

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA PRANATA NUKLIR PADA BADAN TENAGA NUKLIR NASIONAL

**Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat guna
memperoleh gelar Sarjana Terapan
dalam Administrasi Publik**

Disusun Oleh:

**NAMA : SEPTIANI RAHAYU
NPM : 1833020212
JURUSAN : ADMINISTRASI PUBLIK
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN SUMBER DAYA
MANUSIA APARATUR**



**POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A**

SKRIPSI

**PROGRAM SARJANA TERAPAN
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA
TAHUN 2021**

POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA
JAKARTA

LEMBAR PERSETUJUAN

NAMA : SEPTIANI RAHAYU

NPM : 1833020212

JURUSAN : ADMINISTRASI PUBLIK

PROGRAM STUDI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
APARATUR

JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER
TERHADAP KINERJA PADA BATAN

Diterima dan disetujui untuk dipertahankan

Pada 24 Agustus 2021

Pembimbing



Yogi Suwarno, S.IP., M.A., Ph.D.

LEMBAR PENGESAHAN

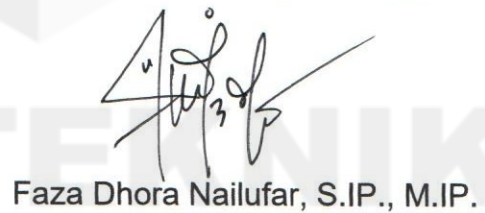
Diperiksa dan disahkan oleh Tim Penguji Ujian Skripsi Sarjana Terapan
Politeknik STIA LAN Jakarta pada 6 September 2021

Ketua merangkap anggota,



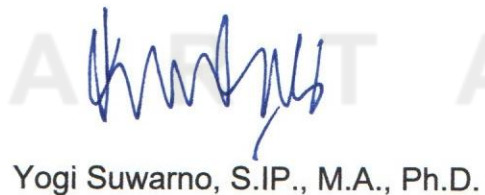
Dr. Mala Sondang Silitonga, MA.

Sekretaris merangkap anggota,



Faza Dhora Nailufar, S.IP., M.IP.

Anggota,



Yogi Suwarno, S.IP., M.A., Ph.D.

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Septiani Rahayu

NPM : 1833020212

Jurusan : Adminstrasi Publik

Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan Skripsi yang telah saya buat ini dengan judul Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pranata Nuklir pada BATAN merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila di kemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan tata tertib di Politeknik STIA LAN Jakarta. Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak dipaksakan.

Jakarta, 24 Agustus 2021

Penulis,



Septiani Rahayu

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan karunianya, akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi berjudul “Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pranata Nuklir pada Badan Tenaga Nuklir Nasional”.

Skripsi ini harus diselesaikan oleh mahasiswa sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Terapan Administrasi Publik (S.Tr. AP.) pada Jurusan Administrasi Publik, Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur di Politeknik STIA LAN Jakarta.

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Bapak Yogi Suwarno, S.IP., MA., Ph.D. sebagai dosen pembimbing yang telah sudi memberi bimbingan dan arahan kepada penulis hingga penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan, dan penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Nurliah Nurdin, M.A., selaku Ketua Politeknik STIA LAN Jakarta.
2. Bapak Drs. Eddy Kusponco W., M.Si. selaku Ketua Prodi Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur yang telah memberikan arahan dalam melaksanakan skripsi.
3. Dosen-dosen Politeknik STIA LAN Jakarta yang telah memberikan ilmu dan bimbingannya selama penulis belajar di Politeknik STIA LAN Jakarta.

4. Bagian Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan yang membantu kelancaran proses perkuliahan.
5. Dr. Ir. Sudi Ariyanto, M.Eng. selaku Kepala Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi BATAN yang telah memberikan izin pelaksanaan penelitian.
6. Rekan-rekan mahasiswa Politeknik STIA LAN Jakarta dan rekan-rekan di BATAN yang telah memberikan bantuan dan masukan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan laporan skripsi ini.
7. Suami, anak serta keluarga yang telah memberikan dukungan dan motivasi.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan dengan segala kekurangannya, untuk itu penulis mengharapkan adanya kritik dan saran dari semua pihak demi kesempurnaan dari skripsi ini. Akhir kata penulis berharap, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi peneliti, BATAN, maupun akademisi.

