

**SKRIPSI**



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

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS)  
DI BIRO SUMBER DAYA MANUSIA DAN ORGANISASI (BSDMO)  
KEMENTERIAN PARIWISATA DAN EKONOMI KREATIF**

**Disusun oleh:**

**Nama : NAUFAN AFIF ARBIANSYAH**  
**NPM : 2020011439**  
**Jurusan : Administrasi Publik**  
**Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur**

**PROGRAM SARJANA TERAPAN  
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA  
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA**

**JAKARTA, 2024**

**LEMBAR JUDUL**



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

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS)  
DI BIRO SUMBER DAYA MANUSIA DAN ORGANISASI (BSDMO)  
KEMENTERIAN PARIWISATA DAN EKONOMI KREATIF**

**Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat guna  
memperoleh gelar Sarjana Terapan Oleh**

**Nama : Naufan Afif Arbiansyah  
NPM : 2020011439  
Jurusan : Administrasi Publik  
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur**

**SKRIPSI**

**PROGRAM SARJANA TERAPAN  
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA  
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA**

**JAKARTA, 2024**

## LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Judul Skripsi : **PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) DI BIRO SUMBER DAYA MANUSIA DAN ORGANISASI (BSDMO) KEMENTERIAN PARIWISATA DAN EKONOMI KREATIF.**

Nama : Naufan Afif Arbiansyah

NPM : 2020011439

Prodi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur (MSDMA)

Lokasi Skripsi : Jl Medan Merdeka Barat No.8b, Jakarta Pusat DKI Jakarta

Dosen Pembimbing



Porman Lumban Gaol, S.Si., MM.  
NIP: 198503152018011002

J A K A R T A

## LEMBAR PENGESAHAN


Diperiksa dan disahkan oleh Tim Penguji Ujian Skripsi Diploma Empat/Sarjana Terapan Politeknik STIA LAN di Jakarta pada tanggal 5 Februari 2024

Ketua




Drs. Eddy Kuspiro Wibowo, M.Si, CHRM

Sekretaris



Galuh Pancawati, S.Sos., M.Si.

Anggota/Pembimbing



Porman Lumban Gaol, S.Si., MM.

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH SKRIPSI

### (FAKTA INTEGRITAS) PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH TUGAS AKHIR

Mahasiswa yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Naufan Afif Arbiansyah

NPM : 2020011439

Jurusan : Administrasi Publik

Prodi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur (MSDMA)

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan Skripsi yang telah saya buat ini dengan judul "Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi (BSDMO) Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif", merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila dikemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggung jawabkan 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, 5 Februari 2024



Naufan Afif Arbiansyah

NPM: 2020011439

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas karunianya sehingga praktikan dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini dibuat untuk memenuhi salah satu tugas mata kuliah sebagai syarat untuk menyelesaikan studi di Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur Politeknik STIA LAN Jakarta. Ucapan terima kasih yang tulus dan sebesar-besarnya praktikan ucapkan kepada pihak - pihak yang telah membantu dalam pelaksanaan skripsi antara lain :

1. Prof. Dr. Nurliah Nurdin., S. Sos., MA. Selaku Direktur Politeknik STIA LAN Jakarta beserta jajarannya yang telah memberikan bantuan dan dukungan kepada penulis selama menempuh studi.
2. Bapak Budi Fernando Tumanggor, SS., MBA, Selaku Kaprodi Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur Politeknik STIA LAN Jakarta.
3. Bapak Porman Lumban Gaol, S.Si., MM, Selaku Dosen Pembimbing yang telah mengarahkan dan membimbing saya selama magang.
4. Bapak dan Ibu dosen Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur STIA LAN Jakarta yang telah memberikan ilmu dan senantiasa membimbing penulis sampai ditahap ini.
5. Bapak Dr.Ir. Wawan Rusiawan, M.M Selaku Kepala Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi di Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif.
6. Seluruh pegawai di Biro SDMO Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif, terima kasih telah menjadi responden dalam penelitian ini sehingga dapat membantu kelancaran penulis dalam menyusun skripsi ini.
7. Orang tua, adik, dan dan seluruh keluarga besar yang selalu mendukung, mengingatkan, dan memberikan kesempatan untuk mengembangkan diri dan menjadi apa yang penulis inginkan.

8. Orang spesial Athifah Wulandari, A.Md.Kep yang telah memberikan dukungan, semangat, dan bantuan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi saya.
9. Seluruh teman – teman Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur 2020 yang saling memberikan saran dan semangat di masa yang sedang sulit ini.

Demikian ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan, tiada sesuatu yang bisa penulis berikan kecuali apa yang kita lakukan selama ini bernilai ibadah di sisi Allah swt. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua orang khususnya bagi penulis sendiri. Akhirnya, semoga Allah swt. berkenan menerima amal bakti yang diabdikan oleh kita semua.

Jakarta, 5 Februari 2024

Naufan Afif Arbiansyah

POLITEKNIK  
STIA LAN  
J A K A R T A

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengembangan Karier di Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi (BSDMO) Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif; Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di BSDMO Kemenparekraf; Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja PNS di BSDMO Kemenparekraf. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan analisis deskriptif kuantitatif dan analisis inferensial melalui regresi sederhana. Hasil analisis deskriptif menunjukkan pengembangan karier pada kategori sedang 84%. Berdasarkan hasil jawaban responden, pernyataan prestasi kerja menjadi salah satu faktor yang dominan dalam pengembangan karier pegawai dan dan pelatihan menjadi salah satu faktor terendah. dan kinerja pada kategori sedang 78%, pernyataan hubungan antar karyawan menjadi salah satu faktor yang dominan dalam kinerja pegawai dan pernyataan kuantitas kerja dan ketepatan waktu menjadi salah satu faktor terendah dalam kinerja pegawai. Hasil analisis inferensial diperoleh nilai  $t_{hitung} = 8,30$  dan  $t_{tabel} = 0,279$ , maka  $H_0$  ditolak. Disimpulkan bahwa adanya pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja PNS di BSDMO Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif. Implikasi dalam penelitian ini bagi organisasi, peran pimpinan dan organisasi sangat penting dalam lebih memperhatikan kebutuhan karier pegawai, meningkatkan dalam memberikan kesempatan untuk berkembang dengan pelatihan, dan menerapkan *Human Capital Development Plan* (HCDP) sebagai pedoman pengembangan karier pegawai dalam menunjang kariernya lebih jelas dan terarah; bagi pegawai BSDMO, pegawai diharapkan dapat lebih meningkatkan potensi, kompetensi, dan kinerjanya dengan mengikuti pelatihan sehingga berdampak pada meningkatnya prestasi kerja dan agar dapat bekerja lebih optimal; Bagi peneliti selanjutnya, peneliti selanjutnya diharapkan agar dapat mengembangkan lebih luas penelitian ini dengan menggunakan variabel atau indikator terkait yang berbeda sehingga informasi yang di dapat atau hasilnya lebih luas dan akurat.

