, 2 orang pegawai telah menyelesaikan pendidikan S2, dan 2 orang pegawai menyelesaikan pendidikan hingga jenjang D3. Mayoritas pegawai memiliki pangkat Pengatur Muda Tingkat I golongan IIb dengan total 35 pegawai. Kemudian disusul oleh pangkat Pengatur Muda golongan IIa dengan total 14 pegawai dan pangkat Pengatur Tingkat I golongan IIc dengan total 11 pegawai sedangkan sisanya tersebar pada golongan IIc, IIIa, IIIb, IIIc, IIIc, IVa, dan IVb.

Karena mayoritas kepangkatan didominasi oleh pangkat dan golongan yang rendah, maka hal tersebut juga mempengaruhi karakteristik responden yang telah bekerja di Lapas Kelas IIA Sibolga. Sebanyak 34 pegawai telah bekerja selama kurun waktu 1-4 tahun, dan 23 pegawai telah bekerja selama kurun waktu 5-8 tahun sedangkan sisanya masuk kedalam kurun waktu 9-12 tahun; 13-16 tahun; 17-20 tahun; 21-24 tahun; 25-28 tahun; 29-32 tahun; dan lebih dari 33 tahun. Idealnya pegawai Pemasarakatan hanya dapat bekerja selama 36 tahun sebelum memasuki masa pensiun dari jabatan. Adapun data penelitian ini berdistribusi normal yang diketahui dari hasil nilai signifikansi. Apabila nilai signifikansinya (sig.) > 0,05, maka data tersebut dapat dinyatakan normal dan sebaliknya jika < 0,05 data tersebut dinyatakan tidak normal. Nilai sig yang diperoleh sebesar 0,08 artinya adalah nilai sig 0,08 > 0,05 sehingga data terdistribusi normal dan dapat dilakukan uji berikutnya yaitu uji regresi linear sederhana. Uji regresi linear sederhana dilakukan untuk mengetahui tingkat pengaruh atau tingkat signifikansi antara variabel Pengembangan Karir (X) dan Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan tabel tersebut diketahui nilai F=166,464 dengan tingkat signifikansi 0,000. Hasil nilai signifikansi 0,000 < 0,05 menunjukkan bahwa uji regresi tersebut memenuhi syarat untuk dapat mengukur tingkat pengaruh variabel Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai.

Dari uji tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel Pengembangan Karir (X) terhadap variabel Kinerja (Y). Untuk mengetahui apakah hipotesis penelitian diterima atau tidak maka perlu dilakukan uji signifikansi tau uji t dengan melihat nilai t hitung > t tabel. Pada penelitian ini disimpulkan bahwa nilai t hitung 12,902 pada tabel memiliki nilai lebih besar dari nilai t tabel (12,902 > 1,988). Hal ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pengembangan karir dan kinerja, Dari hasil uji t tersebut kemudian menandakan bahwa H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima sehingga terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Pengembangan Karir dan Kinerja di Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Sibolga. Adapun besaran pengaruh antara variabel X secara simultan berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y) sebesar 66,7%. Sedangkan sisanya (100% - 66,7% = 33,3%) dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini menyebutkan bahwa variabel Pengembangan Karir mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai, sehingga H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima. Besaran pengaruh yang diperoleh menunjukkan 66,7% pengembangan karir dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Sedangkan sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini. Pada dasarnya rencana pengembangan karir merupakan hal yang sangat sulit untuk direalisasikan dalam kehidupan pekerjaan. Karena

tidak menutup kemungkinan bahwa akan terjadi penyalahgunaan wewenang dalam keputusan karir seseorang. Namun pegawai yang memiliki karir yang semakin tinggi maka akan semakin memiliki capaian kerja lebih banyak sehingga secara kewajiban yang bersangkutan harus mampu memenuhi capaian kinerja yang dimiliki.