Jakarta, 24 Agustus 2021

Penulis,



Septiani Rahayu

ABSTRAK

Septiani Rahayu, 1833020212

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP
KINERJA PRANATA NUKLIR PADA BATAN

Skripsi, 98 halaman, 5 bab, 35 tabel, 8 gambar

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja Pranata Nuklir pada BATAN, penelitian dilaksanakan mulai tanggal 24 Juni hingga 26 Juli 2021. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif survei dengan menyebarkan kuesioner kepada responden, menggunakan teknik *simple random sampling* pada populasi Pranata Nuklir sejumlah 401 orang dengan responden sebanyak 160 orang. Analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana, analisis hipotesis, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi. Berdasarkan pengolahan data penelitian diperoleh persamaan regresi $Y = 0,763 + 0,768 X$ artinya jika X meningkat 1 satuan maka Y bertambah 0,768 satuan. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,744 yang berarti korelasi antara Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pranata Nuklir berada pada kategori yang kuat dan signifikan, sedangkan nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa Kinerja Pranata Nuklir dipengaruhi oleh Pengembangan Karier sebesar 55,4% sisanya sebesar 44,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil pengujian hipotesis $t\text{-hitung} (13,997) > t\text{-tabel} (1,96)$ yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pranata Nuklir dapat diterima. Dengan demikian untuk meningkatkan kinerja Pranata Nuklir kiranya BATAN perlu melakukan peninjauan kembali sistem mutasi sehingga setiap pegawai memiliki kesempatan yang sama dalam peningkatan kompetensi dan jenjang karir, meninjau kembali mekanisme uji kompetensi untuk promosi, melakukan analisis kebutuhan dan pemenuhan sarana prasarana secara berkala dan tercukupi, diperlukannya kepemilikan SOP secara rinci dalam setiap proses kerja dan sosialisasi dalam setiap unit kerja, serta menetapkan prosedur dan sosialisasi monitoring dan evaluasi kerja.

Kata kunci: Pengembangan Karier, Kinerja, Pranata Nuklir, BATAN

ABSTRACT

1833020212 Septiani Rahayu

THE EFFECT OF CAREER DEVELOPMENT ON THE PERFORMANCE OF PRANATA NUKLIR IN BATAN

Thesis, 98 pages, 5 chapters, 35 tables, 8 pictures

This study aims to explain the effect of career development on the performance of Pranata Nuklir in BATAN, the research was carried out from June 24 to July 26, 2021. The research method used was a quantitative survey by distributing questionnaires to respondents, using a simple random sampling technique on a population of 401 Pranata Nuklir people with 160 respondents. The analysis used is simple linear regression analysis, hypothesis analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis. Based on the research data processing, the regression equation $Y = 0,763 + 0,768 X$ means that if X increases by 1 unit, Y increases by 0,768 units. The correlation coefficient value is 0,744, which means that the correlation between Career Development and the Performance of Pranata Nuklir is in the strong and significant category, while the coefficient of determination indicates that the Performance of Pranata Nuklir is influenced by Career Development by 55,4%, the remaining 44,6% is influenced by other factors. The results of hypothesis testing $t_{\text{hitung}} (13,997) > t_{\text{tabel}} (1,96)$ which means H_0 is rejected and H_a is accepted, thus the hypothesis which states that there is an influence between Career Development on the Performance of Pranata Nuklir can be accepted. Thus, to improve the performance of Pranata Nuklir, it would be necessary for BATAN to review the mutation system so that every employee has the same opportunity to increase competence and career paths, review the competency test mechanism for promotions, conduct needs analysis and fulfill infrastructure facilities regularly and adequately, ownership of detailed SOP in each work process and socialization in each work unit, as well as establishing procedures and socialization of work monitoring and evaluation.