Kata kunci: Pengembangan Karier, Kinerja, Pegawai Negeri Sipil



## ABSTRACT

*This research aims to determine career development at the Bureau of Human Resources and Organizations (BSDMO) of the Ministry of Tourism and Creative Economy; Performance of Civil Servants (PNS) at BSDMO Kemenparekraf; The Influence of Career Development on the Performance of Civil Servants in BSDMO Kemenparekraf. This research method uses quantitative methods with data collection techniques using questionnaires. Data analysis uses quantitative descriptive analysis and inferential analysis through simple regression. The results of the descriptive analysis show that career development is in the medium category at 84%. Based on the results of respondents' answers, work performance statements are one of the dominant factors in employee career development and training is one of the lowest factors. and performance in the medium category is 78%, the statement of relationships between employees is one of the dominant factors in employee performance and the statement of work quantity and timeliness is one of the lowest factors in employee performance. The results of the inferential analysis obtained a value of  $t_{count}=8.30$  and  $t_{table} = 0.279$ , so  $H_0$  was rejected. It was concluded that there was an influence of career development on the performance of civil servants at BSDMO of the Ministry of Tourism and Creative Economy. Implications in this research For organizations, the role of leaders and organizations is very important in paying more attention to employee career needs, increasing the opportunity to develop with training, and implementing the Human Capital Development Plan (HCDP) as a guide for employee career development in supporting a clearer and more focused career. ; for BSDMO employees, employees are expected to be able to increase their potential, competence and performance more by participating in training so that it has an impact on increasing work performance and being able to work more optimally; For future researchers, it is hoped that future researchers can develop this research more widely by using different related variables or indicators so that the information obtained or produced is more extensive and accurate.*

*Keywords: Career Development, Performance, Civil Servants*

## DAFTAR ISI

LEMBAR JUDUL .....	i
LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN .....	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH SKRIPSI.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
ABSTRAK .....	vii
ABSTRACT .....	viii
DAFTAR ISI .....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR .....	xii
BAB I PERMASALAHAN PENELITIAN .....	1
A. Latar Belakang Permasalahan .....	1
B. Rumusan Permasalahan .....	14
C. Tujuan Penelitian .....	14
D. Manfaat Penelitian .....	15
BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....	16
A. Tinjauan Teori .....	16
B. Definisi Operasional Variabel dan Indikatornya.....	17
C. Penelitian Terdahulu .....	32
D. Kerangka Berpikir .....	36
E. Hipotesis Penelitian .....	36
F. Definisi Operasional .....	37
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	38
A. Metode Penelitian dan Tempat Penelitian .....	38
B. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling .....	39
C. Teknik Pengumpulan data.....	41
D. Instrumen Penelitian.....	41

E. Skala Pengukuran.....	41
F. Teknik Pengolahan Data .....	42
1. Uji Validitas ( <i>Construct Validity</i> ) .....	42
2. Uji Reliabilitas.....	44
G. Analisis Data.....	46
1. Analisis Deskriptif.....	46
2. Analisis Statistik Inferensial.....	47
BAB IV HASIL PENELITIAN .....	50
A. Penyajian Data.....	50
1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	50
2. Data Karakteristik Responden.....	53
3. Teknik Pengolahan Data.....	56
4. Hasil Penelitian .....	64
B. Pembahasan .....	82
1. Pengembangan Karier di BSDMO Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif.....	82
2. Kinerja pegawai di BSDMO Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif .....	85
3. Pengaruh Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di BSDMO Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif.....	86
C. Sintesis Pemecahan Masalah .....	87
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	92
A. Kesimpulan.....	92
B. Saran .....	93
DAFTAR PUSTAKA .....	95
LAMPIRAN.....	i

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Daftar Pengalaman Kerja Pegawai 2023 .....	9
Tabel 2. 1 Peneliti Terdahulu.....	33
Tabel 2. 2 Definisi Operasional.....	37
Tabel 3. 1 Bobot Nilai Setiap Pernyataan Responden.....	42
Tabel 3. 2 Uji Validitas Instrumen Pengembangan Karier .....	43
Tabel 3. 3 Uji Validitas Instrumen Kinerja Pegawai .....	44
Tabel 3. 4 Uji Reliabilitas Instrumen Pengembangan Karier dan Kinerja Pegawai .....	45
Tabel 3. 5 Interpretasi Skor Responden .....	47
Tabel 4. 1 Pengujian Validitas Instrumen Pengembangan Karier .....	58
Tabel 4. 2 Pengujian Validitas Instrumen Kinerja Pegawai .....	61
Tabel 4. 3 Pengujian Perhitungan Reliabilitas .....	63
Tabel 4. 4 Skor Pengembangan Karier di BSDMO Kemenparekraf .....	65
Tabel 4. 5 Tabulasi Data Untuk Menghitung Nilai Rata-Rata (Mean).....	67
Tabel 4. 6 Data Presentase Frekuensi.....	67
Tabel 4. 7 Data Standar Deviasi.....	68
Tabel 4. 8 Kategori Skor Responden.....	70
Tabel 4. 9 Skor Kinerja Pegawai di BSDMO Kemenparekraf.....	71
Tabel 4. 10 Tabulasi Data Untuk Menghitung Nilai Rata-Rata (Mean).....	73
Tabel 4. 11 Data Presentase Frekuensi.....	74
Tabel 4. 12 Data Standar Deviasi.....	74
Tabel 4. 13 Kategori Skor Responden.....	76