Oleh sebab itu dapat dikatakan bahwa dalam melakukan rencana pengembangan karir akan semakin mempengaruhi proses pencapaian kinerja pegawai yang bersangkutan. Pengembangan karir dapat melibatkan penciptaan peluang untuk dilakukannya promosi dalam suatu organisasi dan memberikan kesempatan untuk pelatihan dan pengembangan keterampilan yang memungkinkan karyawan untuk meningkatkan kinerjanya (Meyer & Smith, 2003). Jika suatu organisasi ingin memperkuat hubungan dengan pekerjanya maka organisasi harus berinvestasi dalam hal pengembangan karyawan (Woodruff, 1999) yang dalam penelitian ini konteksnya adalah pengembangan karir. Dalam mempersiapkan pengembangan karir pegawai khususnya di Kelas IIA Sibolga, organisasi harus mempersiapkan terlebih dahulu fasilitas pendidikan dan pelatihan supaya para pegawai terdidik dan terlatih untuk loyal kepada organisasi dalam hal ini bentuknya adalah kinerja.

## SIMPULAN

Hasil penelitian mengungkapkan bahwa adanya pengaruh antara pengembangan karir terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan oleh nilai  $t$  hitung 12,902 yang memiliki nilai lebih besar dari nilai  $t$  tabel (12,902 > 1,988). Dari hasil uji  $t$  tersebut kemudian menyimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Pengembangan Karir dan Kinerja di Lembaga Masyarakat Kelas IIA Sibolga. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada organisasi tentang bagaimana cara organisasi dan juga individu yang bersangkutan untuk dapat mengelola pengembangan karir yang dapat semakin meningkatkan daya kinerja pegawai. Penelitian ini kemudian diharapkan dapat menjadi bahan referensi dasar untuk para peneliti di masa depan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. (2006). *A Handbook of Human Resources Management Practice*. In *Handbook of Human Resources Management (10th Edition)*. Kogan Page Limited. <https://doi.org/10.1007/978-3-662-44152-7>
- Gomes-Meija, L. R., Balkin, D., & Cardy, R. (2012). *Managing Human Resources* (7th ed.).
- Bramantyo, A., & Mardjoeki. (2020). *Urgensi Penyederhanaan Birokrasi Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi*.
- Harlie, M. (2012). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan*. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10 No. 4 D, 860–867.
- Lee, Y., & Lee, J. Y. (2018). *A multilevel analysis of individual and organizational factors that influence the relationship between career development and job-performance improvement*. *European Journal of Training and Development*, 42(5–6), 286–304. <https://doi.org/10.1108/EJTD-11-2017-0097>
- Lips-Wiersma, M., & T.Hall, D. (2007). *Organizational Career Development is Not Dead: A Case Study On Managing The New Career During Organizational Change*. *Journal of Organizational Behavior*, 28, 771–792. <https://doi.org/10.1002/job.446>
- Lyria, R. K., Namusonge, P. G. S., & Karanja, D. K. (2017). *The Effect of Career Management on Organizational Performance of Firms Listed in The Nairobi Securities Exchange*. *Journal of Human Resource and Leadership (JHRL)*, 1(3), 31–42. <https://doi.org/10.47672/ajf.358>
- Maya M, & Thamilselvan, D. R. (2013). *A Study on Employee Psychological Aspects of Talent Management in Information Technology Companies*. *Paripex - Indian Journal Of Research*, 2(1), 100–102. <https://doi.org/10.15373/22501991/jan2013/37>
- Meyer, J. P., & Smith, C. A. (2000). *HRM practices and organizational commitment: Test of a mediation model*. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 17(4), 319–331. <https://doi.org/10.1111/j.1936-4490.2000.tb00231.x>
- Orpen, C. (1994). *The Effects of Organizational and Individual Career Management on Career Success*. *International Journal of Manpower*, 15(1), 27–37. <https://doi.org/10.1108/01437729410053617>
- Otoo, F. N. K., Otoo, E. A., Aledu, G. K., & Bhardwaj, A. (2019). *Impact of human resource development (HRD) practices on pharmaceutical industry's performance The mediating role of employee performance*. *European Journal of Training and Development*, 43(1/2), 188–210. <https://doi.org/10.1108/EJTD-09-2018-0096>
- Weng, Q., McElroy, J. C., Morrow, P. C., & Liu, R. (2010). *The relationship between career growth and organizational commitment*. *Journal of Vocational Behavior*, 77(3), 391–400. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.05.003>