Keywords: Career Development, Performance, Pranata Nuklir, BATAN

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	iv
ABSTRAK.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xii
BAB I PERMASALAHAN PENELITIAN.....	1
A. Latar Belakang Permasalahan	1
B. Pokok Permasalahan	11
C. Tujuan Penelitian	11
D. Manfaat Penelitian	12
BAB II KERANGKA TEORI.....	13
A. Tinjauan Teori	13
B. Definisi Operasional Variabel dan Indikatornya.....	25
C. Kerangka Berfikir	27
D. Hipotesis Penelitian	28
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	29
A. Metode Penelitian	29
B. Populasi, Sampling dan Teknik Sampling	31
C. Teknik Pengumpulan Data.....	33
D. Instrumen Penelitian	34
E. Teknik Pengolahan Data dan Analisis Data	36

BAB IV HASIL PENELITIAN	50
A. Deskripsi Umum.....	50
B. Penyajian Data.....	54
C. Keterbatasan Penelitian	90
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	92
A. Kesimpulan	92
B. Saran	94
DAFTAR PUSTAKA.....	96
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
RIWAYAT HIDUP	

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Data Pendidikan Pranata Nuklir	4
Tabel 2. Perbandingan Pranata Nuklir Yang Memiliki Formasi dan Tidak Memiliki Formasi untuk Naik Jenjang Jabatan.....	8
Tabel 3. Data Perolehan Angka Kredit.....	10
Tabel 4. Penelitian Terdahulu	20
Tabel 5. Skala Likert	27
Tabel 6. Pengambilan Instrumentasi Penelitian.	35
Tabel 7. Kriteria Nilai Korelasi.....	48
Tabel 8. Interpretasi Koefisien Determinasi.....	49
Tabel 9. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
Tabel 10. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	55
Tabel 11. Karakter Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	55
Tabel 12. Karakteristik Berdasarkan Unit Kerja.....	56
Tabel 13. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	57
Tabel 14. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	58
Tabel 15. Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karier (X)	59
Tabel 16. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja	60
Tabel 17. Hasil Uji Realibilitas Variabel Penelitian	61
Tabel 18. Hasil Uji Normalitas	63
Tabel 19. Kategori Interpretasi Skor	64
Tabel 20. Tanggapan Responden Mengenai Variabel Pengembangan Karier (X) Indikator Pelatihan	65

Tabel 21. Tanggapan Responden Mengenai Variabel Pengembangan Karier (X) Indikator Pelatihan	66
Tabel 22. Tanggapan Responden Mengenai Variabel Pengembangan Karier (X) Indikator Mutasi.....	68
Tabel 23. Tanggapan Responden Mengenai Variabel Pengembangan Karier (X) Indikator Promosi	69
Tabel 24. Rekap Tanggapan Responden Mengenai Variabel Pengembangan Karier (X).....	72
Tabel 25. Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja (Y) Indikator Tujuan.....	74
Tabel 26. Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja (Y) Indikator Standar	75
Tabel 27. Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja (Y) Indikator Umpan Balik.....	76
Tabel 28. Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja (Y) Indikator Alat atau Sarana	78
Tabel 29. Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja (Y) Indikator Kompetensi	79
Tabel 30. Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja (Y) Indikator Motif	81
Tabel 31. Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja (Y) Indikator Peluang.....	82
Tabel 32. Rekap Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja (Y)	83
Tabel 33. Analisis Regresi Linier Sederhana	85
Tabel 34. Korelasi Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pranata Nuklir	89
Tabel 35. Koefisien Determinasi	90