STIA LAN  
J A K A R T A

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Data Pegawai BSDMO Kemenparekraf 2023.....	6
Gambar 1. 2 Data Pegawai Pusdatin Kemenparekraf 2023 .....	6
Gambar 1. 3 Daftar Pelatihan Pegawai 2023 .....	8
Gambar 1. 4 Daftar Prestasi Kerja dan Disiplin Kerja 2023.....	11
Gambar 1. 5 Data Laporan Evaluasi Kinerja PNS 2023.....	12
Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir.....	36
Gambar 3. 1 Macam-macam Teknik Sampling.....	40
Gambar 3. 2 Uji Validitas Instrumen Pengembangan Karier.....	42
Gambar 3. 3 Uji Validitas Instrumen Kinerja Pegawai.....	43
Gambar 3. 4 Uji Reliabilitas Instrumen Pengembangan Karier.....	45
Gambar 3. 5 Uji Reliabilitas Instrumen Kinerja Pegawai.....	45
Gambar 4. 1 Jenis Kelamin.....	54
Gambar 4. 2 Usia.....	54
Gambar 4. 3 Pendidikan.....	55
Gambar 4. 4 Pengujian Validitas Instrumen Pengembangan Karier.....	58
Gambar 4. 5 Pengujian Validitas Instrumen Kinerja Pegawai.....	61
Gambar 4. 6 Pengujian Reliabilitas Instrumen Pengembangan Karier.....	63
Gambar 4. 7 Pengujian Reliabilitas Instrumen Kinerja Pegawai.....	63
Gambar 4. 8 Data Descriptive Statistics .....	69
Gambar 4. 9 Data Descriptive Statistics .....	76
Gambar 4. 10 Hasil Pengujian Hipotesis (Uji t) .....	81
Gambar 4. 11: Alur Sintesis Pemecahan Masalah Pengembangan Karier.....	89
Gambar 4. 12 Alur Sintesis Pemecahan Masalah Kinerja Pegawai.....	90

## **BAB I**

### **PERMASALAHAN PENELITIAN**

#### **A. Latar Belakang Permasalahan**

Pada tahap perkembangannya saat ini, bangsa Indonesia tidak hanya dihadapkan pada proses perubahan sistem ekonomi dan sosial yang cepat dan tiada henti, namun juga menghadapi berbagai permasalahan di masa depan. Salah satu tantangan yang dihadapi bangsa Indonesia adalah kualitas sumber daya manusia yang merupakan faktor utama dalam setiap upaya pembangunan di wilayah mana pun.

Manajemen sumber daya manusia adalah gerakan penerimaan menuju pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang potensial dan mendasar di organisasi mana pun, ini harus diciptakan untuk dapat menyediakan kontribusi terbesar bagi organisasi dan perkembangannya sendiri. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia digunakan mengelola sumber daya manusia dalam organisasi dan tujuan mencapai kinerja yang efektif dan efisien. Ini termasuk kegiatan seperti rekrutmen, pengembangan staf, manajemen gaji dan tunjangan, pengembangan keterampilan, pengembangan karir, manajemen konflik dan memberi dukungan bagi karyawan. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berfokus pada peningkatan kinerja individu dan salah satunya juga untuk memastikan bahwa organisasi memiliki sumber daya manusia yang baik diperlukan untuk mencapai tujuannya (Hanim dan Baskoro, 2023).

Sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat penting bagi suatu perusahaan organisasi atau bisnis. Karena sangat penting bagi organisasi memiliki pekerja manusia dengan produktivitas tinggi, yang profesional, merasa bertanggung jawab dan bekerja keras untuk mencapai tujuan perencanaan dilakukan dengan baik.

Pengembangan karir adalah berpindah dari satu posisi ke posisi lain lebih tinggi dengan meningkatkan efisiensi kerja, pendidikan dan pelatihan. Menurut Susilo &

Wulansari (2023) pengembangan karier adalah aktivitas yang dilakukan suatu organisasi dalam membantu merencanakan karir pegawai di organisasi, antara lain merencanakan, melaksanakan, dan mengawasi karier disebut dengan manajemen karier. Menurut Sihotang (2011) indikator pengembangan karier yaitu prestasi kerja, latar belakang pendidikan, kesempatan untuk berkembang atau pelatihan, dan pengalaman kerja.

Menurut Undang-Undang perdata Nasional Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Pasal 69 Ayat 1 dan 2:

1. Pengembangan karier didasarkan pada kualifikasi, kinerja, kompetensi, dan kebutuhan Instansi Pemerintah.
2. Pembinaan karier PNS, sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) harus memperhatikan integritas dan moralitas.

Selanjutnya, sesuai pasal 2 ayat (2) Peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2020 tentang Penyusunan Rencana Pengembangan Karier Pegawai Negeri Sipil (PNS) hendaknya dilakukan pengelolaan karir Pegawai Negeri Sipil dan diselenggarakan sesuai dengan kebutuhan organisasi, hal ini harus dilakukan melalui penerapan merit. Pengembangan karir berdasarkan sistem kinerja dapat dipetakan berdasarkan kualifikasi, keterampilan, dan penilaian kinerja. Dan didalam undang-undang tersebut mengatakan Karier pegawai adalah serangkaian peristiwa atau kegiatan yang berkaitan dengan pengalaman profesional dan pekerjaan seorang pegawai sejak bergabung dalam suatu organisasi atau perusahaan sebagai pegawai baru sampai dengan pegawai tersebut pensiun, berhenti atau meninggal dunia. Mengembangkan kinerja karyawan penting karena mempengaruhi kepuasan kerja dan pertumbuhan pendapatan. Dengan kata lain, jika kinerja karyawan meningkat maka pengakuan terhadap perusahaan yang peduli terhadapnya juga akan meningkat, seperti contoh berikut ini: peningkatan pendapatan karyawan, yang akan membuat karyawan bahagia dan profesional dalam pekerjaannya.

Pengembangan karier berdampak pada kinerja karyawan dan memastikan bahwa karyawan dalam suatu organisasi memiliki kualifikasi, keterampilan, dan pengalaman yang diperlukan, serta meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan karyawan untuk membantu individu mencapai tujuan karier mereka. Oleh karena itu, organisasi dapat menjaga produktivitas karyawan setiap saat dan mengelola karier mereka serta tumbuh dengan tepat sambil menghindari frustrasi kerja yang terkait dengan kinerja organisasi yang buruk.

Sesuai Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Aparatur Sipil Negara menjadi tujuan pengelolaan kinerja sebagaimana dimaksud pada pasal 3: a. meningkatkan kinerja Pegawai; b. memnuhi harapan pimpinan; c. dialog kinerja yang intensif antara Pimpinan dan Pegawai; d. mencapai kinerja organisasi; dan e. prestasi kerja dan sikap kerja pegawai.

Menurut Ahmad Dani Isbiantoro (2019), kinerja sering digunakan untuk evaluasi produktivitas sumber daya manusia, dan bergantung pada produksi barang, atau jasa. Demikian pula sifat kinerjanya Kebanggaan juga merupakan hadiah yang penting. Ini akan terus berlanjut jenis pekerjaan selanjutnya, dan seterusnya. Untuk mencapai kinerja yang baik profesional, seperti tanggung jawab, pengembang, pengembangan kerjasama yang bermakna, dan partisipasi penuh akan terbuka. Menurut Hustia (2020) menyatakan bahwa ada beberapa indikator kinerja yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan hubungan antara karyawan.

Kinerja pegawai dapat dilihat beberapa aspek, termasuk seberapa baik dalam menyelesaikan tugas, tingkat kualitas hasil pekerjaan, inisiatif memunculkan suatu ide baru dalam pelaksanaan tugas dan mencari solusi atas masalah, kerjasama dan keandalan, pengetahuan dan keterampilan tentang pekerjaan pelaksanaan tanggung jawab, pemanfaatan waktu serta pemanfaatan waktu secara efektif.

Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif mempunyai tugas dan membantu Presiden menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pariwisata, dan tugas



pemerintahan di bidang ekonomi kreatif, dalam rangka tujuan pembangunan nasional, dan mendukung Presiden dalam hal tersebut.

Visi dan Misi Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif yaitu, visi: pengenalan informasi hukum berupa peraturan perundang-undangan dan produk hukum lainnya bidang pariwisata dan ekonomi kreatif yang lengkap, akurat, sederhana dan cepat mendukung misi pembangunan pariwisata dan ekonomi kreatif secara nasional yaitu: 1. Memberikan kemudahan akses pelayanan dan informasi hukum di bidang pariwisata dan industri kreatif untuk mendukung penerapan *e-Government* di Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif, 2. Meningkatkan informasi hukum pariwisata dan Pemahaman terhadap peraturan perundang-undangan di bidang industri kreatif dan pengakuan pemangku kepentingan.

BSDMO Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif merupakan salah satu Kementerian/Sekretariat utama Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif. Salah satu tanggung jawab utamanya adalah melaksanakan perencanaan dan pengadaan, pengembangan disiplin, mutasi, administrasi sumber daya manusia aparatur, administrasi jabatan fungsional, pengembangan karier, kompetensi, manajemen talenta, manajemen kinerja, pembinaan dan penataan organisasi dan tata laksana, dan koordinasi pelaksanaan reformasi birokrasi, serta pelaksanaan urusan administrasi Biro. Dalam menjalankan tugas BSDMO menyelenggarakan fungsi yaitu 1. perencanaan, pengadaan, dan pengembangan disiplin sumber daya manusia aparatur; 2. Mutasi, manajemen personalia dan manajemen jabatan; 3. Pengembangan karier, kompetensi, manajemen talenta, dan manajemen kinerja; 4. pengembangan dan pembinaan organisasi dan manajemen; 5. mengkoordinasi pelaksanaan reformasi birokrasi; dan 6. melaksanakan urusan administrasi organisasi. (Peraturan Menteri Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Nomor 1 Tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif).

Dengan begitu, sebagai organisasi pemerintah pegawai Kantor BSDMO dari Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif harus bisa memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Itu terhubung dengan memberikan pelayanan kepada masyarakat menjadi penting dan setiap pemimpin berperan dalam memastikan keberhasilan bawahannya.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara sementara dengan ketua tim pengembangan karier, pengembangan karir yang ada di BSDMO adalah diklat atau pelatihan. Pelatihannya dibagi menjadi dua yaitu: 1. Pelatihan internal dalam dilakukan oleh organisasi itu sendiri, biasanya dilakukan di tempat kerja secara mandiri dan mengikuti semua pengguna di bagian tersebut. Lalu jika Kinerja pegawai meningkat dan dicapai setelah mendapat pelatihan karyawan berhak atas promosi sesuai kebutuhan, 2. Diklat eksternal dilaksanakan di luar kantor dan diikuti oleh beberapa pegawai dengan menggunakan waktu yakni sekitar 1-3 hari bahkan 1-30 hari. Dalam pengembangan karier pegawai di lingkungan BSDMO Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif terkait dengan kenaikan jabatan dilihat dari : masa jabatan, Golongan atau pangkat jabatan, dan kualifikasi Pendidikan, terkecuali untuk jabatan fungsional masih ada syarat kenaikan jabatan dilihat dari kinerja atau kompetensi dan angka kredit (hasil yang dikerjakan selama dijabatan sebelumnya).