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Pelatihan Jabatan Fungsional Pranata Nuklir	6
Gambar 2. Pelaksanaan Uji Kompetensi JF Pranata Nuklir Tahun 2020 ...	9
Gambar 3. Kerangka Berfikir	27
Gambar 4. Struktur Organisasi BATAN.....	52
Gambar 5. Normal Probability Plot antara Variabel Pengembangan Karier (X) dengan Variabel Kinerja (Y)	62
Gambar 6. Garis Kontinum Variabel Pengembangan Karier (X)	73
Gambar 7. Garis Kontinum Variabel Kinerja (Y).....	84
Gambar 8. Uji Hipotesis	88

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

BAB I

PERMASALAHAN PENELITIAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan kemampuan potensial yang dimiliki manusia yang terdiri dari kemampuan berfikir, berkomunikasi, bertindak, bekerja sama, mengambil keputusan dalam melakukan kegiatan (bersifat teknis maupun manajerial) untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi. SDM mempunyai peran sangat penting dalam keberlangsungan organisasi, apabila SDM di dalam organisasi bermoral tinggi, disiplin, berintegritas, loyal, bebas dari korupsi, bebas kolusi, bebas nepotisme dan berkinerja maka organisasi dapat berkembang dengan baik, sebaliknya apabila SDM bersifat statis, bermoral rendah, tidak berintegritas, senang korupsi, kolusi, nepotisme dan kinerja rendah maka akan merusak organisasi.

Perubahan lingkungan baik internal maupun eksternal yang begitu dinamis telah dihadapi oleh setiap organisasi termasuk oleh BATAN. BATAN dituntut beradaptasi dan bergerak cepat, untuk dapat beradaptasi dengan perubahan-perubahan tersebut tentunya menuntut peranan kinerja SDM, sedangkan SDM membutuhkan jaminan karier ke depannya. Pengembangan karier merupakan “hasil yang berasal dari interaksi antara karier individu dengan proses manajemen karier yang berlaku di dalam organisasi untuk menentukan keberhasilan

organisasi” (Edison, et.al, 2018:162). Setiap pegawai yang bekerja memiliki harapan sebagai timbal balik atas usaha dan prestasi kerjanya yang di lakukan kepada organisasi. Salah satu harapan pegawai adalah meraih posisi yang lebih baik atau lebih tinggi dari jabatan sebelumnya, peluang karier akan mempengaruhi tujuan dan strategi pegawai untuk dalam rangka meraihnya.

Kinerja merupakan “hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi” (Priansa, 2018:269). Pelaksanaan kinerja akan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor menurut Gibson, Ivancevich dan Donnely (Priansa, 2018:270) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah “variable individu, variable psikologis maupun variable organisasi. Variabel individu meliputi kemampuan dan keterampilan baik fisik maupun mental; latar belakang seperti keluarga, tingkat sosial dan pengalaman; demografi, menyangkut umur, asal usul dan jenis kelamin. Variabel psikologis meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi. Variabel organisasi meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan”.

Jabatan Pegawai Negeri Sipil sesuai undang-undang meliputi Jabatan Administrasi (Administrator, Pengawas dan Pelaksana), Jabatan Fungsional (Keterampilan dan Keahlian), dan Jabatan Pimpinan Tinggi (Pratama, Madya dan Utama). Setiap jabatan tersebut memiliki jenjang pengembangan karier yang berbeda, begitu pula

dengan jenjang jabatan fungsional yang diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur dan Reformasi Birokrasi Nomor 13 Tahun 2019 tentang Pengusulan, Penetapan, dan Pembinaan Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil. Jabatan Fungsional (JF) adalah “sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu”. Pengangkatan jabatan fungsional dapat dilakukan melalui pengangkatan pertama, perpindahan dari jabatan lain, *inpassing*/penyesuaian, dan promosi.

Badan Tenaga Nuklir Nasional (BATAN) sebagai lembaga penelitian dan pengembangan, dengan jumlah pegawai sebanyak 2243 orang, saat ini di BATAN terdapat 35 jenis jabatan fungsional yang diduduki oleh 1831 orang, salah satunya adalah Jabatan Fungsional Pranata Nuklir. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 2 Tahun 2021 Pranata Nuklir adalah “jabatan yang mempunyai ruang lingkup, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak untuk melaksanakan kegiatan pengelolaan perangkat nuklir”, BATAN sebagai instansi Pembina Jabatan Fungsional Pranata Nuklir.