Daftar Pegawai			
JABATAN	UNIT KERJA	SATUAN KERJA	STRATA
Kepala Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi	Sekretariat Kementerian / Sekretariat Utama	Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi	S.3
Assesor SDM Aparatur Ahli Madya	Sekretariat Kementerian / Sekretariat Utama	Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi	S.2
Analisis SDM Aparatur Ahli Madya	Sekretariat Kementerian / Sekretariat Utama	Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi	S.1
Analisis SDM Aparatur Ahli Madya	Sekretariat Kementerian / Sekretariat Utama	Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi	S.1
Analisis SDM Aparatur Ahli Madya	Sekretariat Kementerian / Sekretariat Utama	Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi	S.1
Assesor SDM Aparatur Ahli Muda	Sekretariat Kementerian / Sekretariat Utama	Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi	D.IV
Analisis SDM Aparatur Ahli Muda	Sekretariat Kementerian / Sekretariat Utama	Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi	S.1
Analisis SDM Aparatur Ahli Muda	Sekretariat Kementerian / Sekretariat Utama	Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi	S.1
Analisis SDM Aparatur Ahli Muda	Sekretariat Kementerian / Sekretariat Utama	Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi	S.2
Analisis SDM Aparatur Ahli Muda	Sekretariat Kementerian / Sekretariat Utama	Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi	S.1
Analisis SDM Aparatur Ahli Muda	Sekretariat Kementerian / Sekretariat Utama	Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi	S.1
Analisis SDM Aparatur Ahli Muda	Sekretariat Kementerian / Sekretariat Utama	Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi	S.1
Analisis Kebijakan Ahli Muda	Sekretariat Kementerian / Sekretariat Utama	Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi	S.2
Analisis SDM Aparatur Ahli Muda	Sekretariat Kementerian / Sekretariat Utama	Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi	S.1
Analisis SDM Aparatur Ahli Muda	Sekretariat Kementerian / Sekretariat Utama	Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi	S.1
Pranata Komputer Ahli Muda	Sekretariat Kementerian / Sekretariat Utama	Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi	S.2
Analisis SDM Aparatur Ahli Pertama	Sekretariat Kementerian / Sekretariat Utama	Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi	S.1
Analisis SDM Aparatur Ahli Pertama	Sekretariat Kementerian / Sekretariat Utama	Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi	S.1
Analisis SDM Aparatur Ahli Pertama	Sekretariat Kementerian / Sekretariat Utama	Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi	S.1
Analisis SDM Aparatur Ahli Pertama	Sekretariat Kementerian / Sekretariat Utama	Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi	S.1
Analisis SDM Aparatur Ahli Pertama	Sekretariat Kementerian / Sekretariat Utama	Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi	S.1

Gambar 1. 1 Data Pegawai BSDMO Kemenparekraf 2023  
 Sumber: Sistem Informasi Kepegawaian Kemenparekraf (2024)

Daftar Pegawai			
NAMA	NIP	JABATAN	STRATA
Nama1	NIP1	Kepala Pusat Data dan Sistem Informasi	S.3
Nama2	NIP2	Pranata Komputer Ahli Madya	S.2
Nama3	NIP3	Pranata Komputer Ahli Madya	S.2
Nama4	NIP4	Kepala Subbagian Tata Usaha	S.2
Nama5	NIP5	Pranata Komputer Ahli Muda	S.2
Nama6	NIP6	Statistisi Ahli Muda	S.2
Nama7	NIP7	Pranata Komputer Ahli Muda	S.1
Nama8	NIP8	Pranata Komputer Ahli Muda	S.1
Nama9	NIP9	Pranata Komputer Ahli Muda	S.2
Nama10	NIP10	Pranata Komputer Ahli Muda	S.2
Nama11	NIP11	Statistisi Ahli Muda	S.2
Nama12	NIP12	Pranata Komputer Ahli Pertama	S.2
Nama13	NIP13	Pranata Komputer Ahli Pertama	S.1
Nama14	NIP14	Statistisi Ahli Pertama	S.1
Nama15	NIP15	Statistisi Ahli Pertama	S.2
Nama16	NIP16	Statistisi Ahli Pertama	S.1
Nama17	NIP17	Pranata Komputer Ahli Pertama	S.2
Nama18	NIP18	Statistisi Ahli Pertama	S.2
Nama19	NIP19	Statistisi Ahli Pertama	S.1
Nama20	NIP20	Pranata Komputer Ahli Pertama	S.2
Nama21	NIP21	Pranata Komputer Ahli Pertama	S.1

Gambar 1. 2 Data Pegawai Pusdatin Kemenparekraf 2023  
 Sumber: Sistem Informasi Kepegawaian Kemenparekraf (2024)

Berdasarkan observasi dan wawancara dengan ketua tim pengembangan karier yang dilakukan, peneliti menemukan adanya fenomena yang terjadi dilapangan dalam pengembangan karier BSDMO yaitu: hasil wawancara sementara terkait latar belakang Pendidikan Pegawai Negeri Sipil (PNS) BSDMO Kementerian Pariwisata

dan Ekonomi Kreatif, pegawai disana rata-rata pendidikan terakhirnya S1 atau D-4. Jadi dalam Peraturan Menteri Pariwisata dan Ekonomi Kreatif No 10 Tahun 2022 tentang Pola Karier Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Lingkungan Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif untuk pegawai yang pendidikan terakhirnya S1 atau D-4, golongan atau pangkat yang diperoleh itu hanya sampai di golongan III/d. Jadi permasalahan atau kendala yang dihadapi pegawai dalam pengembangan karier terkait latar belakang pendidikannya itu di golongan/pangkat, jika pegawai tersebut ingin naik golongan atau pangkat harus melakukan Pendidikan atau tugas belajar. Sebagai contoh dari hasil observasi atau wawancara saya terhadap pegawai disana terkait pelaksanaan tugas belajar di BSDMO Kemenparekraf itu sudah ada di Peraturan Menteri Pariwisata dan Ekonomi Kreatif No 2 Tahun 2023 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif, akan tetapi ada beberapa faktor yang pegawai disana tidak mengajukan tugas belajar itu sendiri yaitu keterbatasan waktu atau beban kerja yang tinggi dikarenakan kurangnya SDM, dan kondisi keuangan pribadi ini juga menjadi faktor penghambat dikarenakan tugas belajar dibiayai oleh pegawai itu sendiri, kecuali pegawai yang mendapatkan beasiswa dari instansi dapat dibiayai oleh instansi dengan melakukan tugas belajar di perguruan tinggi yang sudah bekerja sama dengan instansi yaitu Universitas Gajah Mada dengan proses seleksi dan persyaratan yang ditetapkan, akan tetapi setelah proses wawancara banyak pegawai bilang susah untuk mendapatkan beasiswa tugas belajar dikarenakan tidak banyak yang dipilih, setiap tahun hanya satu orang dalam organisasi.

Jika dilihat pada gambar 1.2, untuk latar belakang pendidikan pegawai di Pusat Data dan Informasi (Pusdatin) rata-rata pegawai pendidikannya S2 dan ini menunjang didalam pengembangan karier. Berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai yaitu “latar belakang Pendidikan itu sangat penting bagi PNS dalam promosi jabatan atau meningkatkan golongannya dengan melaksanakan tugas belajar”. Pegawai BSDMO harus meningkatkan pendidikannya dengan

melaksanakan tugas belajar supaya jenjang karier pegawai kedepannya jelas untuk jangka panjang dengan mendapatkan promosi jabatan atau peningkatan golongan atau pangkat pegawai tersebut.

MIKER (TH)	HUKUMAN DISIPLIN	JENIS PEGAWAI	DIKLAT TEKNIS	DIKLAT FUNGSIONAL
32		PNS		
17		PNS	Bimtek Kebutuhan ASN TA 2024 melalui SIASN	
15		PNS		
20		PNS	Bimtek dan Ujian Sertifikasi Nasional Keahlian Barang dan Jasa	
14		PNS	Pelatihan Manajemen Talenta	
17		PNS	Pelatihan Pariwisata dasar	
28		PNS	Pelatihan Teknis Penilaian dan Penetapan Angka Kredit Analisis Kepegawaian Ahli Muda	
14		PNS	DIKLAT BENDAHARA	
14		PNS		Pelatihan Teknis Penilaian dan Penetapan Angka Kredit Analisis Kepegawaian
12		PNS		
17		PNS		
33		PNS		
9		PNS		Pelatihan Khusus Analisis Kebijakan
14		PNS		
8		PNS		Pelatihan Teknis Penilaian dan Penetapan Angka Kredit Analisis Kepegawaian
14		PNS		Pelatihan Graphic Design Tingkat Dasar Angkatan I Tahun 2020
12		PNS		
17		PNS		
20		PNS		
5		PNS		
8		PNS		Pendidikan dan Pelatihan Fungsional Analisis Kepegawaian Keahlian
		DNIS	Dalatihan, Barangan dan Jasa	

Gambar 1. 3 Daftar Pelatihan Pegawai 2023  
 Sumber: Sistem Informasi Kepegawaian Kemenparekraf (2024)

Berdasarkan observasi dan wawancara sementara dengan ketua tim pengembangan karier yang dilakukan, peneliti menemukan adanya fenomena dilapangan dalam pengembangan karier di BSDMO Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif yaitu: “hasil wawancara terkait pelatihan Pegawai Negeri Sipil (PNS), sejauh ini pelatihan masih menerapkan *Based On Disposisi* dari kepala Biro SDMO, jadi dilihat dari penilaian Kepala Biro apakah pelatihan ini cocok atau tidaknya untuk pegawai ini. sistem pelatihan pegawai disana masih berdasarkan disposisi Kepala Biro, ini menjadi salah satu permasalahan/kendala yang di hadapi pegawai, karena sistem pelatihan ini dapat terjadi ketidaktransparan atas keputusan atau disposisi yang diambil oleh pimpinan sehingga dapat menyebabkan ketidakpuasan dikalangan pegawai dalam penentuan siapa yang mendapatkan pelatihan”. Seharusnya pelatihan pegawai disana harus mengikuti sistem *Human Capital*

*Development Plan* (HCDP), supaya bisa mengetahui/melihat apakah pegawai ini sudah mengikuti pelatihan ini atau belum supaya tidak numpuk disatu orang atau satu tim saja yang dikirim pelatihan. Akan tetapi sistem *Human Capital Development Plan* (HCDP) di Biro SDMO Kemenparekraf belum ditetapkan dan belum berjalan.

Tabel 1. 1 Daftar Pengalaman Kerja Pegawai 2023

No	Gol/Pangkat	Jabatan	Satuan Kerja	Strata	Masa Kerja (TH)
1.	III/d	Analisis SDM Aparatur Ahli Muda	Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi	S1	28
2.	III/d	Analisis SDM Aparatur Ahli Muda	Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi	S1	33
3.	III/b	Analisis SDM Aparatur Ahli Pertama	Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi	S1	20
4.	III/d	Penyusun Bahan Informasi dan Publikasi	Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi	S1	34
5.	III/d	Analisis Organisasi	Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi	S1	20
6.	III/c	Pengelola Data	Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi	S1	30

Sumber: Sistem Informasi Kepegawaian Kemenparekraf (2024)

Berdasarkan observasi dan wawancara sementara dengan ketua tim pengembangan karier yang dilakukan, peneliti menemukan adanya fenomena dilapangan dalam pengembangan karier di BSDMO Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif yaitu: “hasil wawancara terkait pengalaman kerja Pegawai Negeri

Sipil (PNS), contoh dari 6 pegawai, pegawai sudah 10 tahun lebih masa kerjanya, memiliki banyak pengalaman kerja akan tetapi terkendala untuk promosi jabatan dikarenakan golongan jabatan yang dimiliki yaitu III/d, karena untuk latar belakang pendidikan terakhirnya S1 golongan jabatan hanya sampai di III/d. Untuk pegawai ingin promosi jabatan, harus mengikuti tugas belajar terlebih dahulu. Jadi, masih banyak pegawai di BSDMO Kemenparekraf untuk promosi jabatan terkendala di golongan jabatan. Karena ada beberapa faktor yang pegawai disana tidak mengajukan tugas belajar itu sendiri yaitu keterbatasan waktu/beban kerja yang tinggi dikarenakan kurangnya SDM, dan kondisi keuangan pribadi ini juga menjadi faktor penghambat dikarenakan tugas belajar dibiayai oleh pegawai itu sendiri". Kecuali pegawai yang mendapatkan beasiswa dari instansi dapat dibiayai oleh instansi dengan melakukan tugas belajar di perguruan tinggi yang sudah bekerja sama dengan instansi yaitu Universitas Gajah Mada tetapi tidak mudah mendapatkan beasiswa tersebut harus mengikuti seleksi dan persyaratan yang ditetapkan. Hasil dari observasi atau wawancara untuk promosi jabatan juga dilihat dari angka kredit yang diperoleh pegawai, masih banyak pegawai yang memiliki pengalaman kerja yang banyak seperti pelatihan dan masa kerja yang sudah memenuhi persyaratan, akan tetapi untuk pegawai disana ingin naik pangkat harus membuat laporan hasil kerja, mungkin yang dikerjakan sudah banyak memenuhi persyaratan akan tetapi dengan kesibukan masing-masing pegawai mereka lupa untuk membuat dan mendokumentasikan laporan angka kredit, sehingga laporan angka kredit tersebut tidak dilaporkan kepada pimpinan yang bersangkutan.