Jabatan Fungsional Pranata Nuklir memiliki jenjang karier dari jenjang terendah sampai jenjang tertinggi yaitu Pranata Nuklir Terampil, Pranata Nuklir Mahir, dan Pranata Nuklir Penyelia. Jumlah pejabat Pranata Nuklir saat ini sebanyak 401 orang dengan rincian Pranata

Nuklir Terampil sebanyak 97 orang, Pranata Nuklir Mahir sebanyak 124 orang dan Pranata Nuklir Penyelia sebanyak 180 orang.

Jabatan Fungsional Pranata Nuklir memiliki syarat pendidikan minimum yang harus dipenuhi yaitu Diploma III di bidang teknik, matematika dan ilmu pengetahuan alam, peternakan, pertanian, kesehatan hewan, farmasi, hiperkes (Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja), gizi, atau kesehatan masyarakat. Berdasarkan data pendidikan pejabat fungsional Pranata Nuklir terdapat adanya ketidaksesuaian antara syarat pendidikan dalam jabatan, dengan kondisi pendidikan Pranata Nuklir saat ini, hal ini terjadi karena adanya perubahan Peraturan Jabatan Fungsional Pranata Nuklir yang terus berkembang. Data pendidikan Pranata Nuklir dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Data Pendidikan Pranata Nuklir

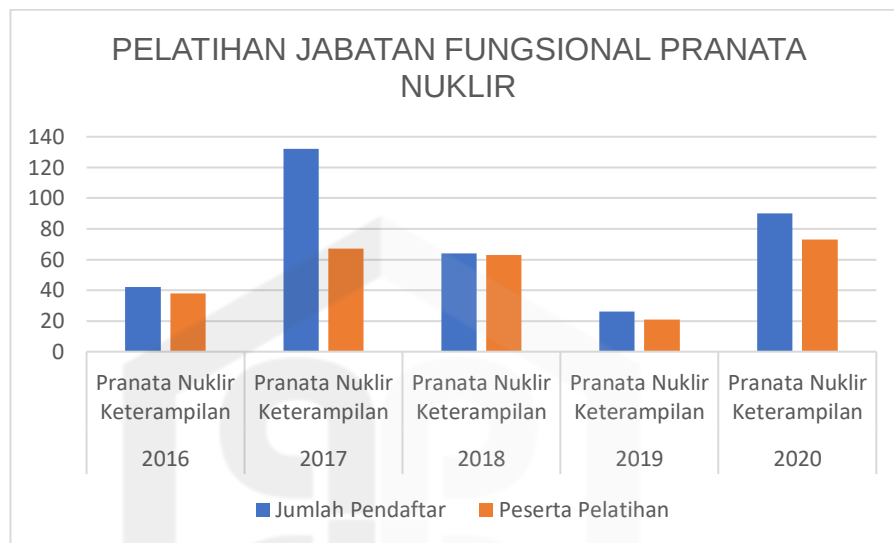
Pendidikan	Pranata Nuklir			
	Penyelia	Mahir	Terampil	Jumlah
S1	4	1	0	5
D4	1	1	2	4
D3	52	30	84	166
D2	5	3	0	8
D1	3	0	0	3
SLTA	115	89	11	215

Sumber: Bezzeting Jabatan Fungsional Pranata Nuklir

Berdasarkan tabel 1 dapat diperoleh data bahwa 43,64% Pranata Nuklir sudah memenuhi syarat pendidikan dalam jabatan, tetapi 56,36% Pranata Nuklir belum memenuhi syarat pendidikan yaitu masih berpendidikan SLTA/D2/D1. Pranata Nuklir diberikan

kesempatan selama lima tahun terhitung mulai tanggal 2 Februari 2021 untuk meningkatkan pendidikan ke jenjang Diploma III, jika dalam jangka waktu yang telah ditetapkan Pranata Nuklir tidak dapat memenuhi syarat pendidikan yang ditentukan maka akan diberhentikan dari jabatan fungsionalnya dan kembali menjadi Pelaksana, perubahan jabatan ini akan berdampak terhadap hilangnya tunjangan jabatan fungsional serta turunnya tunjangan kinerja.

Pelatihan sangat penting dalam merubah atau meningkatkan pengetahuan, kemampuan, keterampilan, serta etika SDM yang terlibat dalam kegiatan organisasi, sehingga dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungan, hal ini sebagai upaya pengembangan di BATAN agar pelaksanaannya dapat terlaksana dengan lancar serta meminimalkan timbulnya permasalahan. Pelatihan Jabatan Fungsional Pranata Nuklir bertujuan untuk memenuhi syarat jabatan, juga diharapkan mampu memahami, dapat melakukan kegiatan Pranata Nuklir, menerapkan kode etik dalam melaksanakan tugasnya, mengetahui seluk beluk terkait Pranata Nuklir, mampu membangun kerja sama tim dalam melaksanakan tugas serta informasi yang disampaikan BATAN lebih mudah tersampaikan. Data peserta pelatihan Jabatan Fungsional Pranata Nuklir dapat dilihat pada gambar 1.



Sumber: Data Aplikasi SILAT BATAN

Gambar 1. Pelatihan Jabatan Fungsional Pranata Nuklir

Adanya perbedaan jumlah pendaftar pelatihan dengan jumlah peserta pelatihan dikarenakan terbatasnya kuota kelas pelatihan. Pelaksanaan pelatihan Pranata Nuklir mengalami kenaikan pada tahun 2017 dan 2018, hal ini terjadi karena dibukanya kesempatan berkarier dalam Jabatan Fungsional Pranata Nuklir melalui jalur *inpassing*/penyesuaian, sehingga meningkat pula jumlah pelaksanaan pelatihan jabatan fungsional guna meningkatkan kompetensi Pranata Nuklir, kemudian pelaksanaan pelatihan mulai turun tahun 2019 dan naik kembali pada tahun 2020 yang dibuka bagi CPNS. Pelaksanaan pelatihan Pranata Nuklir belum sebanding dengan jumlah Pranata Nuklir, sehingga banyak Pranata Nuklir belum mendapatkan kesempatan untuk mengikuti pelatihan, pelaksanaan pelatihan ini terkendala biaya, instruktur yang terbatas, kendala metode

pembelajaran di saat pandemi, kompetensi para peserta yang berbeda serta kendala sarana dan prasarana.

Sesuai peraturan perundangan bahwa promosi jabatan fungsional dilaksanakan atas dasar pengembangan karier dan kebutuhan organisasi yang bersifat strategis. Pengangkatan melalui promosi dilaksanakan dalam hal pengangkatan pada jabatan fungsional, berlaku pada PNS yang belum menduduki jabatan fungsional atau kenaikan jenjang jabatan satu tingkat lebih tinggi. Sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 13 Tahun 2019 Pasal 30 ayat (5) bahwa “promosi harus mempertimbangkan lowongan kebutuhan untuk jenjang jabatan fungsional yang akan diduduki” atau disebut formasi jabatan. Pada pelaksanaan pengembangan karier Pranata Nuklir melalui kenaikan jenjang jabatan, terdapat kendala yaitu terbatasnya formasi, sehingga Pranata Nuklir tidak dapat naik ke jenjang jabatan lebih tinggi walaupun syarat angka kredit tiap tahunnya dan pendidikan telah terpenuhi, perbandingan Pranata Nuklir yang telah memenuhi angka kredit untuk kenaikan jabatan terhadap formasi untuk naik jenjang jabatan setingkat lebih tinggi dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2. Perbandingan Pranata Nuklir Yang Memiliki Formasi dan Tidak Memiliki Formasi untuk Naik Jenjang Jabatan

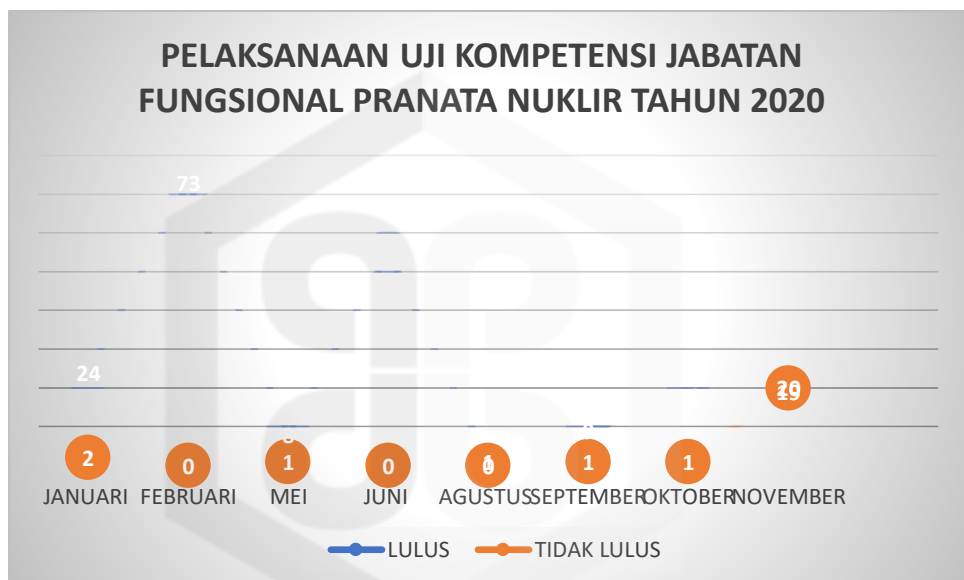
JENJANG JABATAN PRANATA NUKLIR	FORMASI 2018		FORMASI 2019		FORMASI 2020	
	Ada	Tidak Ada	Ada	Tidak Ada	Ada	Tidak Ada
Mahir ke Penyelia	38	51	29	50	18	49
Terampil ke Mahir	4	3	7	4	5	7
Jumlah	75	64	54	57	52	67

Sumber: Daftar Informasi Formasi dari Renbang SDM

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa setiap tahun terdapat peningkatan jumlah Pranata Nuklir yang tidak dapat naik ke jenjang jabatan lebih tinggi karena terbatasnya formasi yang tersedia yaitu pada tahun 2018 sebesar 46%, tahun 2019 sebesar 51% dan tahun 2020 sebesar 56%. Pranata Nuklir tidak dapat naik ke jenjang jabatan yang lebih tinggi dalam kurun waktu tertentu sampai dengan formasi jenjang jabatan yang dituju tersedia, atau adanya perubahan perhitungan analisis beban kerja sehingga merubah jumlah formasi jabatan.

Selain ketersediaan lowongan atau formasi faktor penentu untuk promosi adalah kelulusan uji kompetensi, uji kompetensi merupakan “proses pengukuran dan penilaian terhadap kompetensi teknis, manajerial dan/atau sosial kultural dari seorang ASN dalam melaksanakan tugas dan fungsi dalam jabatan” (KEMENPANRB 13, 2019). Uji kompetensi dilakukan di PUSDIKLAT BATAN sebagai unit

Pembina Jabatan Pranata Nuklir, perbandingan hasil kelulusan uji kompetensi dapat dilihat pada gambar 2.



Sumber: Laporan Pelaksanaan Uji Kompetensi PUSDIKLAT BATAN

Gambar 2. Pelaksanaan Uji Kompetensi JF Pranata Nuklir Tahun 2020

Pada gambar 2 di atas pelaksanaan uji kompetensi terbanyak yaitu pada bulan Februari 2020 sejumlah 73 orang untuk pengangkatan pertama dari CPNS, kemudian pada Juni 2020 uji kompetensi bagi usul *inpassing*, kenaikan jabatan, sebanyak 55. Terjadi kecenderungan peningkatan jumlah ketidakkelulusan peserta uji kompetensi pada bulan November 2020, hal ini dikarenakan dari 39 peserta uji kompetensi 15 Pranata Nuklir tidak lolos karena tidak memenuhi syarat hasil kerja minimal (HKM) serta 5 Pranata Nuklir mengundurkan diri.

Angka kredit jabatan fungsional Pranata Nuklir merupakan “satuan nilai dari setiap butir kegiatan dan/atau akumulasi butir-butir

kegiatan yang harus dicapai oleh Pranata Nuklir dalam rangka pembinaan karier kepangkatan dan jabatannya” (BATAN 4, 2017).

Setiap Pranata Nuklir wajib menilaikan angka kredit setiap tahunnya, angka kredit merupakan cerminan atau penggambaran dari kinerja Pranata Nuklir, Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang disusun Pranata Nuklirpun harus sesuai jenjang jabatan fungsionalnya, tetapi pada pelaksanaannya terdapat Pranata Nuklir dalam mengajukan penilaian angka kreditnya di bawah syarat jenjang jabatan yang ditentukan. Syarat minimal angka kredit bagi Pranata Nuklir Terampil yaitu 5, Pranata Nuklir Mahir yaitu 12,5 serta Pranata Nuklir Penyelia yaitu 25. Perbandingan perolehan angka kredit yang memenuhi syarat jabatan dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3. Data Perolehan Angka Kredit

MASA PENILAIAN DUPAK	MEMENUHI SYARAT ANGKA KREDIT	TIDAK MEMENUHI SYARAT ANGKA KREDIT	JUMLAH DUPAK
April	54	18	72
Juni	134	54	188
Oktober	10	1	11
Desember	137	47	184

Sumber: Daftar Penilaian DUPAK Pranata Nuklir Tahun 2020

Dari data tersebut dapat dilihat bahwa Pranata Nuklir yang tidak memenuhi syarat angka kredit penilaian pada tahun 2020 yaitu bulan April sebesar 25%, bulan Juni sebesar 28,72%, bulan Oktober sebesar 9%, dan bulan Desember sebesar 25, 54%, pada setiap

periode penilaian selalu ada Pranata Nuklir tidak memenuhi syarat angka kredit minimal jenjang jabatan yang ditentukan.

Berdasarkan uraian di atas, berkaitan dengan pengembangan karier Pranata Nuklir yang terhambat karena syarat pendidikan, syarat pelatihan, tidak tersedianya formasi, tidak lulus uji kompetensi serta tidak adanya mekanisme mutasi dan pengaruhnya terhadap turunnya kinerja Pranata Nuklir dilihat dari usul penilaian angka kredit, maka penulis tertarik untuk meneliti lebih jauh mengenai pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja Pranata Nuklir pada BATAN.

B. Pokok Permasalahan

Adakah Pengaruh Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pranata Nuklir pada BATAN?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pokok permasalahan di atas maka tujuan penelitian ini adalah untuk menjelaskan pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja Pranata Nuklir pada BATAN.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi:

1. Manfaat Akademik

Dengan hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih bagi penelitian-penelitian selanjutnya demi mengembangkan ilmu pengetahuan pada umumnya dan bidang manajemen sumber daya manusia pada khususnya.

2. Manfaat Praktisi

a. Bagi penulis

Dapat meningkatkan pemahaman mengenai hal-hal yang berhubungan dengan teori pengembangan karier, teori kinerja dan faktor-faktor yang mempengaruhi serta penerapannya di lapangan.

b. Bagi BATAN

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran-saran dalam pengambilan keputusan dan kebijakan dalam rangka mengembangkan karier guna meningkatkan kinerja Pranata Nuklir dalam rangka mencapai tujuan BATAN.