LAPORAN REKAPITULASI EVALUASI KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL					
SKP TAHUN 2022					
NO	JABATAN	UNIT KERJA ESELON II	RATING HASIL KERJA	RATING PERILAKU	PREDIKAT KINERJA PEGAWAI
1	Kepala Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi	Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
2	Asesor SDM Aparatur Ahli Madya	Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi	Di Atas Ekspektasi	Di Atas Ekspektasi	SANGAT BAIK
3	Analisis SDM Aparatur Ahli Madya	Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi	Di Atas Ekspektasi	Di Atas Ekspektasi	SANGAT BAIK
4	Analisis SDM Aparatur Ahli Madya	Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi	Di Atas Ekspektasi	Di Atas Ekspektasi	SANGAT BAIK
5	Analisis SDM Aparatur Ahli Madya	Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi	Di Atas Ekspektasi	Di Atas Ekspektasi	SANGAT BAIK
6	Analisis SDM Aparatur Ahli Muda	Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi	Di Atas Ekspektasi	Di Atas Ekspektasi	SANGAT BAIK
7	Analisis Kebijakan Ahli Muda	Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi	Di Atas Ekspektasi	Di Atas Ekspektasi	SANGAT BAIK
8	Analisis SDM Aparatur Ahli Pertama	Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi	Di Atas Ekspektasi	Di Atas Ekspektasi	SANGAT BAIK
9	Analisis SDM Aparatur Ahli Pertama	Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	BAIK
10	Analisis SDM Aparatur Ahli Pertama	Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi	Sesuai Ekspektasi	Di Bawah Ekspektasi	KURANG/MISS CONDUCT
11	Analisis SDM Aparatur Ahli Pertama	Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi	Sesuai Ekspektasi	Di Bawah Ekspektasi	KURANG/MISS CONDUCT
12	Analisis SDM Aparatur Ahli Pertama	Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	BAIK
13	Analisis SDM Aparatur Terampil Mahir	Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi	Di Bawah Ekspektasi	Di Bawah Ekspektasi	SANGAT KURANG
14	Analisis Perencanaan SDM	Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi	Di Bawah Ekspektasi	Di Bawah Ekspektasi	SANGAT KURANG
15	Pengadministrasian Kepegawaian	Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	BAIK
16	Analisis SDM Aparatur Ahli Muda	Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi	Di Bawah Ekspektasi	Di Bawah Ekspektasi	SANGAT KURANG
17	Analisis SDM Aparatur Ahli Muda	Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	BAIK
18	Analisis SDM Aparatur Ahli Muda	Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi	Di Atas Ekspektasi	Di Atas Ekspektasi	SANGAT BAIK

Gambar 1. 4 Daftar Prestasi Kerja dan Disiplin Kerja 2023  
 Sumber: Sistem Informasi Kepegawaian Kemenparekraf (2024)

Berdasarkan observasi dan wawancara semenantara dengan ketua tim pengembangan karier yang dilakukan, peneliti menemukan adanya fenomena dilapangan dalam pengembangan karier di BSDMO Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif yaitu: berdasarkan dari data dan hasil wawancara terkait prestasi kerja dan disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS), masih ada pegawai yang setelah di *assessment* oleh pimpinan memiliki prestasi kerja dan disiplin kerja yang masih kurang seperti contohnya kebanyakan pegawai terlalu sibuk dengan banyaknya pekerjaan dikarenakan minimnya sumber daya manusia (SDM) dan pegawai ini dalam mengerjakan pekerjaannya sebenarnya baik, akan tetapi pegawai ini kebanyakan lupa untuk membuat laporan dan mendokumentasikan Lembar kerja Harian (LKH), lupa untuk membuat laporan dan mendokumentasikan laporan angka kredit pegawai tersebut. Berdasarkan hasil wawancara dengan ketua tim pengembangan karier yaitu “ada salah satu pegawai pada jabatan analisis kebijakan yang dalam mengerjakan pekerjaannya bagus akan tetapi pegawai tersebut lupa akan membuat laporan kerja harian (LKH) dan lupa membuat laporan angka kreditnya yang di dapat dari hasil konfersi sasaran kinerja pegawai (SKP) dalam



bentuk tulisan sehingga pegawai yang bersangkutan tersebut tidak dapat naik pangkat atau jabatan dan menghambat kariernya karena dianggap tidak ada laporan dan dianggap tidak kerja, sehingga pejabat yang memiliki wewenang untuk menilai pegawai tersebut tidak dapat menilai kinerjanya soalnya tidak ada laporan yang dibuatnya”.

LAPORAN REKAPITULASI EVALUASI KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL					
SKP TAHUN 2022					
NO	JABATAN	UNIT KERJA ESELON II	RATING HASIL KERJA	RATING PERILAKU	PREDIKAT KINERJA PEGAWAI
1	Kepala Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi	Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
2	Asesor SDM Aparatur Ahli Madya	Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi	Di Atas Ekspektasi	Di Atas Ekspektasi	SANGAT BAIK
3	Analisis SDM Aparatur Ahli Madya	Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi	Di Atas Ekspektasi	Di Atas Ekspektasi	SANGAT BAIK
4	Analisis SDM Aparatur Ahli Madya	Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi	Di Atas Ekspektasi	Di Atas Ekspektasi	SANGAT BAIK
5	Analisis SDM Aparatur Ahli Madya	Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi	Di Atas Ekspektasi	Di Atas Ekspektasi	SANGAT BAIK
6	Analisis SDM Aparatur Ahli Muda	Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi	Di Atas Ekspektasi	Di Atas Ekspektasi	SANGAT BAIK
7	Analisis Kebijakan Ahli Muda	Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi	Di Atas Ekspektasi	Di Atas Ekspektasi	SANGAT BAIK
8	Analisis SDM Aparatur Ahli Pertama	Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi	Di Atas Ekspektasi	Di Atas Ekspektasi	SANGAT BAIK
9	Analisis SDM Aparatur Ahli Pertama	Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	BAIK
10	Analisis SDM Aparatur Ahli Pertama	Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi	Sesuai Ekspektasi	Di Bawah Ekspektasi	KURANG/MISS CONDUCT
11	Analisis SDM Aparatur Ahli Pertama	Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi	Sesuai Ekspektasi	Di Bawah Ekspektasi	KURANG/MISS CONDUCT
12	Analisis SDM Aparatur Ahli Pertama	Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	BAIK
13	Analisis SDM Aparatur Terampil Mahir	Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi	Di Bawah Ekspektasi	Di Bawah Ekspektasi	SANGAT KURANG
14	Analisis Perencanaan SDM	Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi	Di Bawah Ekspektasi	Di Bawah Ekspektasi	SANGAT KURANG
15	Pengadministrasi Kepegawaian	Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	BAIK
16	Analisis SDM Aparatur Ahli Muda	Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi	Di Bawah Ekspektasi	Di Bawah Ekspektasi	SANGAT KURANG
17	Analisis SDM Aparatur Ahli Muda	Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	BAIK
18	Analisis SDM Aparatur Ahli Muda	Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi	Di Atas Ekspektasi	Di Atas Ekspektasi	SANGAT BAIK

Gambar 1. 5 Data Laporan Evaluasi Kinerja PNS 2023  
 Sumber: Sistem Informasi Kepegawaian Kemenparekrif (2024)

Berdasarkan data dari hasil observasi dan wawancara sementara dengan ketua tim pengembangan karier yang dilakukan, peneliti menemukan adanya fenomena dilapangan dalam kinerja pegawai di BSDMO Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif yaitu: berdasarkan dari data dan hasil wawancara ada beberapa pegawai yang setelah di *assessment* dari sasaran kinerja pegawai (SKP) ini dilihat dari indikator kinerja pegawai terkait kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan hubungan antar karyawan, masih ada beberapa pegawai yang tidak sesuai ekspektasi. Dalam kuantitas seperti pegawai belum dapat menyelesaikan pekerjaannya dalam periode waktu tertentu, dalam kualitas seperti pegawai belum dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan hasil yang tidak sesuai ekspektasi atau target yang ditentukan,

dalam ketepatan waktu seperti pegawai belum dapat menyelesaikan tugas atau pekerjaannya sesuai dengan target yang ditetapkan, dalam hubungan antar karyawan seperti pegawai dapat berkomunikasi dan Kerjasama tim, akan tetapi ada beberapa pegawai yang masih individual dan susah dalam berkomunikasi dengan baik sehingga tidak dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja. Dari permasalahan diatas, sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena beberapa pegawai dalam kinerjanya tidak sesuai dengan ekspektasi yang ditentukan organisasi.

Berdasarkan dari hasil wawancara dengan ketua tim pengembangan karier, dari hasil *assessment* sasaran kinerja pegawai (SKP) pada tabel di atas ada dua pegawai yang kurang kinerjanya dikarenakan pegawai tersebut dalam menyelesaikan pekerjaannya belum sesuai dengan target yang ditentukan dan untuk tiga pegawai lainnya masih sangat kurang kinerjanya, dikarenakan belum mendapatkan pelatihan sesuai dengan kebutuhan pada masing-masing jabatannya sehingga produktivitas kerjanya belum sesuai dengan ekspektasi organisasi

Berdasarkan observasi dan wawancara dengan ketua tim pengembangan karier yang dilakukan, peneliti menemukan adanya fenomena yang terjadi di lapangan dalam pengembangan karier di BSDMO Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif yaitu: belum ada pedoman rencana pengembangan karier pegawai sesuai dengan standar kompetensi pada jabatan masing-masing pegawai, sehingga program pengembangan pegawai belum tepat sasaran sesuai kompetensi masing-masing pegawai dan belum adanya penilaian bidang kompetensi teknis pada setiap jabatan yang ada.

Fenomena yang terjadi dalam kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) yaitu Stagnan kemampuan, ini yang terjadi pada PNS di BSDMO Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif dalam menjalankan tugasnya yang mengakibatkan kurangnya inovasi dan peningkatan kinerja di tempat kerja. Pegawai tidak dapat mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan Tingkat keberhasilan yang ditentukan organisasi. Karena pegawai merasa peluang pengembangan karier mereka terbatas khususnya

pada bidang teknis mereka. Hal ini dapat mengarah pada kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu dalam menjalankan tugasnya dan mengakibatkan kinerja yang rendah dan motivasi kerja yang rendah.

Berdasarkan penjelasan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti masalah tentang “Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi (BSDMO) Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif”.

### **B. Rumusan Permasalahan**

Berdasarkan latar belakang yang di uraikan di atas, penulis dapat mengemukakan pokok permasalahan yaitu:

1. Bagaimana Pengembangan Karir di Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif ?
2. Bagaimana Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif ?
3. Apakah ada pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil (PNS) di Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif ?

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui bagaimana pengembangan karir di Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif.
2. Untuk mengetahui bagaimana Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif.

3. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yaitu:

##### **1. Manfaat Akademik**

- a. Penelitian ini sebagai bahan informasi terkait pengembangan karir terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS).
- b. Penelitian ini dapat dilakukan kajian lebih lanjut dan dijadikan bahan informasi dan referensi yang ingin melakukan penelitian yang sama dimasa yang akan datang terkait pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS).

##### **2. Manfaat Praktis**

Adapun manfaat secara praktis adalah sebagai berikut:

- a. Manfaat Bagi Ilmu Pengetahuan  
Sebagai buku referensi dalam ilmu pengetahuan, untuk dapat menambah pengetahuan dan pemahaman, serta nilai ilmiah dan pengembangan karir dan kinerja dalam dunia perkumpulan pendidikan.
- b. Manfaat Bagi Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi (BSDMO) Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif  
Sebagai bahan bagi organisasi untuk mengetahui apakah pengembangan karir dapat mempengaruhi kinerja pegawai sehingga dapat dijadikan tolak ukur dalam pelaksanaan pengembangan di Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi (BSDMO) Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif atas pengembangan karir yang diterapkan dalam Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi (BSDMO) Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif.