

**ANALISIS PENGEMBANGAN KARIR PEGAWAI
DI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA
KABUPATEN MAMASA**

SKRIPSI



**MUSLIMAH
NIM: 105721138019**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2023**

KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA

JUDUL PENELITIAN

**ANALISIS PENGEMBANGAN KARIR PEGAWAI DI KANTOR
KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN MAMASA**

SKRIPSI

Disusun dan Diajukan Oleh:

MUSLIMAH

NIM: 105721138019

*Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis*

Universitas Muhammadiyah Makassar

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR**

2023

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

**“ Allah Tidak Berjanji Hidup Akan Baik-Baik Saja. Tapi Allah Berjanji
Dia Tidak Akan Memberikan Ujian Diluar Kemampuan Umatnya”**

(Q.S Al-Baqarah:286)

PERSEMBAHAN

**Puji syukur kepada Allah Subahanahu wa ta'ala atas Ridho-nya serta
karunianya sehingga skripsi ini telah terselesaikan dengan baik**

Alhamdulillah rabbil'alamin

**Skripsi ini kupersembahkan dengan tulus untuk kedua orang tuaku
tercinta. Orang-orang yang saya sayangi dan almamaterku**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 295 Gedung Iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Penelitian : Analisis Perkembangan Pegawai di Kantor
Kementrian Agama Kabupaten Mamasa
Nama Mahasiswa : Muslimah
No. Stambuk/NIM : 105721138019
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar


Menyatakan bahwa penelitian ini telah diperiksa dan diujikan didepan panitia penguji Seminar Hasil strata satu (S1) pada tanggal 14 juli 2023 di program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

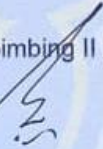
Makassar, 13 Agustus 2023

Menyetujui

Pembimbing I

Pembimbing II



Dr. H. Muhammad Rusydi, M.Si
(NIDN: 0901125901)


Dr. Muchriady Muchran, S.Kom., M.M
NIDN: 0909058203


Mengetahui:



Dekan


Dr. Andi Jari'an, S.E., M.Si
NBM : 0902116603

Ketua Program Studi


Nasrullah, SE., MM
NBM : 1151132



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**
Jl. Sultan Alauddin No. 295 Gedung Iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama: Muslimah, Nim. 105721138019 diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor 65/05/A.2-11/VIII/45/2023, Tanggal 21 Muharram 1445 H /08 Agustus 2023 M. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 13 Agustus 2023

PANITIA UJIAN

1. **Pengawas Umum** : Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag
(Rektor Unismuh Makassar)
2. **Ketua** : Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si.
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. **Sekretaris** : Agusdiwana Suarni, S.E., M.Acc.
(Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. **Penguji** : 1. Dr. H. Muhammad Rusydi, M.Si
2. Abdul Muttalib, S.E., M.M
3. Dr. Syarifuddin Sulaiman, M.Si
4. Zalkha Soraya, S.E., M.M

(.....)
(.....)
(.....)
(.....)
(.....)
(.....)

Disahkan Oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si.
NBM : 651 507



PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
Jl. Sultan Alauddin No. 295 Gedung Iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar

SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muslimah
No.Stambuk/ NIM : 105721138019
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Analisis Pengembangan Karir Pegawai Di Kantor
Kementerian Agama Kabupaten Mamasa

Dengan ini menyatakan bahwa:

Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 13 Agustus 2023

Yang Membuat Pernyataan,

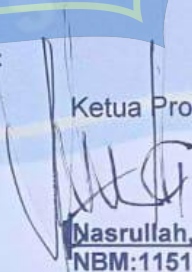


Muslimah
NIM:105721138019

Diketahui Oleh :



Dekan
Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si.
NBM:651 507



Ketua Program Studi
Nasrullah, SE., MM.
NBM:1151132

HALAMAN PERNYATAAN

PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Makassar, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muslimah
Nim : 105721138019
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Makassar **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Nonexclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

Analisis Pengembangan Karir Pegawai Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamasa

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** ini Universitas Muhammadiyah Makassar berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Makassar, 13 Agustus 2023

Yang Membuat Pernyataan,



Muslimah

NIM: 10572113981

KATA PENGANTAR



Puji dan syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah Subhanahu wa ta'ala atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad Shalallahu alaihi wa sallam beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulis skripsi yang berjudul **“Analisis Pengembangan Karir Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamasa”**

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan program sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis bapak Amir Sideng dan Ibu Samadiah yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus. Dan saudara-saudaraku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, serta dukungan baik materi maupun moral, dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag, Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Nasrullah, SE., MM, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Dr. H. Muhammad Rusydi, S.E., M.Si selaku pembimbing I yang telah berkenan meluangkan waktu membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
5. Bapak Dr. Muchriady Muchran, S.Kom., M.M selaku pembimbing II yang telah berkenan meluangkan waktu membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Bapak/Ibu dan Asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang telah menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
7. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Rekan-rekan Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Angkatan 2019 yang selalu belajar Bersama yang tidak sedikit bantuan dan doronganya dalam aktivitas studi penulis.
9. Terima kasih untuk segenap pegawai/staf Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamasa yang telah membantu dan memberikan informasi dalam penyelesaian penelitian ini.

10. Terima kasih kepada kedua orang tua saya Bapak Amir Sideng dan Ibu Samadiyah yang senantiasa memberikan do'a, perhatian dan semangat dalam menempuh Pendidikan hingga proses penyelesaian skripsi ini.
11. Terima kasih untuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa penulis skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang Budiman, penulis senantiasa mengarapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan penulis ini.

Mudah-mudahan skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada almamater Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi Fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Makassar, 18 Juni 2023

Penulis

ABSTRAK

Muslimah, 2023. Analisis Pengembangan Karir Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamasa, Skripsi Program Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh Muhammad Rusydi dan Muchriady Muchran.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perkembangan karir pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamasa. Jenis penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif yang menjelaskan tentang analisis pengembangan karir pegawai. Teknik-teknik analisis data yaitu dengan triangulasi, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian ini adalah pengembangan karir pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamasa berjalan dengan baik dalam menjalankan tugas dan fungsi sebagai pegawai. Hubungan pegawai dan organisasi berjalan baik sesuai dengan kualifikasi pendidikan. Faktor eksternal memberikan dorongan dari luar untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan atau keahlian bagi pegawai. Dalam meningkatkan pengembangan karir pegawai mengikuti yang semestinya sudah di tetapkan dibalai dikalat dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamasa. Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamasa semua berhak mendapatkan promosi jabatan sesuai dengan penilaian analisis jabatan dan analisis beban kerja. Rotasi dilakukan untuk semua pegawai agar dapat mengetahui semua pekerjaan yang ada di organisasi dimana disebut sasaran kinerja pegawai yang di nilai setiap dalam tugas dan fungsinya.

Kata Kunci : Pengembangan, Karir, Pegawai

ABSTRACT

Muslimah, 2023. *Analysis of Employee Career Development at the Office of the Ministry of Religion of Mamasa Regency, Thesis for the Management Program at the Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Makassar. Supervised by Muhammad Rusydi and Muchriady Muchran.*

This study aims to determine the career development of employees at the Office of the Ministry of Religion of Mamasa Regency. The type of research used is a qualitative method that describes the analysis of employee career development. The data analysis techniques are triangulation, data reduction, data presentation and conclusion. The results of this study are that employee career development at the Office of the Ministry of Religion of Mamasa Regency is going well in carrying out its duties and functions as an employee. Employee and organization relations run well in accordance with educational qualifications. External factors provide encouragement from outside to develop and improve capabilities or expertise for employees. In improving employee career development, follow what should have been determined at the training center by attending education and training. Organizational culture has a positive and significant effect on employee career development at the Office of the Ministry of Religion of Mamasa Regency. Employees at the Office of the Ministry of Religion of Mamasa Regency are all entitled to promotion in accordance with the assessment of job analysis and workload analysis. Rotation is carried out for all employees so that they can find out all the work in the organization which is called the performance target of each employee who is assessed in his duties and functions.

Keywords: Employee, Career, Development

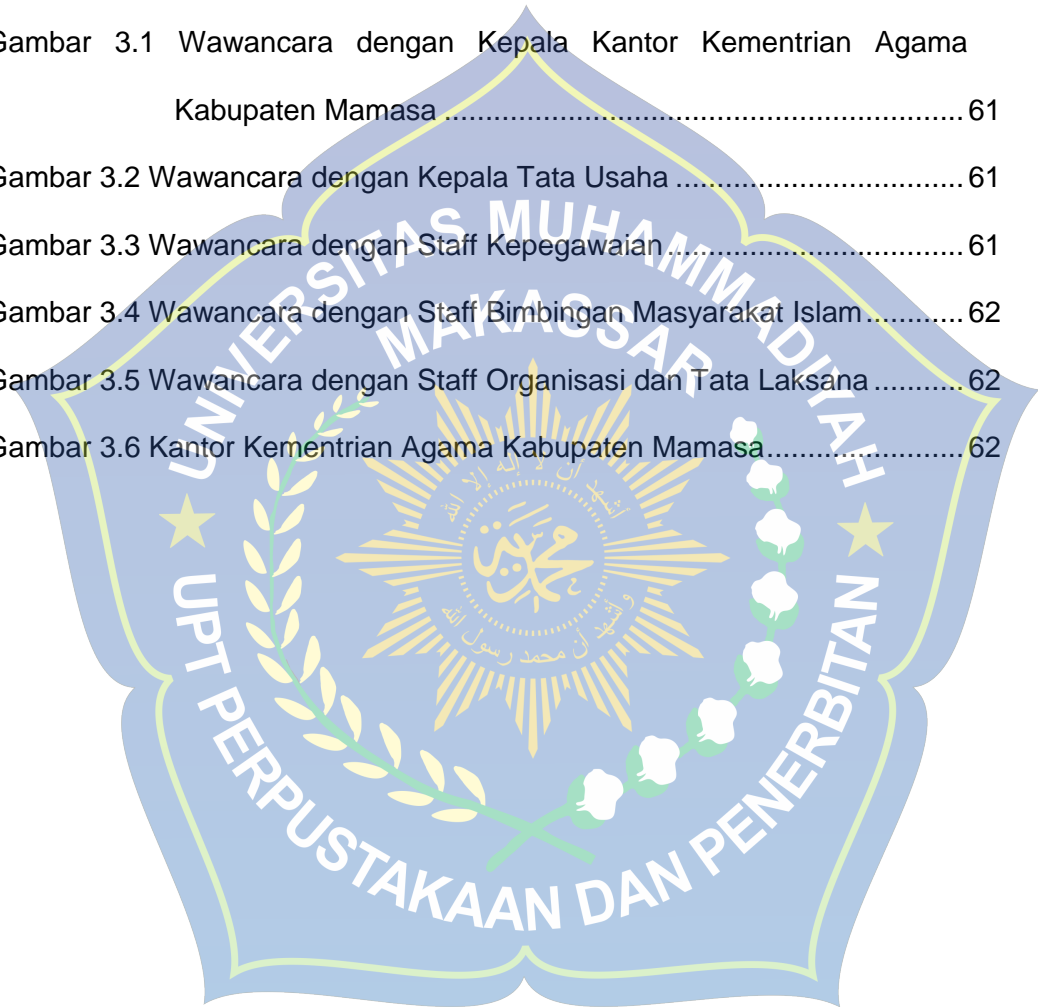
DAFTAR ISI

SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PENGESAHAN	Error! Bookmark not defined.
SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR.....	Error! Bookmark not defined.
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK.....	xi
ABSTRACT	xii
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR TABEL.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
A. Manajemen Sumber Daya Manusia	7
B. Pengembangan Karir	11
C. Karir	16
D. Pegawai	17
E. Penelitian Terdahulu	18

F. Kerangka Pikir.....	23
BAB II METODE PENELITIAN	24
A. Jenis Penelitian	24
B. Fokus Penelitian.....	24
C. Situs dan Waktu Penelitian	25
D. Jenis dan Sumber Daya.....	25
E. Informan.....	26
F. Metode Pengumpulan Data.....	27
G. Metode Analisis Data	28
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	29
A. Gambaran Umum Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamasa	29
B. Hasil Penelitian	39
C. Pembahasan.....	44
BAB V PENUTUP	48
A. Kesimpulan	48
B. SARAN.....	49
DAFTAR PUSTAKA	50
LAMPIRAN	52
Lampiran 1 Surat Permohonan Izin Penelitian	53
Lampiran 2 Surat Izin Penelitian	54
Lampiran 3 hasil Uji Turnitin Skripsi	55
Lampiran 4 Dokumentasi Penelitian.....	611
Lampiran 5 Coding Wawancara	63
Lampiran 6 Surat Usai Penelitian.....	90

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Pikir	23
Gambar 2.1 Struktur Organisasi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamasa	37
Gambar 3.1 Wawancara dengan Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamasa	61
Gambar 3.2 Wawancara dengan Kepala Tata Usaha	61
Gambar 3.3 Wawancara dengan Staff Kepegawaian	61
Gambar 3.4 Wawancara dengan Staff Bimbingan Masyarakat Islam	62
Gambar 3.5 Wawancara dengan Staff Organisasi dan Tata Laksana	62
Gambar 3.6 Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamasa	62



DAFTAR TABEL

Table 1.1 Informan Penelitian.....27

Tabel 2.1 Kepala Kantor Yang Pernah Menjabat 34



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Bangsa Indonesia dalam era pembangunan saat ini dihadapkan pada berbagai tantangan masa depan serta masalah yang tidak hanya terbatas pada proses perubahan struktur ekonomi dan sosial yang cepat dan terbatas. Salah satu masalah yang dihadapi oleh bangsa Indonesia adalah mengenai kualitas sumber daya manusia yang merupakan kunci bagi segala upaya pembangunan disegala bidang.

Manajemen sumber daya manusia adalah gerakan yang menyadari pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial dan sangat dominan pada setiap organisasi. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia adalah keseluruhan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap kegiatan seleksi, pelatihan, penempatan, pemberian kompensasi, pengembangan, pengintegrasian, dan pelepasan sumber daya manusia untuk tercapainya berbagai tujuan individu, masyarakat, pelanggan pemerintah dan organisasi yang bersangkutan (Anadrini, 2019). Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting bagi organisasi/perusahaan untuk memiliki tanggung jawab dan bekerja secara maksimal sehingga tujuan organisasi/perusahaan tercapai.

Pengembangan karir adalah implementasi perencanaan karir yang melalui pelatihan yang diterima, pelatihan yang diselenggarakan, memperoleh kesempatan kerja dan memperoleh pengalaman kerja. Pengembangan karir dapat direncanakan melalui tiga fase yaitu, fase perencanaan, fase pengarahan dan fase pengembangan.

Pengembangan karir pada dasarnya berorientasi pada perkembangan organisasi atau perusahaan dalam menjawab tantangan dimasa mendatang. Setiap organisasi atau perusahaan harus menerima kenyataan, bahwa eksistensinya dimasa depan tergabung pada sumber daya manusia yang kompeten, maka sebuah organisasi akan mengalami kemunduran dan akhirnya akan tersisih karena ketidak mampuan menghadapi pesaing. Kondisi demikian mengharuskan organisasi atau perusahaan untuk melakukan pembinaan karir bagi para pegawai, yang harus dilakukan secara terencana dan berkelanjutan. Sebelumnya perlu diketahui terlebih dahulu definisi dari karir itu sendiri.

Menurut Handoko, (2018) (Pradanti et al., 2021) menyatakan bahwa pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai karir. Sedangkan menurut Mangkunegara dalam (Joko et al., 2019) pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka diperusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, yang tercantum pada pasal 69 ayat 1 dan 2 (Anadrini 2019, n.d.) :

- 1) Pengembangan karir PNS dilakukan berdasarkan kualifikasi, kompetensi, penilaian kinerja, dan kebutuhan Instansi Pemerintah.
- 2) Pengembangan karir PNS sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan mempertimbangkan integritas dan moralitas

Karir merupakan total dari pengetahuan seseorang yang terdapat pada keterampilan, keahlian, serta jejaring sosial dari hubungan kerja yang

diperoleh seseorang melalui pengalaman kerja (Sari, 2013). Karir mencerminkan bagaimana seseorang akan selalu bergerak maju dan meningkatkan karir yang dipilihnya. Bergerak maju disini dimaksudkan bagaimana seseorang bisa mendapatkan status atau keinginan yang dihargai oleh orang lain sesuai kapasitasnya.

Munculnya fenomena penurunan jabatan dan kemangkiran pegawai, perpindahan pegawai yang dikenal dengan mutasi serta adanya suatu promosi pegawai merupakan bentuk pengembangan karir. Pentingnya kebijakan instansi dirumuskan untuk mengatur administrasi dari semua jenis pemindahan pegawai. Salah satu langkah yang ditempuh suatu instansi pemerintahan untuk memenangkan persaingan adalah peningkatan kualitas sumber daya aparatur. Melalui ini pula ditunjang oleh kemampuan finansial organisasi. Karena tidak mungkin suatu organisasi dapat mengembangkan pegawai tanpa ada dana yang memadai.

Pegawai Negeri sebagai abdi negara dan abdi masyarakat berkedudukan dan memegang peranan yang penting, karena Pegawai Negeri adalah unsur aparatur negara untuk menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan dalam rangka mencapai tujuan nasional. Pegawai merupakan aset termahal dan terpenting bagi pencapaian tujuan instansi pemerintahan. Oleh karena itu diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dalam penyelenggaraan administrasi Negara dan pembangunan melalui pembinaan Pegawai secara menyeluruh. Untuk dapat mewujudkannya diperlukan adanya upaya program pengembangan karir pegawai (Muhajir, 2015b)

Pengembangan pegawai merupakan upaya mempersiapkan pegawai

agar dapat bergerak dan berperan dalam organisasi sesuai dengan dengan pertumbuhan, perkembangan dan perubahan suatu organisasi atau instansi. Oleh karena itu kegiatan pengembangan pegawai itu dirancang untuk memperoleh pegawai-pegawai yang mampu berprestasi dan fleksibel untuk suatu organisasi atau institusi ke masa depan. Tenaga atau sumber daya yang telah diperoleh suatu organisasi, perlu pengembangan sampai pada taraf tertentu sesuai dengan pengembangan organisasi itu. Pengembangan sumber daya ini penting searah dengan pengembangan organisasi. Menurut Sumarwoto dalam (Muhajir, 2015a) mengatakan apabila organisasi itu ingin berkembang seyogyanya diikuti pengembangan sumber daya manusia dapat dilaksanakan melalui pendidikan dan pelatihan yang berkesinambungan.

Kementerian Agama hadir sebagai lembaga negara yang mengemban misi menjaga moral umat dan menata kehidupan umat beragama dalam tatanan kehidupan berbangsa, yang bertanggung jawab untuk senantiasa memimpin dan mengarahkan terwujudnya perdamaian, kehidupan social yang dinamis. Berdasarkan Pancasila misi Kementerian Agama adalah membantu pemerintah dalam memenuhi beberapa kewajiban agama pemerintah. Kementerian Agama yang berada di bawah Kantor Wilayah Kementerian Agama Sulawesi Barat. Salah satu tugas pokoknya adalah memberikan penyuluh dan pelayanan di bidang agama serta melaksanakan dan menjabarkan kebijakan Menteri Agama Republik Indonesia di bidang Keagamaan Kabupaten Mamasa.

Berdasarkan hasil observasi penelitian dan pengamatan yang dilakukan penulis terkait dengan judul pada tempat penelitian khususnya perihal yang berkaitan dengan Kantor Kementerian Agama Kabupaten

Mamasa masih ditemukan adanya sejumlah persoalan pengembangan karir pegawai yang ditempatkan diposisi yang tidak tepat dan mengalami frustrasi untuk tumbuh dan berkembang merugikan organisasi. Para pegawai 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. Menyadari hal tersebut maka Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamasa telah menyelenggarakan langkah-langkah pengembangan karir sesuai dengan bidang dan tugas masing-masing.

Berdasarkan informasi latar belakang diatas, penulis tertarik untuk meneliti masalah tersebut dengan judul **“Analisis Pengembangan Karir Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamasa”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan sebelumnya, peneliti merumuskan masalah utama dari penelitian ini yaitu “Bagaimana pengembangan karir pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamasa ?”

C. Tujuan Penelitian

Diantara permasalahan yang telah disebutkan diatas, tujuan dari penelitian ini adalah “Untuk mengetahui pengembangan karir pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamasa”

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini bisa dijadikan pengetahuan dan diharapkan mampu

memberikan pemahaman kepada masyarakat mengenai “Analisis Pengembangan Karir Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamasa”. Selain itu diharapkan untuk menambah wawasan pembaca dan penulisan penelitian ini menjadi lebih baik.

2. Manfaat Praktis

Berdasarkan penelitian ini bisa dijadikan bahan kaji dan informasi tentang “Analisis Pengembangan Karir Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamasa”



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dari sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu. Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai proses dan upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, dan mengevaluasi semua personel yang dibutuhkan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Manajemen ini terdiri dari 6 unsur, yaitu : manusia, uang, metode, materi, organisasi dan pasar. Unsur manusia ini berkembang menjadi suatu bilangan ilmu manajemen yang disebut manajemen sumber daya manusia atau disingkat MSDM. Manajemen yang mengatur suatu unsur manusia ini ada yang menyebutnya sebagai kepegawaian atau manajemen personalia (Mansyur, 2022).

Manajemen sumber daya manusia meliputi penggunaan sumber daya manusia secara produktif dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi dan pemuasan kebutuhan pekerja secara individual. Jadi manajemen sumber daya manusia dapat juga merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.

Menurut Hasibuan dalam (Mansyur.H, 2022) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan

karyawan, dan masyarakat. Sedangkan menurut Samsudin (Adamy, 2016) Manajemen Sumber daya Manusia merupakan kegiatan yang diwujudkan sedemikian rupa sehingga sumber daya manusia dalam organisasi dapat digunakan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang berbeda.

a. Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sedarmayanti dalam Gulick.L,(2019) ruang lingkup manajemen sumber daya manusia dibagi menjadi beberapa bagian berdasarkan periode pelaksanaan dan tugas pengembangan, antara lain sebagai berikut :

1. *Pre Service Training* (Pelatihan Pra Tugas)

Pelatihan yang diberikan kepada calon karyawan yang akan memulai untuk bekerja, atau karyawan baru yang bersifat pembekalan, agar mereka dapat melaksanakan tugas yang nantinya dibebankan kepada mereka.

2. *In Service Training* (Pelatihan dalam Tugas)

Pelatihan dalam tugas yang dilakukan untuk karyawan yang sedang bertugas dalam organisasi dengan tujuan meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan.

3. *Post Service Training* (Pelatihan Purna/Pasca Tugas)

Pelatihan yang dilaksanakan organisasi untuk membantu dan mempersiapkan karyawan dalam menghadapi pensiun.

b. Sifat Manajemen Sumber Daya Manusia

Setiap tindakan membutuhkan pemikiran dan pemahaman tentang akan berhasilnya dengan baik dan tidak. Manajemen sumber daya

manusia, memiliki dampak yang signifikan. Lingkungan dimana tenaga kerja terus berubah, hukum berubah, sumber daya manusia harus terus berubah dan berkembang. Dengan adanya perubahan kondisi lingkungan yang berkaitan langsung maupun tidak langsung dengan organisasi memberikan pengaruh dan tantangan bagi organisasi dalam mengidentifikasi perubahan manajemen yang tepat dan efektif (Mansyur, 2022). Beberapa perubahan signifikan yang dihadapi manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

- a) Perubahan ekonomi telah mengubah pola kerja atau status di seluruh dunia. Faktor terbesar yang mempengaruhi perubahan ini adalah globalisasi ekonomi.
- b) Ketersediaan kualitas angkatan kerja banyak organisasi dalam bidang pendidikan, kekurangan pegawai, karena kurangnya tenaga pendidikan maupun kependidikan yang memiliki keterampilan yang dibutuhkan untuk melakukan tugas yang ditambahkan.
- c) Banyak lembaga telah melakukan penyusunan ulang manajemen sumber daya manusia dengan skala yang pendek. Hal ini tidak lain adalah agar kompetitif dalam proses pelaksanaan manajemen sumber daya manusia penyimbangan pekerjaan ini sangat penting untuk mengatur kelangsungan organisasi yang efektif. Agar setiap individu yang ditempatkan benar-benar pada posisi yang sesuai dan tepat.

c. Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari fungsi manajemen, maka sebelum mengemukakan pendapat tentang apa yang dimaksud dengan manajemen sumber daya manusia perlu dijelaskan

pengertian manajemen itu sendiri.

Menurut Hasibuan (Adamy, 2016) dalam menjelaskan secara singkat fungsi-fungsi manajemen sebagai berikut :

1. Perencanaan yaitu perencanaan tenaga kerja secara efektif dan efisien untuk menyelaraskan dengan kebutuhan perusahaan untuk mencapai tujuan.
2. Pengorganisasian yakni membuat organisasi dengan merancang struktur dan hubungan tugas yang harus dilakukan oleh tenaga kerja yang dipersiapkan.
3. Pengarahan kegiatan yang mendorong semua karyawan untuk bekerjasama dan bekerja secara efektif dan efisien membantu pencapaian tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.
4. Pengendalian tindakan untuk memastikan bahwa semua karyawan mengikuti kebijakan perusahaan dan bekerja sesuai rencana.
5. Pengadaan tenaga kerja menarik, menyeleksi, penempatan mengarahkan, dan melatih karyawan yang memenuhi kebutuhan perusahaan.
6. Pengembangan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pelatihan dan pendidikan.
7. Kompensasi pembayaran langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.
8. Integrasi kegiatan untuk mempertemukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar terciptanya kerjasama yang harmonis dan saling menguntungkan.
9. Pemeliharaan tindakan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi

fisik, mental, dan loyalitas pegawai agar mereka bekerjasama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan sebagian besar kebutuhan karyawan.

10. Kedisiplinan, kesediaan dan kesadaran untuk mengikuti peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

11. Pemutusan hubungan tenaga kerja seseorang di suatu perusahaan dapat disebabkan oleh keinginan karyawan, perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan alasan lainnya.

Fungsi manajemen sumber daya manusia saling mempengaruhi jika terjadi ketidakseimbangan pada salah satu fungsi, maka akan mempengaruhi fungsi lainnya. Fungsi manajemen sumber daya manusia menentukan keterampilan profesional departemen sumber daya manusia perusahaan, yang dapat diterapkan sepenuhnya untuk membantu mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan.

B. Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah peningkatan jabatan yang didasarkan pada prestasi, masa kerja dan kesempatan. Pengembangan karir adalah suatu perpindahan jabatan ke arah yang lebih tinggi dengan cara meningkatkan prestasi kerja, pendidikan dan pelatihan. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah upaya pegawai dan perusahaan dalam meningkatkan potensi dan kompetensi dalam menjalankan pekerjaannya melalui berbagai cara yaitu melalui pelatihan, penambahan ilmu pengetahuan, pengalaman, dan promosi jabatan (Nurjaman.K, 2014)

Pengembangan karir yakni perencanaan karir yang diimplementasikan. Dari perencanaan karir dengan cara pendidikan, pelatihan, pencarian kerja

dan pengalaman bekerja. Dari sudut pandang organisasi atau lembaga, pengembangan karir adalah proses pengarahan penempatan, mutasi, pengembangan pegawai yang didasari *assessment*, aktivitas pelatihan yang terencana dan pekerjaan-pekerjaan yang terencana. Oleh karena itu pengembangan karir yang baik meliputi pengembangan karir personal maupun manajemen karir organisasi.

Pegawai harus mempunyai perencanaan karir yang matang. Salah satu langkah yang ditempuh untuk memenangkan persaingan agar mampu bersaing, pegawai dituntut mempunyai keterampilan, pengetahuan dan kemampuan yang tinggi agar dapat mampu bersaing, mampu memenuhi kebutuhan organisasi. Ada banyak kekuatan yang mengakibatkan pembentukan karir, sehingga seorang pegawai untuk mencapai karirnya harus belajar dari pengalaman yang terjadi dalam organisasi tersebut. Dari pengalaman-pengalaman itulah individu mengembangkan suatu gagasan karir yang disesuaikan dengan kebutuhan organisasi.

Perencanaan karir erat hubungannya dengan pengembangan karir yang terkait seseorang. Pengembangan karir mempunyai kaitan erat dengan pengembangan sumber daya manusia. Dalam pengembangan karir mengarah pada perbaikan atau peningkatan pribadi yang diusahakan oleh individu maupun organisasi untuk memilih tujuan dan jalur karir untuk mencapai tujuan tersebut. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. Menurut Handoko dalam (Taula *et al.*,2017) pengembangan adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir.

Berdasarkan definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengembangan

karir adalah perpindahan jabatan ke kegiatan yang lebih tinggi, pelatihan. Pekerjaan ini juga dilakukan perorangan dan juga oleh perusahaan atau lembaga untuk meningkatkan potensi dan kompetensi mereka guna memenuhi karir mereka dalam bentuk pendidikan, peningkatan pengetahuan, promosi dan lain-lain.

a. Unsur-unsur dan Tujuan Pengembangan Karir

Pengembangan karir yang dilakukan oleh instansi bertujuan untuk mengembangkan potensi sumber daya manusia yang dimiliki instansi dalam hal ini adalah karyawan sesuai dengan kebutuhan. Pengembangan karir yang dirancang dengan baik memiliki unsur-unsur sebagai berikut :

1. Membantu karyawan menilai kebutuhan karir internal mereka.
2. Pengembangan dan sosialisasi peluang karir
3. Menghubungkan kebutuhan dan keterampilan pegawai dengan peluang karir yang ada.

Adapun tujuan pengembangan karir menurut (Handoko, 2016) adalah :

1. Mengembangkan karyawan potensial
2. Mengurangi perputaran karyawan
3. Mengungkapka potensik
4. Meningkatkan pertumbuhan
5. Mengurangi akumulasi
6. Memuaskan kebutuhan karyawan
7. Membantu pelaksanaan rencana aksi yang telah disetujui
8. Meningkatkan keterampilan pegawai
9. Meningkatkan tawaran pengembangan karir yang kompeten.

b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir.

Proses pengembangan karir dalam suatu pendekatan forman yang diambil organisasi untuk memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia pada saat dibutuhkan. Sehingga pengembangan karir dapat dikatakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam organisasi dalam jalur karir yang telah ditetapkan (Huda, 2017)

Faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir individu dalam suatu organisasi yakni :

1) Hubungan Karyawan dan Organisasi

Hubungan pegawai dan organisasi berada dalam hubungan yang saling menguntungkan, sehingga pada saat yang demikian organisasi dapat mencapai produktifitas kerja yang lebih tinggi. Namun kadang kala ada berbagai macam kendala yang dihadapi lapangan.

2) Faktor Eksternal

Sering terjadi semua aturan dalam manajemen karir sebuah organisasi menjadi kacau lantaran ada intervensi dari pihak luar.

3) Budaya organisasi

Seperti halnya masyarakat pada umumnya, organisasi juga memiliki budaya. Ada organisasi dengan budaya profesional, obyektif, rasional dan demokratis. Tetapi ada juga organisasi yang pada umumnya yang bersifat feodal,rasional dan demokratis.

c. Strategi dalam Pengembangan Karir

Titik awal pengembangan karir dimulai dari diri karyawan. Setiap orang bertanggung jawab atas pengembangan atau kemajuan karirnya. Menurut

(Jannah.S.R, 2016) terdapat tiga fase dalam program pengembangan karir, yaitu :

- a) Fase perencanaan merupakan aktivitas menyelaraskan rancangan pekerja dan rancangan organisasi mengenai pengembangan karir di lingkungannya
- b) Fase pengarahan yang dimaksudkan untuk membantu para pekerja agar mampu mewujudkan perencanaannya menjadi kenyataan, yakni dengan memantapkan tipe karir yang diinginkannya dan mengatur langkah-langkah yang harus ditempuh untuk mewujudkannya.
- c) Fase pengembangan yang merupakan tenggang waktu yang dipergunakan pekerja untuk memenuhi persyaratan yang memungkinkannya melakukan gerak dari suatu posisi yang lain yang diinginkannya

d. Indikator Pengembangan Karir Pegawai

Indikator pengembangan karir yang bergantung pada tujuan karir masing-masing organisasi. Bagaimana sebuah organisasi menetapkan baris untuk karyawan tergantung pada kebutuhan dan keadaan organisasi. Menurut (Hasibuan, 2019) indikator karir terbagi menjadi empat, yaitu:

1. Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan merupakan usaha meningkatkan kemampuan kerja yang dimiliki karyawan dengan cara menambah pengetahuan dan keterampilannya. Pendidikan menekankan pada penekanan keahlian teoritis, konseptual, dan moral karyawan, sedangkan pelatihan lebih menekankan pada peningkatan keterampilan teknik pelaksanaan karyawan. Pelatihan (*training*) yang diberikan kepada karyawan operasional, sedangkan pendidikan (*education*) diberikan kepada karyawan manajerial.

2. Promosi

Promosi adalah perubahan jabatan atau gelar dari tingkat yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi, perubahan ini biasanya diikuti dengan peningkatan tugas, hak dan status sosial seseorang.

3. Rotasi

Pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain tanpa mengubah jabatan atau jabatan yang bersangkutan orang. Artinya dalam rotasi, pekerjaan orang tetap sama dengan apa yang dilakukan selama ini. Meskipun sifat pekerjaannya tidak berubah, tentunya akan ada perbedaan persyaratan pekerjaan baru seperti keterampilan dan kemampuan kerja. Rotasi menguntungkan pekerja karena menghilangkan kebosanan dari tugas yang mereka lakukan, dan juga menguntungkan organisasi karena pekerja menjadi kompeten dalam pekerjaan ganda dibandingkan dengan hanya satu tugas yang mereka ketahui.

C. Karir

Kata karir lebih menunjuk pada pekerjaan atau jabatan yang ditekuni dan diyakini sebagai panggilan hidup, yang meresapi seluruh alam pikiran dan perasaan seseorang, serta mewarnai seluruh gaya hidupnya. Maka dari itu pemilihan karir lebih memerlukan persiapan dan perencanaan yang matang dari pada hanya sekedar mendapat pekerjaan yang sifatnya sementara waktu. Istilah karir telah digunakan untuk menunjukkan orang-orang pada masing-masing peranan atau status mereka. Sebagian orang menganggap karir sebagai promosi didalam organisasi. Karir adalah urutan aktivitas-aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan dan perilaku, nilai-nilai, dan aspirasi seseorang selama rentang hidup orang tersebut (Pio, 2017)

Proses karir adalah suatu proses yang sengaja diciptakan perusahaan untuk membantu karyawan agar dapat lebih meningkatkan karir secara profesional. Hal ini karena karir merupakan bagian penting dalam organisasi dan akan terjadi perubahan secara terus-menerus bersamaan dengan perjalanan dan kehidupan karyawan selama melakukan pekerjaan. Adapun proses karir merupakan suatu kerangka yang dibangun untuk membantu karyawan dalam upaya mendapatkan hal-hal seperti (Salabi, 2021) :

1. Menggambarkan secara jelas keahlian, nilai, tujuan karir serta kebutuhan untuk pengembangan.
2. Merencanakan untuk mencapai tujuan karir
3. Secara kontinyu mengevaluasi , merevisi dan meningkatkan rancangan kerja.

D. Pegawai

Pengembangan pegawai adalah setiap usaha untuk memperbaiki pelaksanaan pekerjaan yang sekarang maupun yang akan datang dengan memberikan informasi, mempengaruhi sikap atau menambah kecakapan. Dengan semikian potensi masing-masing auditor tidaklah bersifat pasif, melainkan dinamis. Menurut Nawawi dalam (Amalia, 2017) mendefinisikan pengembangan pegawai sebagai upaya memberikan kesempatan kepada setiap personil sebagai tenaga kerja untuk mewujudkan potensinya secara maksimal melalui kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan volume dan beban kerja yang menjadi tanggung jawabnya dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Pengembangan pegawai merupakan aktivitas memelihara dan meningkatkan kompetensi pegawai guna mencapai efektivitas organisasi.

Pengembangan pegawai dapat diwujudkan melalui pengembangan karir, serta pendidikan dan pelatihan. Pengembangan dapat dilihat sebagai pertumbuhan kemampuan yang terjadi jauh melampaui apa yang dituntut dalam suatu pekerjaan, hal ini mewakili usaha dalam meningkatkan kemampuan pegawai untuk mengajarkan berbagai jenis penugasan. Pengembangan keterampilan berarti pengembangan tingkat kemahiran pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya sehingga yang bersangkutan lebih profesional dalam bidang pekerjaan dibandingkan sebelumnya (Nugraha, n.d.)

Pelaksanaan pengembangan pegawai, dibedakan menjadi pegawai yang bekerja dibidang teknis operasional dan pegawai yang bekerja dibidang manajerial. Pengembangan masing-masing pegawai berbeda, aspek materi pengembangan dan cara pengembangannya.

E. Penelitian Terdahulu

1. Siti Raudhatul Jannah (2016) menulis dengan judul Manajemen Pengembangan Karir Pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama. Hasilnya, ditemukan bahwa pengembangan karir pegawai di Kantor Wilayah kementerian Agama Provinsi Jambi telah berjalan baik walaupun masih ditemukan beberapa pegawai yang mengalami kesulitan dalam upaya kenaikan pangkat khususnya dari IIIId ke IVa. Problem utama yang ditemukan adalah kurangnya motivasi individu dan kemampuan dalam menghasilkan karya tulis ilmiah yang masih rendah.
2. Muhammad Rizki Daulay, (2018) dengan judul Efektivitas Pelaksanaan Mutasi Pegawai Dalam Rangka Pengembangan Karir Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Mandailing

Nata. Hasil penelitian ini berdasarkan dari empat tolak ukur efektivitas pelaksanaan mutasi pegawai yaitu adanya; pencapaian tujuan, perencanaan, strategi dan pengawasan. Strateginya yang dilakukan belum menjalankan pelatihan secara maksimal untuk pengembangan karir PNS, dan pengawasan belum berjalan maksimal masih adanya ketidaktepat sasaran hal tersebut dikarenakan masih adanya usulan mutasi yang direayasa oleh beberapa instansi. dapat disimpulkan belum maksimal efektif di mana terlihat faktor strategi dan pengawasan belum efektif sehingga akan mengakibatkan pencapaian tujuan dan perencanaan prosedur pelaksanaan mutasi menjadi tidak berjalan secara maksimal.

3. Muhammad Muhajir (2015) Analisis Pengembangan Karir Pegawai Pada Kantor Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa: (1) pengembangan karier di dinas pendapatan daerah belum maksimal karena perlakuan ketidakadilan. Hal itu dibuktikan dengan hasil wawancara dari semua informan yang menyatakan karier tersebut mekanisme pengembangan perlu diperbaiki di masa mendatang, (2) pengembangan karier dilihat dari keprihatinan juga tidak maksimal, hal ini dibuktikan dengan tidak meratanya pembinaan karier perwira, (3) dari segi promosi, pengembangan karier sama dengan hasil pertama, (4) dari segi minat aspek, pengembangan karier sudah maksimal karena semua petugas harus memiliki kepuasan pembawa, dan (5) dari aspek kepuasan, pengembangan pembawa tidak maksimal karena perbedaan tingkat kepuasan antar petugas dan didukung dengan hasil wawancara dari informan.

4. Ardi Pranata (2020) Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Agama Kabupaten Indragiri Hulu Dalam Melayani Jamaah Haji. Berdasarkan hasil penelusuran data dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Agama Kabupaten Indragiri Hulu Dalam Melayani Jamaah Haji menggunakan metode yaitu pertama, Pengembangan SDM Melalui Mutasi, pegawai yang telah dipertimbangkan akan di rekomendasikan ke Kementerian Agama Provinsi untuk mendapatkan pemutasian. Kedua Pengembangan SDM Melalui Promosi, pegawai yang mendapatkan promosi adalah pegawai yang telah berprestasi yang baik kinerjanya kurang lebih 2 tahun terakhir. Ketiga Pengembangan SDM Melalui pembinaan karir, setiap karyawan berkesempatan untuk dapat di usulkan kepada Kementerian Agama Provinsi untuk mendapatkan pembinaan karir. Keempat Pengembangan SDM Melalui Motivasi Kerja, motivasi kerja yang diterapkan adalah dengan memberikan target kepada karyawan untuk mencapai hasil kerja setiap tahunnya. Kelima Pengembangan SDM melalui Pelatihan, pelatihan rutin dilakukan setiap tahunnya yang mana peserta dalam pelatihan adalah para kepala seksi dan staf.
5. Tantri Windianing Pradanti, Budi Heryanto, Endang Triwidyati (2021) Pengaruh pengembangan karir dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada kementrian agama kabupaten kediri. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara simultan. Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dan Kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja

Pegawai.

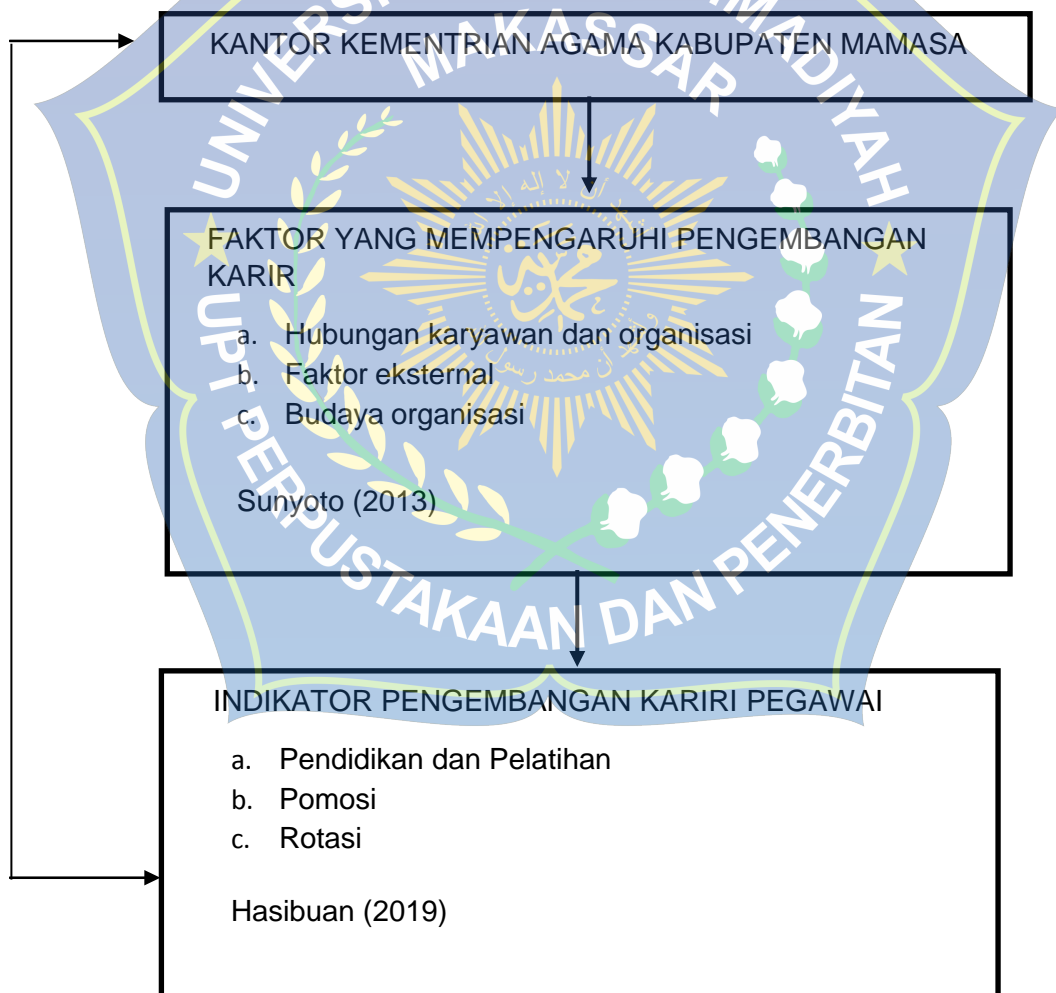
6. Sinollah Sinollah, Zarkasih Kholid, M Tody Arsyianto (2020) Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Dosen dan Karyawan. Hasil dalam penelitian ini adalah secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan: 1) motivasi kerja terhadap kinerja dosen dan karyawan, (2) kemampuan kerja terhadap kinerja dosen dan karyawan, (3) pengembangan karier kerja terhadap kinerja dosen dan, dan (4) motivasi, kemampuan, dan pengembangan karier secara bersama-sama terhadap kinerja dosen dan karyawan.
7. Tuti Tresnawati, Nana Darna, Wiwin Setianingsih (2022) Pengaruh pengembangan karir dan pembinaan pegawai terhadap kinerja pegawai (Suatu Studi pada Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Pertanahan Kabupaten Ciamis). Hasil penelitian, dapat di simpulkan Pengembangan karir berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya jika pengembangan karir sudah cukup baik maka kinerja pegawai akan meningkat; pembinaan pegawai berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya jika pembinaan pegawai sudah cukup baik maka kinerja pegawai akan meningkat; Pengembangan karir dan pembinaan pegawai berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya jika pengembangan karir dan pembinaan pegawai sudah cukup baik maka kinerja pegawai akan meningkat.
8. Fetih Fatimah Maulyan,(2019) Peran Pelatihan Guna Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Karir: *Theoretical Review*. Hasil kajian ditemukan upaya bahwa pelatihan dapat memperbaiki kualitas SDM dan pengembangan karir. Berdasarkan uraian

diatas, maka penelitan ini penulis akan membahas bagaimana peranan pelatihan guna memperbaiki kualitas SDM dan memberikan peluang untuk pengembangan(Suherman et al., 2018) karir pegawai.

9. Helmi Marlina, (2018) Analisis Pengembangan Karir Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kampar. Hasil Penelitian ini pengembangan karir pegawai, pendidikan dan latihan, promosi dan mutasi sangat berpengaruh dalam meningkatkan wawasan, pengetahuan, dan meningkatkan keterampilan dan kemampuan PNS masih kurang “kurang baik”. Dalam hal ini mampu meningkatkan kualitas dari pendidikan dan latihan, baik dari segi penyampaian training, instruktur training dan lain sebagainya yang dapat meningkatkan kualitas pendidikan dan latihan.
10. Andini Syafitri, Muhammad Putra Dinata Saragi, (2023) Analisis Pengembangan Karir karyawan di Masa Pandemi Covid-19. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir karyawan sangat menjanjikan dan sejauh ini untuk pengembangan karir karyawan sudah cukup baik diperusahaan tersebut. Proses pengembangan karir pada perusahaan ini dari kenaikan pangkat, mutasi jabatan dan promosi jabatan kepada karyawan yang bersangkutan. Menindak lanjuti temuan pada penelitian ini, maka pengembangan karir karyawan salah satu perusahaan otomotif di kota Medan diukur dari faktor-faktor pendukung yaitu kecakapan, latar belakang pendidikan, pelatihan, kesempatan untuk berkembang dan pengalaman kerja karyawan.

F. Kerangka Pikir

Faktor yang mempengaruhi pengembangan karir pegawai sangatlah berpengaruh untuk peningkatan pegawai seperti yang dikemukakan Sunyoto (2013) faktor hubungan karyawan dan organisasi, faktor eksternal, budaya organisasi. Menurut Hasibuan (2012) indikator pengembangan karir pegawai adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan.



Gambar 1.1 Kerangka Pikir

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian adalah penelitian deskriptif kualitatif dengan analisis pengolahan data kualitatif, atau prosedur pemecahan masalah yang dipelajari melalui pengamatan, menggambarkan keadaan objek yang diteliti berdasarkan fakta-fakta yang terlihat atau sebagaimana adanya. Alasannya untuk mengetahui apakah variabel berjalan dengan baik atau tidak.

Penelitian deskriptif juga dikemukakan oleh Moleong (2018) bahwa data yang dikumpulkan berupa kata-kata, gambar dan bukan angka. Dengan demikian, laporan penelitian mencakup kutipan dari transkrip wawancara, catatan lapangan, dan dokumen resmi lainnya. Dalam penelitian ini, peneliti mengkaji Analisis Pengembangan Karir Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamasa.

B. Fokus Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan deskriptif kualitatif yaitu pencarian gambaran realitas atau pengamatan langsung. Untuk mendapatkan berbagai data yang dapat digunakan untuk menganalisis dan memahami Analisis pengembangan karir pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamasa.

Penelitian ini berfokus pada masalah utama yaitu “Bagaimana pengembangan karir di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamasa?”

C. Situs dan Waktu Penelitian

1. Situs

Penelitian ini di laksanakan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamasa yang berlokasi di Jalan Pallu Limbong Lopi, Tawalian, Kecamatan Tawalian, Kabupaten Mamasa, Sulawesi Barat 91365 (0428)2841001 <https://g.co/kgs/oj8Xd2>

2. Waktu Penelitian

Waktu yang digunakan peneliti untuk hal tersebut direalisasikan dalam waktu kurang lebih 2 (dua) bulan terhitung sejak tanggal pemberian izin penelitian, yaitu dari April hingga Mei 2023. 1 bulan pengumpulan data dan 1 bulan pengolahan data, yang mencakup format skripsi dan proses bimbingan langsung.

D. Jenis dan Sumber Daya

1. Jenis Data

Peneliti menggunakan data kualitatif untuk mendukung penelitian ini. Penelitian kualitatif adalah bahan yang bukan merupakan angka, seperti gambaran umum perusahaan, hasil survei, hasil wawancara dan informasi lain yang mendukung survei.

2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan untuk menunjang penelitian ini antara lain:

a. Data Primer

Data primer adalah pengumpulan data yang dilakukan atau diperoleh langsung di lapangan atau di objek penelitian melalui wawancara. Teknik pengumpulan data untuk memperoleh informasi langsung dari sumber data melalui pertanyaan atau dialog dengan satu atau lebih

individu yang terlibat dalam analisis pengembangan karir pegawai kantor di Kementerian Agama Kabupaten Mamasa.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah teknik pengumpulan data lapangan yang mengumpulkan dan menganalisis dokumen, baik dokumen tertulis, gambar maupun elektronik. Dokumen-dokumen yang diterima dianalisis, dibandingkan dan digabungkan menjadi sebuah kajian yang sistematis padu dan utuh.

E. Informan

Menurut Moleong, (2015) Informan kunci atau informan penelitian orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar penelitian dan merupakan orang yang benar-benar mengetahui permasalahan yang akan diteliti. Adapun yang dipilih sebagai informan kunci dalam penelitian ini adalah Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamasa.

Informan utama merupakan mereka yang terlibat langsung dalam interaksi sosial yang diteliti. Adapun yang dipilih sebagai informan utama dalam penelitian ini adalah Kepala Sub Bagian Tata Usaha dan Staff Bagian Kepala Kepegawaian.

Informan pendukung merupakan mereka yang dapat memberikan informasi walaupun tidak langsung terlibat dalam interaksi sosial yang diteliti. Adapun yang dipilih sebagai informan pendukung dalam penelitian ini adalah Staf Bima Islam dan Organisasi Tata Laksana.

Untuk memfokuskan pencarian data yang dimaksud penulis menggunakan informan yang berjumlah 5 orang yang terdiri dari :

No	Nama	Keterangan	Jenis Informan
1.	Ramli L.S.Ag,.MM	Kepala Kantor Kementerian Agama	Informan Kunci
2.	Usama Majid,S.Ag	Kepala Sub Bagian Tata Usaha	Informan Utama
3.	Gusti Irawan,S.Hi	Staf Bagian Kepala Kepegawaian	Informan Utama
4.	Anwar.S.Ag	Staf Bimas Islam	Informan Pendukung
5.	Yusuf,S.T	Organisasi dan Tata laksana	Informan Pendukung

Tabel 1.1 Informasi Informan

F. Metode Pengumpulan Data

Bagian penting dari penelitian adalah proses pengumpulan data peneliti, yang meliputi metode pengumpulan data yang peneliti gunakan untuk mendapatkan informasi yang relevan, yaitu :

1. Observasi

Observasi yang penulis lakukan dengan cara pengamatan langsung di lapangan untuk mendapatkan gambaran secara nyata tentang kegiatan yang dilakukan.

2. Wawancara

Wawancara atau Interview adalah sebuah percakapan langsung (*face to face*) antara peneliti dan informan, dalam proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab. Proses interview (wawancara) dilakukan untuk mendapatkan data dari informan tentang

bagaimana pengembangan karir dan kinerja pegawai di Kantor Kementrian Agama Kabupaten Mamasa?

3. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu dokumen-dokumen yang diambil dari instansi atau perusahaan seperti struktur organisasi dan uraian tugas dari karyawan.

Alat yang digunakan untuk dokumentasi yaitu kamera *handphone*.

G. Metode Analisis Data

Tujuan dari teknik analisis data adalah untuk menganalisis data yang dikumpulkan dalam penelitian ini. Setelah mengumpulkan dan menyusun data lapangan secara sistematis, langkah selanjutnya adalah menganalisis data. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif yaitu, mengumpulkan data dalam bentuk kata-kata bukan angka. Tujuannya adalah untuk mendeskripsikan kondisi atau fenomena yang terjadi di lingkungan atau lapangan, memilih secara sistematis menurut kategori tersebut, menggunakan bahasa yang mudah dicerna dan dipahami oleh masyarakat

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Kantor Kementrian Agama Kabupaten Mamasa

1. Profil Kabupaten Mamasa

Mamasa adalah sebuah kecamatan yang juga merupakan Ibu Kota dari Kabupaten Mamasa, Provinsi Sulawesi Barat, Indonesia. Kecamatan Mamasa memiliki luas 250,07 Km² dan merupakan Kecamatan dengan jumlah penduduk terbanyak di Kabupaten Mamasa yakni 26.277 jiwa (2021). Kecamatan Mamasa terdiri dari 1 Kelurahan dan 11 Desa, dan terbagi menjadi 7 rukun tetangga (RT), 18 rukun warga (RW) yang terdapat di Kelurahan Mamasa, dan 53 Dusun yang tersebar di 11 Desa. Jarak dari Mamuju, Ibu kota Sulawesi Barat, ke Mamasa sejauh 148 Km dengan waktu tempuh sekitar 5-6 jam. Sedangkan dari Makassar, Ibu Kota Sulawesi Selatan, sekitar 340 km dengan waktu tempuh sekitar 10 Jam. Adapun dari Polewali Mandar, sebagai daerah asal sebelum dimekarkan, sekitar 93 km atau 3-4 jam jarak tempuh. Letak geografis yang cukup dekat dengan Tana Toraja jarak Mamasa ke kabupaten Toraja sejauh 89 Km dengan waktu tempuh 9-10 jam.

Kabupaten Mamasa terletak pada ketinggian 600-2.000 meter diatas permukaan laut. Adapun batas wilayah kabupaten Mamasa,yakni ;

Utara : Kabupaten Mamuju

Timur : Kabupaten Tana Toraja, Kabupaten Pinrang

Selatan : Kabupaten Polewali Mandar

Barat : Kabupaten Mamuju, Kabupaten Majene, Kabupaten Polewali
Mandar

2. Sejarah Singkat Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamasa

Pada tanggal 16 Januari 2004, 2 tahun setelah berdirinya kabupaten Mamasa, Kementerian Agama Kabupaten Mamasa pun terbentuk. Perintis awal Kementerian Agama Kabupaten Mamasa (saat ini masih Departemen Agama) adalah Bapak Drs.H.Wahab Idris. Saat itu pelantikan beliau sebagai Kepala Kantor, masih dilaksanakan di Provinsi Sulawesi Selatan. Para Pejabat pertama kali yang mendampingi beliau adalah :

1. Drs.H.Zaiduddin,
2. Drs.H.Imran Kaljubi Kesa,
3. Rezin Pualillin, S.PAK
4. Ibu Suriati
5. Bapak I Gusti Made Alit

Merujuk pada PMA no.373 tahun 2002 Pasal 85, Kementerian Agama Kabupaten Mamasa (Departemen Agama), di awal berdirinya, lebih condong tergolong dalam tipologi III F, yang struktur organisasinya adalah :

1. Sub bagian Tata Usaha
2. Seksi Urusan Agama Islam dan Pemberdayaan Masjid
3. Seksi Bimbingan Masyarakat Kristen
4. Penyelenggara Zakat Wakaf
5. Ditambah, Penyelenggara Bimas Hindu dan
6. Kelompok Jabatan Fungsional

Selanjutnya pada tahun 2005, dilakukan pertama kali perekrutan pegawai negeri sipil, yang berhasil menjaring beberapa orang pegawai. Berdasarkan peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2006 tentang organisasi dan tata kerja departemen agama (disempurnakan) dalam Bab I tentang Kedudukan, Tugas dan Fungsi, pada Pasal 1 dikatakan : (1) Departemen dalam Pemerintahan Negara Republik Indonesia, yang selanjutnya dalam peraturan ini disebut Departemen Agama merupakan unsur pelaksana pemerintah ; (2) Departemen dipimpin oleh menteri yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada presiden. Pada Pasal 2 yang menjelaskan tentang tugas Departemen Agama, dikatakan : Departemen Agama mempunyai tugas membantu Presiden dalam menyelenggarakan sebagian tugas pemerintah di bidang keagamaan.

Berdasarkan Peraturan menteri Agama Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2019 tentang organisasi dan tata kerja instansi vertikal Kementerian Agama Pasal 1 dikatakan bahwa :

- (1) Instansi Vertikal Kementerian Agama merupakan instansi pada Kementerian Agama yang melaksanakan tugas dan fungsi Kementerian Agama di daerah.
- (2) Instansi Vertikal Kementerian Agama terdiri atas :
 - a. Kantor wilayah Kementerian Agama Provinsi ; dan
 - b. Kantor Kementerian Agama Kabupaten /kota.

Dalam Pasal 7 di ungkapkan bahwa kementerian Agama di tingkat Kabupaten/kota, menyelenggarakan fungsi sebagai berikut :

- a. Perumasan dan penetapan visi, misi dan kebijakan teknis di bidang pelayanan dan bimbingan kehidupan beragama kepada masyarakat di kabupaten/kota;
- b. Pelayanan bimbingan dan pembinaan kehidupan beragama;
- c. Pelayanan bimbingan dan pembinaan haji dan umrah;
- d. Pelayanan, bimbingan, dan pembinaan dibidang pendidikan madrasah, Pendidikan agama, dan Pendidikan keagamaan;
- e. Pembinaan kerukunan umat beragama;
- f. Pelaksanaan kebijakan teknis di bidang pengelolaan administrasi dan informasi;
- g. Pengkoordinasian perencanaan, pengendalian, pengawasan, dan evaluasi program; dan
- h. Pelaksanaan hubungan dengan pemerintah daerah, instansi terkait, dan Lembaga masyarakat dalam rangka pelaksanaan tugas Kementerian Agama di Kabupaten/kota.

Susunan organisasi kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamasa sebagaimana dimaksud dalam Pasal 909 ayat (2) huruf e terdiri atas:

- a. Subbagian Tata Usaha;
- b. Seksi Pendidikan Islam;
- c. Seksi Bimbingan Masyarakat Islam;
- d. Seksi Urusan Agama Kristen;
- e. Penyelenggara Haji dan Umrah;
- f. Penyelenggara Pendidikan Kristen;
- g. Penyelenggara Hindu, dan

h. Kelompok Jabatan Fungsional.

Kemudian dalam pasal 784 dijelaskan bahwa Tugas-tugas Seksi dan Penyelenggara adalah sebagai berikut:

Sejak Berdirinya pertama kali pada tahun 2004 Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamasa telah beberapa kali berganti pimpinan. Berikut ini adalah Kepala-kepala Kantor yang pernah bertugas di Mamasa.

- a. Subbagian Tata Usaha mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan koordinasi penjabaran kebijakan teknis dan kegiatan, pelayanan urusan persuratan, administrasi perencanaan, kepegawaian, keuangan dan barang milik negara, keorganisasian dan ketatalaksanaan, penyusunan keputusan, kerumahtanggaan, kearsipan, hubungan masyarakat, serta publikasi, data dan informasi.
- b. Seksi Pendidikan Islam mempunyai tugas melakukan pelayanan, bimbingan teknis, pengelolaan data dan informasi, serta penyusunan rencana dan pelaporan di bidang pendidikan raudlatul athfal, madrasah, ibtdaiyah, madrasah tsanawiyah, pendidikan agama Islam, pendidikan diniyah, dan pondok pesantren.
- c. Seksi Bimbingan Masyarakat Islam mempunyai tugas melakukan pelayanan, bimbingan teknis, pengelolaan data dan informasi, serta penyusunan rencana dan pelaporan dibidang urusan agama islam dan bina syariah, bina kantor urusan agama dan keluarga sakinah, serta penerangan agama islam.
- d. Seksi Urusan Agama Kristen mempunyai tugas melakukan pelayanan, bimbingan teknis, pengelolaan data dan informasi, serta penyusunan

rencana dan pelaporan dibidang kelembagaan, penyuluhan, dan budaya keagamaan Kristen.

- e. Penyelenggara Haji dan Umrah mempunyai tugas melakukan pelayanan, bimbingan teknis, pengelolaan data dan informasi, serta penyusunan rencana dan pelaporan di bidang pendaftaran pembatalan haji, bimbingan manasik, bina haji reguler, penyelenggaraan haji khusus dan umrah, transportasi dan dokumen haji reguler, serta administrasi keuangan haji.
- f. Penyelenggara Pendidikan Kristen mempunyai tugas melakukan pelayanan, bimbingan teknis, pengelolaan data dan informasi, serta penyusunan rencana dan pelaporan di bidang pendidikan agama dan pendidikan keagamaan Kristen.
- g. Penyelenggara Hindu mempunyai tugas melakukan pelayanan, bimbingan teknis, pengelolaan data dan informasi, serta penyusunan rencana dan pelaporan di bidang urusan agama Hindu, pendidikan agama, dan pendidikan keagamaan Hindu.

No	Nama	Jabatan	Periode
1	Drs. H. Abd Wahab Idris	Kepala Kantor	2004 – 2006
3	Drs. H Bahauddin Latif	Kepala Kantor	2007 -2008
4	Drs. H. M. Syuaib Tahir	Kepala Kantor	200 - 2010
5	H. Muhdin, S. Ag. M. Pd.I	Kepala Kantor	2010 – 2014
6	H. Ahmad Barambangy, S.Ag., MA	Kepala Kantor	2014 – 2018
7	H. Imran K, Kesa', S.Ag., M.Pd	Kepala Kantor	2018 – 2021
8	Dr. H. Adnan Nota, MA	Kepala Kantor	2021 – 2022
9	H. Ramli L, S.Ag., M.Pd.I	Kepala Kantor	2022 - Sekarang

Tabel 2.1 Kepala Kantor yang Pernah Menjabat

Sejak berdirinya di tahun 2004, Kantor Kementerian Agama pertama kali berkantor di Kantor KUA Kecamatan Mamasa. Di tempat yang cukup sempit itu, para personil Kementerian agama tetap bekerja hingga tahun 2009. Kemudian pada tahun 2009 Kementerian Agama Kabupaten Mamasa, resmi berpindah kantor ke Kantor baru yang beralamat di jl. Poros Limbong Lopi, Kecamatan Tawalian. Tanah kantor ini pada awalnya adalah pemberian dari pihak pemerintah daerah. Sedangkan bangunannya masih bersumber dari dipa kanwil Provinsi Sulawesi Barat. Luas tanah kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamasa saat ini adalah 3000 persegi, dengan luas bangunan kantor 40x30 m.

3. Deskripsi Suasana Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamasa

Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamasa berada di Jl. Poros Limbong Lopi, Kecamatan Tawalian. Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamasa terletak di sebelah utara Aula Mini dan Mushola Kementerian Agama. Kantor Dinas Wakil Bupati terletak di sebelah selatan gereja GPdi Sumber Kasih Limbonglopi.

Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamasa memiliki beberapa ruangan yaitu ruangan Kepala Kantor Kementerian Agama, Kepala Tata Usaha, Umum, Kepegawaian, Penyelenggara Haji dan Umroh, Penyelenggara Kristen, Penyelenggara Hindu, Bimbingan Masyarakat Islam, Pendidikan dan ruangan istirahat. Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamasa masing-masing memiliki tata ruangan yang rapi seperti penempatan meje, lemari dan komputer tersusun dengan baik. Suasana setiap ruangan nyaman dan kondusif membuat pegawai betah dalam proses penyelesaian suatu pekerjaan.

4. Visi dan Misi

a. Visi

Mempertimbangkan berbagai capaian program pada periode pembangunan 2004-2009 serta berbagai perubahan situasi dan lingkungan strategis, visi yang hendak diwujudkan oleh Kabinet Bersatu II 2009-2014 adalah "Indonesia yang sejahtera, demokratis dan berkeadilan".

Berpijak pada visi di atas, maka kementerian agama Kabupaten Mamasa, sejalan dengan Kementerian Agama Pusat menetapkan visi sebagai berikut; "Terwujudnya Masyarakat Mamasa yang Taat Beragama, Rukun, Cerdas, Mandiri dan Sejahtera Lahir Batin"

b. Misi

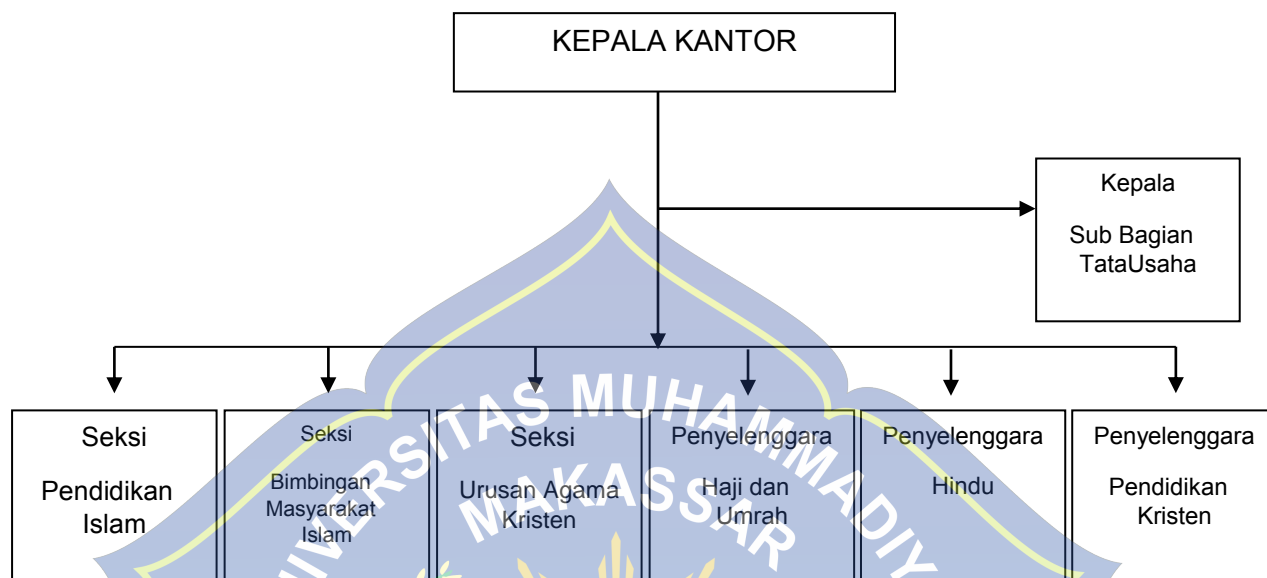
Sejalan dengan visi di atas, Kementerian Agama Kabupaten Mamasa, memiliki 5 misi yaitu :

1. Meningkatkan kualitas kehidupan beragama.
2. Meningkatkan kualitas kerukunan umat beragama.
3. Meningkatkan kualitas raudhatul athfal, madrasah, perguruan tinggi agama, pendidikan agama, dan pendidikan keagamaan.
4. Meningkatkan kualitas penyelenggaraan ibadah haji.
5. Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih dan berwibawa.

5. Tujuan

Tujuan jangka panjang pembangunan bidang agama yang hendak dicapai oleh Kementerian Agama adalah terwujudnya masyarakat Indonesia yang taat beragama, maju, sejahtera, dan cerdas serta saling menghormati antar pemeluk agama dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara, dalam wadah Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI).

6. Struktur Organisasi



Gambar 2.1 Struktur Organisasi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamasa

Keterangan :

- Kepala Sub Bagian Tata Usaha jumlah pegawai yang melaksanakan tugas dan fungsi 12 orang dan satu kepala sub bagian tata usaha.
 - a. Bagian kepegawaian
 - b. Bagian umum
 - c. Bagian Keuangan dan BMN 5
 - d. Bagian Perencana
 - e. Bagian Organisasi dan Tata Laksana
- Seksi Pendidikan Islam jumlah pegawai yang melaksanakan tugas dan fungsi 4 orang dan satu kepala seksi
 - a. Pendidikan Madrasah
 - b. Pendidikan Agama Islam

c. Pendidikan Keagamaan Islam

- Kepala Seksi Bimbingan Masyarakat Islam jumlah pegawai yang melaksanakan tugas dan fungsi 4 Orang dan satu kepala seksi bimbingan masyarakat islam.

a. Urusan Agama Islam

b. Penerangan Agama Islam

c. Zakat dan Wakaf

- Seksi Urusan Agama Kristen jumlah pegawai yang melaksanakan tugas dan tanggung jawab 6 orang dan satu kepala seksi

a. Pelayanan Urusan Agama Kristen

b. Bimbingan Teknis Urusan Agama Kristen

c. Pembinaan Urusan Agama Kristen

- Penyelenggara Haji dan Umrah jumlah pegawai yang melaksanakan tugas dan fungsi 3 orang dan satu penyelenggara.

a. Pelayanan Haji Jamaah

b. Bimbingan Teknis Haji Jamaah

c. Pembinaan Jamaah Haji

- Penyelenggara Pendidikan Kristen jumlah pegawai yang melaksanakan tugas dan fungsi 4 orang dan satu penyelenggara.

a. Pendidikan Agama Kristen PAUD

b. Pendidikan Agama Kristen Dasar

c. Pendidikan Agama Kristen Menengah

d. Pendidikan Keagamaan Kristen

- Penyelenggara Hindu jumlah pegawai yang melaksanakan tugas dan fungsi 3 orang dan satu orang penyelenggara.
 - a. Pelayanan Masyarakat Hindu
 - b. Bimbingan Teknis Bagi Masyarakat Hindu
 - c. Pembinaan Masyarakat Hindu

B. Hasil Penelitian

Data dari hasil penelitian ini didapatkan dari hasil wawancara mendalam yang dilakukan oleh peneliti pada kurun waktu bulan Maret sampai Mei 2023, dimana peneliti melakukan wawancara mendalam kepada Kepala Kantor Kementerian Agama, Kepala Sub Bagian Tata Usaha, Staf Bagian Kepegawaian, Staf Bagian Organisasi dan Tata Laksana dan Staf Bimas Islam Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamasa.

1. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir Pegawai
 - a. Hubungan Karyawan dan Organisasi

Menurut wawancara yang dilakukan dengan bapak Ramli L.S.Ag., MM Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamasa (Wawancara, Kamis 27 April 2023) menyatakan bahwa:

“Dalam Kementerian Agama ada beberapa bagian, ada subbagian tata usaha, ada seksi pendidikan agama islam, penyelenggara hindu, kristen dan lain-lain. Unit satuan kerja dikementerian agama itu penempatan pegawai sesuai dengan kualifikasi pendidikan, berdasarkan kemampuan kapasitas ke ilmunya dan keterampilanya untuk melaksanakan tugas untuk mewujudkan tujuan organisasi”

Selanjutnya penjelasan wawancara dengan bapak Usama Majid.S.Ag Kepala Sub Bagian Tata Usaha (Wawancara, Selasa 2 Mei 2023) menyatakan bahwa :

“Dikatakan prosedur hubungan pegawai dan organisasi sebenarnya hubungan itu timbal balik, bagaimana institusi itu sangat membutuhkan pegawai begitupun pegawai membutuhkan institusi atau organisasi sebagai wadah atau tempat dimana dia bekerja dan mengembangkan karirnya. Prosedurnya tetap mengaju pada regulasi yang sudah ditentukan oleh reformasi birokrasi”.

b. Faktor Eksternal

Kemudian peneliti bertanya mengenai faktor eksternal pada pengembangan karir pegawai di kantor kementerian agama dengan bapak Ramli L,S.Ag.,MM selaku kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamasa selaras dengan pendapat Yusuf,S.T Bagian Organisasi Tata Laksana (Wawancara, Kamis 27 April 2023) yakni :

“Pengaruh eksternal itukan terkait dengan pribadi-pribadi yang bersangkutan. Misalnya dia mengembangkan diri atau menambah keilmuan, untuk bisa menambah keprofesional terkait dengan sebuah pekerjaan sehingga pengaruh eksternal itu sangat menguntungkan bagi masing-masing pegawai dalam hal pengembangan karir karena terkadang ada persyaratan tertentu yang dibutuhkan dari eksternal ASN tersebut. Kalau mereka tidak memenuhi hal tersebut seperti dikatakan tadi, tidak belajar mengembangkan diri baik secara keilmuan atau ke professional maka itu otomatis dapat menghambat pengembangan karirnya dan itu bisa merugikan bagi mereka sendiri.”

Selanjutnya penjelasan wawancara dari bapak Gusti Irawan,S.Hi Staf Bagian Kepegawaian selaras dengan pendapat Usama Majid,S.Ag Kepala Sub Bagian Tata Usaha (Wawancara,Rabu 5 April 2023) menyatakan bahwa:

“Pengaruh eksternalnya itu pasti ada, seperti dorongan-dorongan dari luar itu pasti ada yang jelas pengaruh eksternal ini berhubungan untuk menopang untuk meningkatkan suatu kompetensi atau keahlian suatu organisasi atau ASN itu sendiri. Misalnya ada permintaan pelatihan dari eksternal tapi di persinggukan dengan fungsi yang ada di kantor itu sangat berpengaruh sekali.

c. Budaya Organisasi

Kemudian peneliti bertanya mengenai budaya organisasi pada pengembangan karir pegawai dengan bapak Ramli L,S.Ag.,MM kepala

Kantor Kementrian Agama Kabupaten Mamasa (Wawancara, Kamis 27 April 2023) menyatakan bahwa :

“Kantor kementrian agama pertama memelihara dan menjaga kebersamaan dan kita wujudkan program kementrian agama yaitu moderasi agama. Jadi moderasi ini ada 4 pilar di dalamnya yg harus diwujudkan 1. Komitmen kebangsaan.2.toleransi antar sesame anti kekerasan.3.akamodir.4.budaya local itu dgn penanaman moderasi beragama. Semua agama di kantor Kementrian Agama Kabupaten Mamasa dapat melaksanakan ajaran agamanya sekaligus, membuat program-program pembinaan berdasarkan umat masing-masing.

Selanjutnya penjelasan wawancara dari bapak Usama Majid,S.Ag selaku Kepala Sub Bagian Tata Usaha selaras dengan pendapat Anwar,S.Ag Staff Seksi Bimbingan Masyarakat Islam (Wawancara, Rabu 5 April 2023) menyatakan bahwa :

“Kementrian Agama senantiasa memberikan motivasi kepada para pegawai entah itu melalui kebijakan pimpinan ataupun melalui regulasi yang sudah di tetapkan negara terkait dengan penciptaan budaya organisasi karena bagaimanapun juga budaya organisasi itu akan dikatakan baik ketika pegawai ASN yang ada di dalam organisasi tersebut mempunyai motivasi untuk membangun budaya organisasi yang baik, yang mana dikatakan baik kalau kita menuju pada 5 budaya kerja Kementrian Agama mereka harus punya 1.intergritas, sikap yang positif untuk bertanggung jawab terhadap institusi negara, 2.harus mempunyai seorang pegawai kemampuan dan keahlian untuk bekerja dalam bidangnya masing-masing, 3.inovasi jadi kemampuan pegawai untuk mengembangkan sesuatu terkait dalam hal peningkatan kinerjanya terkait urusan yang di ampu, 4.tanggung jawab,5. Keteladanan”.

2. Indikator Pengembangan Karir Pegawai

a. Pendidikan dan Pelatihan

Kemudian peneliti bertanya mengenai pendidikan dan pelatihan pada pengembangan karir pegawai dengan bapak Ramli L,S.Ag.,MM selaku kepala Kantor Kementrian Agama Kabupaten Mamasa selaras dengan pendapat bapak Gusti Irawan Staf Bagian Kepegawaian, bapak Anwar,S.Ag Staf Bimbingan Masyarakat Islam, bapak Yusuf,S.T Bagian

Organisasi Tata Laksana (Wawancara, Kamis 27 April 2023) menyatakan bahwa :

“Tentu pengembangan karir itu berdasarkan pelatihan-pelatihan di kantor kementerian agama yang ada dibalai diklat keagamaan jadi kita usulkan ke balai diklat untuk pengembangan kompetensi dan pengembangn kemampuan sesuai dengan tugas dan fungsinya. Kemudian mengadakan pembinaan internal kantor. Mislanya pembinaan ASN sesuai degan tugas dan fungsinya. Dan dilaksanakan setiap tahun dan berdasarkan permintaan balai diklat yang kita utus sesuai kuota kantor kementerian agama.”

Selanjutnya penjelasan dari hasil wawancara dengan bapak Usama Majid,S.Ag., Kepala Sub Bagian Tata Usaha (Wawancara, Selasa 2 Mei 2023) menyatakan bahwa :

“Pendidkan dan pelatihan itu kalau kita bicara secara institusi itu terketat erat dengan balai diklat keagamaan yang ada di sulawesi selatan di makassar program mereka itu kita ikuti disini dalam rangka pengembangan karir, Pendidikan dan pelatihan itu diberikan ke masing-masing ASN dengan salah satu tujuan agar mereka yang menerima pendidikan dan pelatihan atau diklat itu bisa mengembangkan diri atau karirnya.”

b. Promosi

Kemudian peneliti bertanya mengenai promosi pada pengembangan karir pegawai dengan bapak Ramli L,S.Ag,.MM selaku Kepala Kantor Kementerian Agama selaras pendapat dengan bapak Usama Majid, S.Ag Kepala Sub Bagian Tata Usaha (Wawancara, Rabu 5 April 2023) menyatakan bahwa :

“Semua ASN yang ada dikantor kementerian agama mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk melakukan promosi ketika artinya sesuai dengan analisis jabatan dan analisis beban kerjanya.”

Selanjutnya penjelasan dari hasil wawancara dengan bapak Gusti Irawan,S.Hi selaku Staf Bagian Kepegawaian selaras dengan Pendapat

Anwar,S.Ag Staf Bimbingan Masyarakat Islam, bapak Yusuf,S.T selaku Bagian Organisasi Tata Laksana (Wawancara, Rabu 5 April 2023) menyatakan bahwa :

“Mengikuti sesuai ASN kemudian di nilai atasan kami, dan ketika mereka menilai bahwa kami mampu dan di anggap bisa sesuai dengan kriteria untuk menempati jabatan itu dan di tetapkan bapeprjkat dengan penilaian yang paripurna”.

c. Rotasi

Kemudian peneliti bertanya mengenai rotasi pada pengembangan karir pegawai dengan bapak Gusti Irawan,S.Hi Staf Bagian Kepegawaian selaras dengan pendapat bapak Anwar,S.Ag Staf Bimbingan Islam, bapak Yusuf,S.T Bagian Organisasi Tata Laksana (Wawancara, Rabu 5 April 2023) menyatakan bahwa :

“Rotasi pekerjaan terkadang hampir semua ASN paham apa yang akan dilakukan ketika sebelum masuk menduduki suatu jabatan itu sudah tertuang dalam tugas dan fungsi mereka yang dimana ada dikatakan saran kerja pegawai jadi ASN itu sudah ada perjanjian antara atasan dan bawahan yang di sebut dengan sasaran kinerja pegawai dan itu dinilai, ada laporan kinerja harian, bulan dan tahun.

Selanjutnya penjelasan dari hasil wawancara bapak Usama Majid, S.Ag selaku Kepala Sub Bagian Tata Usaha (Wawancara,Selasa 2 Mei 2023) menyatakan bahwa :

“Yang Namanya pegawai selama dia bukan fungsional tertentu itu bisa dirotasi ke tempat dimana saja karena diharapkan semua pegawai untuk mengetahui semua pekerjaan yang ada sesuai institusinya. Begitupun juga pegawai fungsional seperti guru itu memungkinkan rotasi, karena kantor ini membutuhkan refresh boleh jadi, ketika pegawai tersebut ditempat tertentu saja itu dapat menimbulkan kejenuhan bagi

mereka dan bisa membuat kantor ini mendapatkan dampak buruk dari pada kejenuhan”.

Selanjutnya penjelasan dari hasil wawancara dengan bapak Ramli L,S.Ag.,MM Kepala kementerian Agama (Wawancara, Kamis 27 April 2023) menyatakan bahwa :

“ Dikantor kementerian agama itu punya rencana strategi yaitu 5 tahun, ada rencana kerja tahunan”.

C. Pembahasan

Hasil penelitian diatas merupakan suatu proses penelitian yang telah dilakukan peneliti. Dalam penelitian ini menggunakan metode kualitatif yang mendeskripsikan tentang analisis pengembangan karir pegawai di kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamasa.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada Kepala Kantor Kementerian Agama, Kepala Sub Bagian Tata Usaha, Staf Bagian Kepegawaian, Staf Bagian Organisasi Tata Laksana, Staf Bimbingan Masyarakat Islam di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamasa.

1. Faktor Yang Mempengaruhi Perkembangan Karir Pegawai
 - a. Hubungan Karyawan dan Organisasi

Secara ideal, hubungan pegawai dan organisasi berada dalam hubungan yang saling menguntungkan, sehingga pada saat yang demikian organisasi dapat mencapai produktifitas kerja yang lebih tinggi.

Menurut hasil wawancara di kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamasa hubungan pegawai dan organisasi berjalan baik

dan sesuai dengan kualifikasi pendidikan. Dimana suatu organisasi membutuhkan pegawai begitupun pegawai membutuhkan suatu organisasi, dan pegawai dapat mengembangkan karirnya.

b. Faktor Eksternal

Aturan dalam manajemen karir di suatu organisasi menjadi kacau karena ada intervensi dari luar. Karyawan yang dipromosikan untuk jabatan yang lebih tinggi, akan di batalkan karena ada orang yang ditempatkan dari luar organisasi yang dianggap cukup dan mampu. Dengan demikian masalah ini dapat mengacukan manajemen karir yang telah dirancang oleh organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara, peneliti menyimpulkan bahwa faktor eksternal di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamasa berpengaruh baik karena adanya dorongan dari luar untuk meningkatkan atau mengembangkan suatu kompetensi atau keahlian yang menguntungkan bagi pegawai dalam hal pengembangan karir itu sendiri.

c. Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan peraturan atau pandangan yang diyakini oleh karyawan dalam organisasi, dimana terdapat aturan yang harus ditaati untuk kepentingan bersama.

Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dengan penerapan budaya organisasi yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamasa. Budaya organisasi erat

kaitanya dengan pemberdayaan pegawai di sebuah organisasi dan setiap organisasi mengharapkan terciptanya rasa kekeluargaan antara anggota yang satu dengan anggota yang lain dan akhirnya berpengaruh kepada pengembangan karir pegawai.

2. Indikator Pengembangan Karir Pegawai

a. Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan merupakan penciptaan suatu lingkungan di mana sumber daya manusia dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan mereka.

Berdasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan di Kantor Kementrian Agama Kabupaten Mamasa dapat mengembangkan karirnya melalui pelatihan yang diusulkan dari balai diklat keagamaan untuk pengembangan kompetensi dan pengembangan kemampuan sesuai dengan tugas dan fungsinya

b. 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 sangat penting diisi melalui proses seleksi internal yang sifatnya kompetitif.

Berdasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa promosi di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamasa kompetensi pegawai merupakan salah satu penilaian dalam promosi kemudian kepribadian pegawai yang relatif tenang dan stabil yang dapat diukur dari pribadi pegawai yang bersangkutan di tempat kerja.

c. Rotasi

Rotasi sebuah sistem atau strategi untuk menukar pekerjaan atau tugas pegawai. Ketika di rotasi kerja, seorang pegawai akan memperoleh tugas baru.

Berdasarkan hasil wawancara, peneliti menyimpulkan bahwa rotasi di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamasa rotasi itu dilakukan oleh semua pegawai untuk dapat mengetahui semua pekerjaan yang ada di organisasi. Sebelum pegawai terjun ke dunia ASN itu sudah ada perjanjian antara atasan dan bawahan yang dimana disebut sasaran kinerja pegawai yang dinilai setiap dalam tugas dan fungsinya.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka simpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Pengembangan karir pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamasa dilihat dari hubungan karyawan dan organisasi berjalan dengan baik dimana para pegawai dapat mengembangkan kemampuan sesuai keahlian bidangnya akan berpengaruh besar pada suatu organisasi. Adapun Faktor eksternal yang memberikan dorongan pada pegawai untuk meningkatkan suatu kompetensi keahlian suatu ASN itu sendiri.

Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap pegawai di kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamasa, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi maka semakin baik pula pengembangan karir pegawai di suatu organisasi. Begitupun pada Pendidikan dan pelatihan yang berjalan baik dan maksimal untuk para pegawai dapat mengembangkan kemampuan melalui pelatihan-pelatihan yang diusulkan dari balai diklat.

Promosi di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamasa semua pegawai berhak dan berkesempatan untuk mendapatkan promosi sesuai kemampuan analisis jabatan dan beban kerja. Begitupun rotasi berjalan dengan baik dimana para pegawai paham dalam perputaran atau perindahan jabatan yang sudah tertuang dalam tugas dan fungsinya.

B. SARAN

1. Kantor Kementrian Agama Kabupaten Mamasa sebaiknya mempertahankan dan mengembangkan lagi system pengembangan karir pegawai yang terdapat pada organisasi, karena pengembangan karir yang baik dapat membuat dan menimbulkan rasa kepuasan kerja pada diri pegawai secara individu maupun kelompok/tim.
2. Kantor Kementrian Agama Kabupaten Mamasa diharapkan dapat meningkatkan budaya organisasi. Selain itu, perlu untuk memperhatikan dan meningkatkan kebutuhan sosial pegawai.
3. Bagi peneliti berikutnya agar dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti pengembangan karir pegawai di Kantor Kementrian Agama Kabupaten Mamasa, sehingga dapat memberikan informasi yang komperehensif tentang pengembangan karir pegawai.



DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. (2016). Manajemen sumber daya manusia. *Kunststoffe International*, 106(12), 16–21.
- Amalia, R. (2017). *Buku Penempatan Dan Pengembangan Pegawai*. 1–320.
- Anadrini. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Di Kementerian Agama Kabupaten Gowa. In *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. (Vol. 3, Issue 2).
- Anadrini 2019. (n.d.). Republik Indonesia. undang-undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, pasal 69 ayat 1 dan 2. 2019.
- Handoko. (2018). Pengaruh pengembangan karir dan kompensasi terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 31–45.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen personalia dan sumberdaya manusia*. Bpfe.
- Hasibuan. (2019). pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Bisnis Administrasi (BIS-A) Volume 08, Nomor 01, 01-06*.
- Huda, B. (2017). *Pengembangan Karir Individu pada Distributor Multi Level Marketing di Kecamatan Trimurjo*. IAIN Metro.
- Jannah.S.R. (2016). Artikel Manajemen Pengembangan Karir Pegawai. *Journal of Management in Education (Jmie)*, 1(1), 53–62.
- Joko, T., Munir, R., & Fattah, N. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir, Pengawasan Dan Komitmen Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Bantaeng. *Journal Of Management*, 2(2), 416.
- Kadar Nurjaman. (2014). pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai di kementerian agama kabupaten gowa. *Manajemen Personalia, (Jawa Barat: CV Pustaka Setia, h.274, 274*.
- Luther Gulick. (2019). Manajemen sumber daya manusia eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- Mansyur, H. (2022). Penerapan audit manajemen sebagai sarana menilai efektivitas fungsi manajemen sumber daya manusia badan amil zakat nasional (baznas) kota makassar. In *manajemen sumber daya manusia* (Issue 8.5.2017).
- Marlina, H. (2018). Analisis Pengembangan Karir Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kampar. *Repository.Uin-Suska.Ac.Id*.
- Maulyan, F. F. (2019). Peran Pelatihan Guna Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Karir: Theoretical Review. *Jurnal Sain Manajemen*, 1(1), 40–50. <http://ejurnal.univbsi.id/index.php/jsm/index>.
- Moleong, L. J. (2015). Metode penelitian kualitatif. cetakan Ke-XXXV. *Bandung: PT Remaja Rosdakarya*.

- Muhajir, M. (2015a). Analisis Pengembangan Karir Pegawai Pada Kantor Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. *Katalogis*, 3(12).
- Muhajir, M. (2015b). provinsi sulawesi tengah. *Analisis Pengembangan Karir Pegawai Pada Kantor Dinas Pendapatan Daerahh Provinsi Sulawesi Tengah*, 142–149.
- Nugraha, G. A. (n.d.). *Manajemen Operatif Dalam Pengembangan Kinerja PEGAWAI Di SMP Muhammadiyah Program Khusus Kota Barat SURAKARTA Tahun 2017*.
- Pio, R. J. (2017). Perencanaan dan pengembangan karir. *Seminar Nasional TIK Dan Ilmu Sosial (SocioTech) 2017*, 7(2), 207–215.
- Pradanti, T. W., Heryanto, B., & ... (2021). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kementerian Agama Kabupaten Kediri. ...: *Jurnal Riset Bisnis Dan ...*, 2. <http://ojs.unik-kediri.ac.id/index.php/risk/article/view/2189>
- Salabi, A. S. (2021). Pengembangan Karier Guru Di Pesantren Darul Ihsan Hampanan Perak Deli Serdang. *Continuous Education: Journal of Science and Research*, 2(1), 1–16.
- Sari, M. (2013). Fakultas Ekonomi-Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Menjadi Akuntan Publik Oleh Mahasiswa Departemen Akuntansi Fakultas Ekonomi Umsu Medan. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 13(2), 174–201. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/akuntan/article/view/148/93>
- Suherman, B., Latif, M., Teresia, S., Dewi, R., Studi, P., Fakultas, F., Universitas, F., Timur, I., Farmasi, J., Kemenkes, P., Teresia, S., Dewi, R., Vannemei, K. U., & Cakram, D. (2018). *Efektivitas pelaksanaan mutasi pegawai dalam rangka pengembangan karir pegawai negeri sipil di badan kepegawaian daerah kabupaten mandailing natal: Vol. XIV (Issue 1)*.
- Syafitri, A., & Saragi, M. P. D. (2023). Analisis Pengembangan Karier Karyawan di Masa Pandemi Covid-19. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5(6), 3600–3611.
- Taula, A. D., Jansen, F., & Rumayar, A. L. E. (2017). Pengaruh karakteristik organisasi dan karakteristik individu terhadap pengembangan karir pegawai pada kantor wilayah kementerian agama provinsi sulawesi tengah. *Jurnal Sipil Statik*, 5(5), 273–284.



Lampiran 1 Surat Permohonan Izin Penelitian



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

LEMBAGA PENELITIAN PENGEMBANGAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Telp.866972 Fax (0411)865588 Makassar 90221 e-mail :lp3m@unismuh.ac.id

Nomor : 905/05/C.4-VIII/III/1444/2023

21 Sya'ban 1444 H

Lamp : 1 (satu) Rangkap Proposal

13 March 2023 M

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Bapak / Ibu Bupati Mamasa

Cq. Ka. Badan Kesbang, Politik & Linmas

di -

Sulawesi Barat

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Berdasarkan surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, nomor: 323/05/A.2-II/III/44/2023 tanggal 13 Maret 2023, menerangkan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : MUSLIMAH

No. Stambuk : 10572 1138019

Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Manajemen

Pekerjaan : Mahasiswa

Bermaksud melaksanakan penelitian/pengumpulan data dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul :

"Analisis Pengembangan Karir Pegawai di Kantor Kemetrian Agama Kabupaten Mamasa"

Yang akan dilaksanakan dari tanggal 17 Maret 2023 s/d 17 Mei 2023.

Sehubungan dengan maksud di atas, kiranya Mahasiswa tersebut diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai ketentuan yang berlaku.

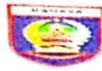
Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan Jazakumullahu khaeran

أَسْتَغْفِرُكَ وَأَتُوبُ إِلَيْكَ يَا أَرْحَمَ الرَّاحِمِينَ

Ketua LP3M,


Dr. H. Abubakar Idhan, MP.
NBM 101 7716

Lampiran 2 Surat Izin Penelitian



PEMERINTAH KABUPATEN MAMASA
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
 JL. Demmatande No.2 Kantor Gabungan Dinas Kab. Mamasa 91362-Prov.Sulawesi Barat

Mamasa, 30 Maret 2023

Nomor : 070/117/DPM-PTSP/III/2023
 Lampiran : 1 Berkas
 Hal : *Izin /Rekomendasi Penelitian*

Berdasarkan surat Rekomendasi dari Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Nomor: 070/109/BKBP/III/2023, Tanggal, 27 Maret 2023 maka/Mahasiswa/Peneliti/Dosen/Pegawai di bawah ini:

Nama : MUSLIMAH
 Nomor Stambuk : 10572 1138019
 Program Studi : EKONOMI DAN BISNIS
 Pekerjaan : MAHASISWA

Diberikan izin untuk melakukan Penelitian/Pengambilan Data di Kementrian Agama, Kabupaten Mamasa , dalam rangka Penyusunan Skripsi dengan judul :

"Analisis Pengembangan Karir Pegawai Di Kantor Kementrian Agama Kabupaten Mamasa"

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami menyetujui kegiatan dimaksud dengan ketentuan:

1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan, kepada yang bersangkutan melapor kepada Kepala SKPD (Unit Kerja)/Camat, apabila kegiatan dilaksanakan di SKPD(Unit Kerja)/Kecamatan setempat;
2. Penelitian tidak menyimpang dari izin yang diberikan;
3. Mentaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku dan mengindahkan adat istiadat setempat;
4. Menyerahkan 1 (satu) eksemplar copy hasil penelitian kepada Bupati Mamasa Cq. Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu kabupaten Mamasa;
5. Surat izin akan dicabut kembali dan dinyatakan tidak berlaku apabila ternyata pemegang surat izin ini tidak mentaati ketentuan tersebut diatas.

Untuk terlaksananya tugas penelitian tersebut dengan baik dan lancar, diminta kepada Saudara untuk memberikan bantuan fasilitasi seperlunya.

Demikian disampaikan untuk dimaklumi dan dipergunakan seperlunya.

A.n. BUPATI MAMASA
KEPALA DINAS,

H.ASFARNURYADIN, S.Pd., M.Kes *Wj*
 Pangkat: Pembina Utama Muda/ IV.c
 NIP.19690818 199303 1 005

Lampiran 3 hasil Uji Turnitin Skripsi



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Alamat Kantor: Jl. Sultan Alauddin NO.259 Makassar 90221 Tlp.(0411) 866972,881593, Fax.(0411) 865588

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar,
Menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:

Nama : Muslimah
Nim : 105721238019
Program Studi : Manajemen

Dengan nilai:

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	0%	10 %
2	Bab 2	2%	25 %
3	Bab 3	5%	15 %
4	Bab 4	0%	10 %
5	Bab 5	0%	10%

Dinyatakan telah lulus cek plagiat yang diadakan oleh UPT- Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar Menggunakan Aplikasi Turnitin.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Makassar, 21 Juli 2023

Mengetahui

Kepala UPT Perpustakaan dan Penerbitan,



Nursnah, Hum., M.I.P.
NBM. 964 591

BAB I Muslimah 105721238019

ORIGINALITY REPORT

0%

SIMILARITY INDEX

0%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

Exclude quotes

On

Exclude matches

Exclude bibliography

On



AB II Muslimah 105721238019

ORIGINALITY REPORT

2%

SIMILARITY INDEX

2%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

repository.uska.ac.id
Internet sources

2%



Exclude quotes On

Exclude bibliography On

Exclude matches < 2%

BAB III Muslimah 105721238019

ORIGINALITY REPORT

5% SIMILARITY INDEX	5% INTERNET SOURCES	2% PUBLICATIONS	0% STUDENT PAPERS
-------------------------------	-------------------------------	---------------------------	-----------------------------

PRIMARY SOURCES

1	core.ac.uk Internet Source	3%
2	docplayer.info Internet Source	2%

Exclude quotes
Exclude bibliography

Exclude matches



BAB IV Muslimah 105721238019

ORIGINALITY REPORT

0%

SIMILARITY INDEX

0%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES



Exclude quotes On

Exclude bibliography On

Exclude matches



BAB V Muslimah 105721238019

ORIGINALITY REPORT

0%
SIMILARITY INDEX

0%
INTERNET SOURCES

0%
PUBLICATIONS

0%
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

Exclude quotes On
Exclude bibliography On

Exclude matches On



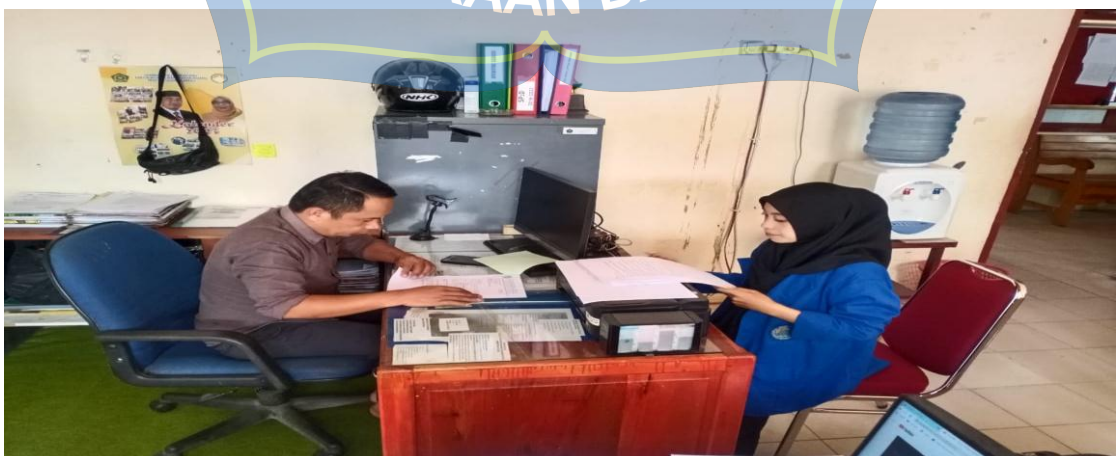
Lampiran 4 Dokumentasi Penelitian



Gambar 3.1 Wawancara dengan Kepala Kantor Kementrian Agama Kabupaten Mamasa



Gambar 3.2 Wawancara dengan Kepala Sub Bagian Tata Usaha



Gambar 3.3 Wawancara dengan Staff Kepegawaian



Gambar 3.4 Wawancara dengan Staff Bimbingan Masyarakat Islam



Gambar 3.5 Wawancara dengan Staff Organisasi Dan Tata Laksana



Gambar 3.6 Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamasa

Lampiran 5 Coding Wawancara

LAMPIRAN 1 CODING WAWANCARA

CODING WAWANCARA

1. Coding Indikator

- I : Berkomunikasi dengan pendengar
- II-A : Mempertimbangkan keinginan pendengar
- II : Mendeskripsikan subjek penelitian
- II-A : Menjabarkan kelebihan objek penelitian

2. Coding key informan

Wawancara key informan 1

Nama : Ramli L,S.Ag.,MM

Kode : RL

Jabatan : Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamasa

Kode	Data Wawancara	Baris	Penulisan
RL	jadi hubungan organisasi dalam kementerian agama ini ada beberapa sakker, ada sub bagian tata usaha, ada seksi pendidikan agama islam, penyelenggara hindu, kristen	6	I/1/6/RL
RL	dengan demikian tetap, unit-unit kerja dikementerian agama itu pengembangan pegawai, penempatan pegawai juga sesuai dengan kualifikasi pendidikan. Misalnya dipendidikan islam itu banyak-banyak pegawai yang memahami yang berkualifikasi pendidikan islam. Begitupun di seksi lain artinya menempatkan pegawai unit sakker kerjaberdasarkan	8	A/1/8-RL/II

	kualifikasinya berdasarkan kemampuan kapasitas keilmuannya dan keterampilannya untuk melaksanakan tugas dan mewujudkan tujuan organisasi.		
RL	Saya kira tidak ada tidak ada faktor eksternal. Semuanya berdasarkan kemampuan dan kapasitas pegawai tersebut sesuai dengan kualifikasi pendidikan	18	RL/II/1/18
RL	Tentu kami kementerian agama kabupaten mamasa, yang pertama memelihara dan menjaga kebersamaan, kemudian kita mewujudkan program kementerian agama yaitu moderasi beragama, jadi moderasi beragama ini ada 4 pilar didalamnya yang harus diwujudkan yang pertama itu komitmen kebangsaan, toleransi antar sesama anti kekerasan, kemudian akomodir, budaya lokal itu dengan penanaman moderasi beragama itu berarti semua agama-agama di kantor kementerian agama kabupaten mamasa ini dapat melaksanakan ajaran agama agamanya sekaligus membuat program-program pembinaan dan berdasarkan umat masing-masing.	23	RL/II/1/23
RL	ya tentu pengembangan karir itu berdasarkan pelatihan-pelatihan, jadi karena di kantor kementerian agama ini ada balai diklat untuk pengembangan kompetensi dan fungsinya, itu kita usulkan kebalai diklat untuk diklat. Ya kemudian mengadakan pembinaan-pembinaan internal kantor, misalnya pembinaan ASN aparatur sipil negara sesuai dengan tugas dan fungsinya. Misalnya pembinaan penyuluh agama,	34	RL/II/1/34

	pembinaan administrasi, seperti itu yang kita lakukan dalam rangka pengembangan kompetensi pegawai.		
RL	Setiap tahun berdasarkan permintaan balai diklat ya kita utus sesuai dengan kuota kemenag mamasa, setiap akhir tahun memang kita usul kebalaidiklat bahwa kebutuhan diklat pegawai sekian-sekian berdasarkan tugas dan fungsi pegawai tersebut	41	A/1/41-RL/II
RL	Melakukan penilaian kinerja dari pada pegawai tersebut dari kedisiplinan kemudian loyalitas terhadap pimpinan tidak pernah mendapatkan hukuman disiplin yaa itu semua	47	RL/II/1/47
RL	kalau kita di instansi pemerintah seperti kementrian agama itu punya renstra atau rencana strategi yaitu lima tahun, kemudian ada namanya RKT rencana kerja tahunan.	52	A/1/52-RL/II

TRANSKIP WAWANCARA RAMLI L,S.Ag.,M.M

Peneliti : Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatu pak. Terimakasih atas waktunya, Saya atas nama Muslimah dari Universitas Muhammadiyah Makassar, baik saya ingin melakukan wawancara yaitu yang pertama. Bagaimana hubungan karyawan dan organisasi di kantor kementerian agama kabupaten mamasa ?

Ramli L,S.Ag.,M.M : *jadi hubungan organisasi dalam kementerian agama ini ada beberapa sakker, ada sub bagian tata usaha, ada seksi pendidikan agama islam, penyelenggara hindu, kristen, (I Baris 6) nah... dengan demikian tetap, unit-unit kerja dikementerian agama itu pengembangan pegawai, penempatan pegawai juga sesuai dengan kualifikasi pendidikan. Misalnya dipendidikan islam itu banyak-banyak pegawai yang memahami yang berkualifikasi pendidikan islam. Begitupun di seksi lain artinya menempatkan pegawai unit sakker kerjaberdasarkan kualifikasinya berdasarkan kemampuan kapasitas keilmuannya dan keterampilannya untuk melaksanakan tugas dan mewujudkan tujuan organisasi.(II-A Baris 8).*

Peneliti : Selanjutnya, Apakah ada faktor eksternal dalam pengemangan karir pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamasa ?

Ramli L,S.Ag.,M.M : *Saya kira tidak ada tidak ada faktor eksternal. Semuanya berdasarkan kemampuan dan kapasitas pegawai tersebut sesuai dengan kualifikasi pendidikan.(II Baris 18)*

Peneliti : Selanjutnya, Bagaimana budaya organisasi di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamasa?

Ramli L,S.Ag.,M.M : *Tentu kami kementerian agama kabupaten mamasa, yang pertama memelihara dan menjaga kebersamaan, kemudian kita mewujudkan program kementerian agama yaitu moderasi beragama, jadi moderasi beragama ini ada 4 pilar didalamnya yang harus diwujudkan yang pertama itu komitmen kebangsaan, toleransi antar sesama anti kekerasan, kemudian akomodir, budaya lokal itu dengan penanaman moderasi beragama itu berarti semua agama-agama di kantor kementerian agama kabupaten mamasa ini dapat*

melaksanakan ajaran agama agamanya sekaligus membuat program-program pembinaan dan berdasarkan umat masing-masing. (II Baris 23)

Peneliti : Bagaimana prosedur pendidikan dan pelatihan dalam pengembangan karir pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamasa ?

Ramli L,S.Ag.,M.M : eeh.... *ya tentu pengembangan karir itu berdasarkan pelatihan-pelatihan, jadi karena di kantor kementerian agama ini ada balai diklat untuk pengembangan kompetensi dan fungsinya, itu kita usulkan kebalai diklat untuk diklat. Ya kemudian mengadakan pembinaan-pembinaan internal kantor, misalnya pembinaan ASN aparatur sipil negara sesuai dengan tugas dan fungsinya. Misalnya pembinaan penyuluh agama, pembinaan administrasi, seperti itu yang kita lakukan dalam rangka pengembangan kompetensi pegawai. (II Baris 34). Setiap tahun berdasarkan permintaan balai diklat ya kita utus sesuai dengan kuota kemenag mamasa, setiap akhir tahun memang kita usul kebalaidiklat bahwa kebutuhan diklat pegawai sekian-sekian berdasarkan tugas dan fungsi pegawai tersebut. (II-A Baris 41)*

Peneliti : selanjutnya, Apa saja prosedur promosi jabatan dalam pengembangan karir di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamasa ?

Ramli L,S.Ag.,M.M : *Melakukan penilaian kinerja dari pada pegawai tersebut dari kedisiplinan kemudian loyalitas terhadap pimpinan tidak pernah mendapatkan hukuman disiplin yaa itu semua. (II Baris 47)*

Peneliti : Selanjutnya, bagaimana mengatur rotasi di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamasa ?

Ramli L,S.Ag.,M.M : *yaa kalau kita di instansi pemerintah seperti kementerian agama itu punya renstra atau rencana strategi yaitu lima tahun, kemudian ada namanya RKT rencana kerja tahunan. (II-A Baris 52)*

LAMPIRAN 1 CODING WAWANCARA

CODING WAWANCARA

1. Coding Indikator

- I : Berkomunikasi dengan pendengar
- I-A : Mempertimbangkan keinginan pendengar
- II : Mendeskripsikan subjek penelitian
- II-A : Menjabarkan kelebihan objek penelitian

2. Coding key informan

Wawancara key informan 2

Nama : Usama Majid,S.Ag
 Kode : UM
 Jabatan : Kepala Sub Bagian Tata Usaha

odeK	Data Wawancara	Baris	Penulisan
UM	Prosedurnya itu seperti saya katakan tadi memang sudah dicantumkan dalam regulasi kepegawaian yang diatur terkait dengan pengembangan karir seorang ASN	6	UM/II/2/6
UM	dikatakan prosedur pegawai hubungan pegawai organisasi sebenarnya hubungan itu timbal balik bagaimana institusi itu sangat membutuhkan pegawai begitupun pegawai membutuhkan institusi atau organisasi sebagai wadah atau tempat dimana dia bekerjadan	8	UM/II/2/8

	mengembangkan karirnya		
UM	Ada-ada pengaruh eksternal itukan terkait dengan pribadi-pribadi masing-masing yang bersangkutan	15	UM/II/2/15
UM	ketika dia belajar mengembangkan diri, memprofosionalkan diri atau menambah keilmuan misalnya kuliah itu bisa menambah keprofosionalnya terkait dengan sebuah pekerjaan sehingga pengaruh eksternal itu sangat menentukan bagi masing-masing pegawai dalam hal pengembangan karir. Karena ada persyaratan tertentu terkadang persyaratan-persyaratan tertentu yang memang dibutuhkan dari eksternal ASN tersebut. Kalau mereka tidak memenuhi hal tersebut seperti yang saya katakan tadi tidak belajar mengembangkan diri baik keindividuan atau keprofosionalan maka itu otomatis dapat menghambat pengembangan karirnya dan itu bisa merugikan bagi mereka sendiri	16	A/2/16-UM/II
UM	Kementrian agama dalam hal ini senantiasa memberikan motivasi kepada para pegawai entah itu melalui kebijakan pimpinan ataupun melalui budaya organisasi karena bagaimanapun juga budaya organisasi itu akan dikatakan baik	28	UM/II/2/28

	ketika pegawai ASN yang ada didalam organisasi tersebut mempunyai motivasi untuk membangun budaya organisasi yang baik		
UM	<p>yang mana dikatakan baik kalau kita menuju pada 5 budaya kerja kementerian agama mereka harus punya integritas, integritas itu sikap yang positif untuk bertanggung jawab terhadap institusi negara, yang kedua harus mempunyai profesionalitas seorang pegawai dituntut mempunyai profesionalitas untuk kemampuan dan keahlian untuk bekerja dalam bidangnya masing-masing, ada namanya inovasi jadi kemampuan seorang pegawai untuk mengembangkan sesuatu terkait dalam hal peningkatan kinerja terkait urusan yang diampu, misalnya seorang penyuluh harus bagaimana sehingga bisa membuat inovasi-inovasi baru dalam hal kepenyuluhannya.</p> <p>Kemudian ada namanya tanggung jawab ini saya pikir semua orang harus punya karena bagaimanapun juga kita diberi tugas atau yang ditau sebagai tugas dan fungsi terkait dengan jabatan masing-masing untuk dia bisa bertanggung</p>	29	A/2/29-UM/II

	<p>jawabkan terhadap tugas-tugas apa yang telah diamanahkan kepada masing-masing mereka. Kemudian setelah itu ada keteladanan</p>		
UM	<p>Jadi ini pembicaraan bukan cuma kantor kementrian mamasa ya, pendidikan dan pelatihan itu kalua kita bicara secara institusi itu terkait ketat erat dengan misalnya balai diklat keagamaanyang ada di Sulawesi selatan di makassar</p>	46	UM/I/2/46
UM	<p>jadi pendidikan dan pelatihan itu diberikan kepada masing-masing ASN itu salah satu tujuanya itu supaya mereka yang menerima pendidikan dan pelatihan itu bisa mengembangkan diri mengembangkan karirnya, jadi ketika kinerjanya bertambah dan semakin bagus itukan sebenarnya sudah karir. Yah karir-karir ini yang sering di amati atau dimaknai ujung-ujungnya adalah misalnya golongan, kenaikan golongan, kenaikan pangkat atau jabatan-jabatan tertentu yang diserahkan kepada masing-masing orang.</p>	50	A/2/50-UM/II
UM	<p>Melaksanakan tugas saya sebaik mungkin yaa.. yang berdasarkan regulasi kemudian</p>	60	UM/I/2/60
UM	<p>jadi itu saja kita berusaha semaksimal mungkin</p>	63	A/2/63-UM/I

	melaksanakan apa yang menjadi tugas kita dari melaksanakan perintah pimpinan selama itu bertentang undang-undang		
UM	bahwa di kantor ini tidak menuntut kemungkinan pegawai itu dirotasi yaa. Misalnya si A yang awalnya ditempat X dia kemudian dirotasi untuk ketempat Y	69	A/2/69-UM/I
UM	Namanya pegawai selama dia bukan fungsional tertentu itu bisa di rotasi ketempat- tempat mana saja. Diharapkan semua pegawai itu mengetahui semua pekerjaan yang ada di institusi-institusinya begitupun juga pegawai-pegawai fungsional seperti guru, penyuluh itu memungkinkan rotasi,	72	A-UM/II/2/72II
UM	kantor ini organisasi membutuhkan refres karena boleh jadi ketika staff dan orang-orang tersebut atau pegawai-pegawai stan di tempat tertentu saja it bisa menimbulkan kejenuhan bagi mereka dan bisa membuat kantor ini dampak buruk dari pada kejenuhan dan keamanan yang berlaku sehingga memang perlu ada diperlukan Namanya refresing dengan cara merotasi pegawai atau staff.	76	A/2/76-UM/II

TRANSKIP WAWANCARA USAMA MAJID,S.Ag

Peneliti : Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatu pak. Terimakasih atas waktunya, Saya atas nama Muslimah dari Universitas Muhammadiyah Makassar, baik saya ingin melakukan wawancara yaitu yang pertama. Bagaimana hubungan karyawan dan organisasi di kantor kementrian agama kabupaten mamasa ?

Usama Majid,S.Ag : *Prosedurnya itu seperti saya katakan tadi memang sudah dicantumkan dalam regulasi kepegawaian yang diatur terkait dengan pengembangan karir seorang ASN (I Baris 6) yaa ini dikatakan prosedur pegawai hubungan pegawai organisasi sebenarnya hubungan itu timbal balik bagaimana institusi itu sangat membutuhkan pegawai begitupun pegawai membutuhkan institusi atau organisasi sebagai wadah atau tempat dimana dia bekerjadan mengembangkan karirnya. (II Baris 8)*

Peneliti : Selanjutnya, Apakah ada faktor eksternal dalam pengemangan karir pegawai di Kantor Kementrian Agama Kabupaten Mamasa ?

Usama Majid,S.Ag : *Ada-ada pengaruh eksternal itukan terkait dengan pribadi-pribadi masing-masing yang bersangkutan (II Barisan 15) eeh misalnya ketika dia belajar mengembangkan diri, memprofosionalkan diri atau menambah keilmuan misalnya kuliah itu bisa menambah keprofosionalnya terkait dengan sebuah pekerjaan sehingga pengaruh eksternal itu sangat menentukan bagi masing-masing pegawai dalam hal pengembangan karir. Karena ada persyaratan tertentu terkadang persyaratan-persyaratan tertentu yang memang dibutuhkan dari eksternal ASN tersebut. Kalau mereka tidak memenuhi hal tersebut seperti yang saya katakan tadi tidak belajar mengembangkan diri baik keindividuan atau keprofosionalan maka itu otomatis dapat menghambat pengembangan karirnya dan itu bisa merugikan bagi mereka sendiri.(II-A Baris 16).*

Peneliti : Selanjutnya, Bagaimana budaya organisasi di Kantor Kementrian Agama Kabupaten Mamasa?

Usama Majid,S.Ag : *Kementrian agama dalam hal ini senantiasa memberikan motivasi kepada para pegawai entah itu melalui kebijakan pimpinan ataupun melalui budaya organisasi karena bagaimanapun juga budaya organisasi itu akan dikatakan baik ketika pegawai ASN yang ada didalam organisasi tersebut mempunyai motivasi untuk membangun budaya organisasi yang baik (II Baris 28), yang mana dikatakan baik kalau kita menuju pada 5 budaya kerja kementrian agama mereka harus punya integritas, integritas itu sikap yang positif untuk bertanggung jawab terhadap institusi negara, yang kedua harus mempunyai profesionalitas seorang pegawai dituntut mempunyai profesionalitas untuk kemampuan dan keahlian untuk bekerja dalam bidangnya masing-masing, ada namanya inovasi jadi kemampuan seorang pegawai untuk mengembangkan sesuatu terkait dalam hal peningkatan kinerja terkait urusan yang diampu, misalnya seorang penyuluh harus bagaimana sehingga bisa membuat inovasi-inovasi baru dalam hal kepenyuluhannya. Kemudian ada namanya tanggung jawab ini saya pikir semua orang harus punya karena bagaimanapun juga kita diberi tugas atau yang ditau sebagai tugas dan fungsi terkait dengan jabatan masing-masing untuk dia bisa pertanggung jawabkan terhadap tugas-tugas apa yang telah diamanahkan kepada masing-masing mereka. Kemudian setelah itu ada keteladanan (II-A Baris 29)*

Peneliti : *Bagaimana prosedur pendidikan dan pelatihan dalam pengembangan karir pegawai di Kantor Kementrian Agama Kabupaten Mamasa ?*

Usama Majid,S.Ag : *jadi ini pembicaraan bukan cuma kantor kementrian mamasa ya, pendidikan dan pelatihan itu kalau kita bicara secara institusi itu terkait ketat erat dengan misalnya balai diklat keagamaan yang ada di Sulawesi selatan di makassar (I Baris 46). eehh program-program apa yang mereka itu yang kita ikuti disini dalam rangka pengembangan karir, jadi pendidikan dan pelatihan itu diberikan kepada masing-masing ASN itu salah satu tujuannya itu supaya mereka yang menerima pendidikan dan pelatihan itu bisa mengembangkan diri mengembangkan karirnya, jadi ketika kinerjanya bertambah dan semakin bagus itu kan sebenarnya sudah karir. Yah karir-karir ini yang sering di amati atau dimaknai ujung-ujungnya adalah misalnya golongan, kenaikan*

golongan, kenaikan pangkat atau jabatan-jabatan tertentu yang diserahkan kepada masing-masing orang. (II-A Baris 50).

Peneliti : selanjutnya, apa saja prosedur promosi jabatan dalam pengembangan karir di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamasa ?

Usama Majid,S.Ag : Melaksanakan tugas saya sebaik mungkin yaa.. yang berdasarkan regulasi kemudian (I Baris 60) , ehh.. melaksanakan tugas-tugas langsung yang diperintahkan langsung ke pimpinan ke saya, jadi itu saja kita berusaha semaksimal mungkin melaksanakan apa yang menjadi tugas kita dari melaksanakan perintah pimpinan selama itu bertentangan undang-undang (I-A Baris 63).

Peneliti : Selanjutnya, bagaimana mengatur rotasi di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamasa ?

Usama Majid,S.Ag : bahwa di kantor ini tidak menuntut kemungkinan pegawai itu dirotasi yaa. Misalnya si A yang awalnya ditempat X dia kemudian dirotasi untuk ketempat Y (I-A Baris 69) karena kenapa begitu, karena memang yang namanya pegawai selama dia bukan fungsional tertentu itu bisa di rotasi ketempat- tempat mana saja. Diharapkan semua pegawai itu mengetahui semua pekerjaan yang ada di institusi-institusinya begitupun juga pegawai-pegawai fungsional seperti guru, penyuluh itu memungkinkan rotasi, (II Baris 72) kenapa diadakan seperti itu karena kantor ini organisasi membutuhkan refres karena boleh jadi ketika staff dan orang-orang tersebut atau pegawai-pegawai stan di tempat tertentu saja it bisa menimbulkan kejenuhan bagi mereka dan bisa membuat kantor ini dampak buruk dari pada kejenuhan dan keamanan yang berlaku sehingga memang perlu ada diperlukan Namanya refresing dengan cara merotasi pegawai atau staff. (II-A Baris 76)

LAMPIRAN 1 CODING WAWANCARA

CODING WAWANCARA

1. Coding Indikator

- I : Berkomunikasi dengan pendengar
- I-A : Mempertimbangkan keinginan pendengar
- II : Mendeskripsikan subjek penelitian
- II-A : Menjabarkan kelebihan objek penelitian

2. Coding key informan

Wawancara key informan 3

Nama : Gusti Irawan, S.Hi

Kode : GI

Jabatan : Staff Bagian Kepala Kepegawaian

odeK	Data Wawancara	Baris	Penulisan
GI	Jadi pengembangan karir terhadap organisasi dan pegawai di organisasi itu sangat relevan sekali	6	GI/I/3/6
GI	karena ketika karir suatu ASN di tempatkan pada suatu tempat atau bidang tertentu sesuai dengan keahliannya akan berpengaruh besar pada suatu organisasi, sangat berpengaruh besar sekali karena dapat mengembangkan dari sisi kemampuannya dapat memberikan inovasi-inovasi pelayanan terhadap masyarakat atau layanan pada suatu	7	GI/II/3/7

	organisasi itu sendiri.		
GI	sekira kalau pengaruh eksternalnya itu ehh... pasti ada kalau ada dorongan-dorongan dari luar pasti ada, semua pasti ada.	15	GI/II/3/15
GI	Yang jelas pengaruh eksternalnya ini yang berhubungan untuk menopang untuk meningkatkan suatu ehh.. kompetensi atau keahlian suatu organisasi atau ASN itu sendiri	17	GI/II/3/17
GI	ketika ada permintaan pelatihan dari eksternal tapi dipersinggunkan dengan fungsi yang ada dikantornya itu sangat berpengaruh sekali bukan cuman instusi kementerian agama doang terkadang ada dari pelatihan-pelatihan lain, umpamanya dia hadir dalam bentuk pendataan itu ada statistik itu dipersinggunkan itu.	19	A/3/19-GI/II
GI	Baik jadi kami inikan institusi kementerian agama jadi kementerian agama itu bukan cuman satu agama semua agama yang diakui di negara kita semua agamakan ada perwakilan disini mulai dari islam, hindu, kristen.	26	GI/II/3/26
GI	Ada namanya kode etik sikap nilai norma-norma yang sama tidak ada perbedaan antara satu dan lain	29	GI/II/3/29

	<p>posisinya sama, jadi semua ASN kementerian agama tanpa melihat latar belakang agamanya. Ada nilai aturan-aturan sendiri itu yang harus dipahami dan dijadikan pedoman ASN pada kantor kementerian agama.</p>		
GI	<p>yaah jadi yang terkait dengan pendidikan dan pelatihan itu terkait dengan pengembangan kompetensi dengan ASN itu sendiri. Kan.. dikementerian agama itu ada pembinaa pelatihan.</p>	36	GI/II/3/36
GI	<p>Contoh balai diklat keagamaan naah... ini artinya hasil dari usulan dari kantor kemudian diusulkan ke provinsi tentang pelatihan-pelatihan, kadang ada juga ada pelatihan internal dikantor itu sendiri dikantor kementerian agama kabupaten mamasa</p>	38	GI/II/3/38
GI	<p>dan sangat berpengaruh sekali ini ketika ada pelatihan-pelatihan diklat terkait kompetensi atau bidang ASN itu sendiri terutama dari jabatan itu sendiri karena dapat meningkatkan pemahaman dan tugas dan fungsinya ASN itu sendiri dan ini akan meningkatkan potensi kinerja pada suatu organisasi.</p>	42	A/3/42-GI/II
GI	<p>semua ASN mempunyai hak yang</p>	49	A/3/49-GI/II

	sama dan kesempatan yang sama untuk dilakukan promosi ketika dinilai sesuai dengan analisis jabatan dan beban kerjanya.		
GI	inikan terkadang rotasi pekerjaan ketika suatu jabatan terkadang hampir semua sebagaimana saya katakan tadi fungsi hampir semua ASN paham apa yang akan dilakukan ketika sebelum masuk menduduki suatu jabatan, itu kan sudah tertuang dalam tugas dan fungsi mereka ada namanya sasaran kerja pegawai.	54	GI/II/3/54
GI	Jadi ASN itu sebelum masuk awal jabatan itu sudah ada perjanjian atasan dan bawahan yang disebut dengan sasaran kerja pegawai jadi sudah terurai apa-apa yang dilakukan. Nah itu kan dinilai ada namanya laporan kinerja hariannya, bagaimana laporan bulannya, bagaimana laporan kinerja tahunannya. Itu kan dikontrol itu dan tiap hari apa yang dilakukan ASN itu akan diparaf oleh atasannya sendiri	58	GI/II/3/58
GI	Jadi saya kira itu mudah karena semua ASN itu sudah dilatih dimodali pengetahuan tentang tugas dan fungsi disuatu organisasi.	63	A/3/63-GI/II

TRANSKIP WAWANCARA GUSTI IRAWAN, S.Hi

Peneliti : Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatu pak. Terimakasih atas waktunya, Saya atas nama Muslimah dari Universitas Muhammadiyah Makassar, baik saya ingin melakukan wawancara yaitu yang pertama. Bagaimana hubungan karyawan dan organisasi di kantor kementerian agama kabupaten mamasa ?

Gusti Irawan, S.Hi : *Jadi pengembangan karir terhadap organisasi dan pegawai di organisasi itu sangat relevan sekali, (I Baris 6) karena ketika karir suatu ASN di tempatkan pada suatu tempat atau bidang tertentu sesuai dengan keahliannya akan berpengaruh besar pada suatu organisasi, sangat berpengaruh besar sekali karena dapat mengembangkan dari sisi kemampuannya dapat memberikan inovasi-inovasi pelayanan terhadap masyarakat atau layanan pada suatu organisasi itu sendiri. (II Baris 7)*

Peneliti : Selanjutnya, Apakah ada faktor eksternal dalam pengemangan karir pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamasa ?

Gusti Irawan,S.Hi : *sekira kalau pengaruh eksternalnya itu ehh... pasti ada kalau ada dorongan-dorongan dari luar pasti ada, semua pasti ada. (I Baris 15) Yang jelas pengaruh eksternalnya ini yang berhubungan untuk menopang untuk meningkatkan suatu ehh.. kompetensi atau keahlian suatu organisasi atau ASN itu sendiri (II Baris 17). Contoh ketika ada permintaan pelatihan dari eksternal tapi dipersinggunkan dengan fungsi yang ada dikantornya itukan sangat berpengaruh sekali bukan cuman instusi kementerian agama doang terkadang ada dari pelatihan-pelatihan lain, umpamanya dia hadir dalam bentuk pendataan itukan ada statistik itukan dipersinggunkan itu. (II-A Baris 19)*

Peneliti : Selanjutnya, Bagaimana budaya organisasi di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamasa?

Gusti Irawan,S.Hi : *Baik jadi kami inikan institusi kementerian agama jadi kementerian agama itu bukan cuman satu agama semua agama yang diakui di*

negara kita semua agamakan ada perwakilan disini mulai dari islam, hindu, kristen. (I Baris 26). Ada namanya kode etik sikap nilai norma-norma yang sama tidak ada perbedaan antara satu dan lain posisinya sama, jadi semua ASN kementerian agama tanpa melihat latar belakang agamanya. Ada nilai aturan-aturan sendiri itu yang harus dipahami dan dijadikan pedoman ASN pada kantor kementerian agama. (II Baris 29)

Peneliti : Bagaimana prosedur pendidikan dan pelatihan dalam pengembangan karir pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamasa ?

Gusti Irawan,S.Hi : yaah jadi yang terkait dengan pendidikan dan pelatihan itu terkait dengan pengembangan kompetensi dengan ASN itu sendiri. Kan.. dikementerian agama itu ada pembinaa pelatihan. (I Baris 36) Contoh balai diklat keagamaan naah... ini artinya hasil dari usulan dari kantor kemudian diusulkan ke provinsi tentang pelatihan-pelatihan, kadang ada juga ada pelatihan internal dikantor itu sendiri dikantor kementerian agama kabupaten mamasa (II Barisan 38) dan sangat berpengaruh sekali ini ketika ada pelatihan-pelatihan diklat terkait kompetensi atau bidang ASN itu sendiri terutama dari jabatan itu sendiri karena dapat meningkatkan pemahaman dan tugas dan fungsinya ASN itu sendiri dan ini akan meningkatkan potensi kinerja pada suatu organisasi. (II-A Baris 42)

Peneliti : selanjutnya, apa saja prosedur promosi jabatan dalam pengembangan karir di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamasa ?

Gusti Irawan,S.Hi : semua ASN mempunyai hak yang sama dan kesempatan yang sama untuk dilakukan promosi ketika dinilai sesuai dengan analisis jabatan dan beban kerjanya.(II-A Baris 49)

Peneliti : Selanjutnya, bagaimana mengatur rotasi di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamasa ?

Gusti Irawan,S.Hi : inikan terkadang rotasi pekerjaan ketika suatu jabatan terkadang hampir semua sebagaimana saya katakan tadi fungsi hampir semua ASN paham apa yang akan dilakukan ketika sebelum masuk menduduki suatu

jabatan, itukan sudah tertuang dalam tugas dan fungsi mereka ada namanya sasaran kerja pegawai. **(I Baris 54)** Jadi ASN itu sebelum masuk awal jabatan itu sudah ada perjanjian atasan dan bawahan yang disebut dengan sasaran kerja pegawai jadi sudah terurai apa-apa yang dilakukan. Nah itukan dinilai ada namanya laporan kinerja hariannya, bagaimna laporan bulananya, bagaimna laporan kinerja tahunanya. Itukan dikontrol itu dan tiap hari apa yang dilakukan ASN itu akan diparaf oleh atasannya sendiri. **(II Baris 58)** Jadi saya kira itu mudah karena semua ASN itu sudah dilatih dimodali pengetahuan tentang tugas dan fungsi disuatu organisasi. **(II-A Baris 63)**



LAMPIRAN 1 CODING WAWANCARA

CODING WAWANCARA

1. Coding Indikator

- I : Berkomunikasi dengan pendengar
- I-A : Mempertimbangkan keinginan pendengar
- II : Mendeskripsikan subjek penelitian
- II-A : Menjabarkan kelebihan objek penelitian

2. Coding key informan

Wawancara key informan 4

Nama : Anwar, S.Ag
 Kode : A
 Jabatan : Staff Bimas Islam

odeK	Data Wawancara	Baris	Penulisan
A	ya tentu sesuai dengan prosedur dan hubungan organisasi tetap sesuai dengan sesungguhnya.	6	A/I/4/6
A	dikementrian agama itukan istilahnya bukan lembaga politik tentu tidak ada pengaruh-pengaruh dari luar terkait dengan pengembangan yang ada dikementrian agama.	10	A/I/4/10
A	Jadi disini ada Muhammadiyah, NU dan lain-lain itu tidak ada pengaruh-pengaruh dari luar jadi murni orang yang diliahat dari sisi kemampuanya untuk menduduki	12	A/II/4/12

	karir.		
A	yaa tentu kan banyak adaptasi istilahnya budaya-budaya lokal itu kami tuangkan dalam kantor kementrian agama ini sehingga ada motivasi terhadap semua unsur dari kementrian agama untuk melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik dikantor ini	17	A/II/4/171
A	tentukan setiap tahun dan setiap bulanya itu ada diklat dan pelatihan.	23	A/I/4/23
A	jadi yang kami lakukan selama ini betul sesuai dengan yang semestinya sebagai seorang ASN kemudian dinilai dengan atasan kami dan ketika mereka menilai bahwa kami mampu dan dianggap bisa sesuai dengan kriteria-kriteria untuk menempati jabatan itu dan ditetapkan dibeperjakaat yaaah itukan sudah melaluikan penilaian yang paripurna.	27	A/4/27-A/II
A	yaah,, kalau dari sisi rotasi ASN secara keseluruhan itu hampir setiap tahun ada penyegaran maksudnya perpindahan pekerjaan lain.	34	A/I/4/34
A	saya kira rotasi ini sesuai dengan yang kami alami ini sangat bagus hampir tidak ada orang yang terlalu lama disatu seksi. Tapi ada penyegaran itu dirotasi keseksi	36	A/II/4/36

	yang lain, jadi itu sudah berjalan sesuai dengan semestinya		
--	-------------------------------------------------------------	--	--

TRANSKIP WAWANCARA ANWAR,S.Ag

Peneliti : Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatu pak. Terimakasih atas waktunya, Saya atas nama Muslimah dari Universitas Muhammadiyah Makassar, baik saya ingin melakukan wawancara yaitu yang pertama. Bagaimana hubungan karyawan dan organisasi di kantor kementerian agama kabupaten mamasa ?

Anwar, S.Ag : *ya tentu sesuai dengan prosedur dan hubungan organisasi tetap sesuai dengan sesungguhnya. (I Baris 6)*

Peneliti : Selanjutnya, Apakah ada faktor eksternal dalam pengemangan karir pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamasa ?

Anwar,S.Ag : *dikementerian agama itukan istilahnya bukan lembaga politik tentu tidak ada pengaruh-pengaruh dari luar terkait dengan pengembangan yang ada dikementerian agama. (I Baris 10) Jadi disini ada Muhammadiyah,NU dan lain-lain itu tidak ada pengaruh-pengaruh dari luar jadi murni orang yang diliahat dari sisi kemampuanya untuk menduduki karir. (II Baris 12)*

Peneliti : Selanjutnya, Bagaimana budaya organisasi di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamasa?

Anwar,S.Ag : *yaa tentu kan banyak adaptasi istilahnya budaya-budaya lokal itu kami tuangkan dalam kantor kementerian agama ini sehingga ada motivasi terhadap semua unsur dari kementerian agama untuk melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik dikantor ini. (II Baris 17)*

Peneliti : Bagaimana prosedur pendidikan dan pelatihan dalam pengembangan karir pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamasa ?

Anwar,S.Ag : *tentukan setiap tahun dan setiap bulanya itu ada diklat dan pelatihan. (I Baris 23)*

Peneliti : selanjutnya, apa saja prosedur promosi jabatan dalam pengembangan karir di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamasa ?

Anwar,S.Ag : *jadi yang kami lakukan selama ini betul sesuai dengan yang semestinya sebagai seorang ASN kemudian dinilai dengan atasan kami dan ketika mereka menilai bahwa kami mampu dan dianggap bisa sesuai dengan kriteria-kriteria untuk menempati jabatan itu dan ditetapkan dibeperjakat yaaah itukan sudah melaluikan penilaian yang paripurna. (II-A Baris 27)*

Peneliti : Selanjutnya, bagaimana mengatur rotasi di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamasa ?

Anwar,S.Ag : *yaaah,, kalau dari sisi rotasi ASN secara keseluruhan itu hampir setiap tahun ada penyegaran maksudnya perpindahan pekerjaan lain. (I Baris 34) saya kira rotasi ini sesuai dengan yang kami alami ini sangat bagus hampiiir tidak ada orang yang terlalu lama disatu seksi. Tapi ada penyegaran itu dirotasi keseksi yang lain, jadi itu sudah berjalan sesuai dengan semestinya.(II Baris 36).*

LAMPIRAN 1 CODING WAWANCARA

CODING WAWANCARA

1. Coding Indikator

- I : Berkomunikasi dengan pendengar
 I-A : Mempertimbangkan keinginan pendengar
 II : Mendeskripsikan subjek penelitian
 II-A : Menjabarkan kelebihan objek penelitian

2. Coding key informan

Wawancara key informan 5

Nama : Yusuf, S.T
 Kode : Y
 Jabatan : Organisasi dan Tata Laksana

KODE	WAWANCARA DATA	BARIS	PENULISAN
Y	dilakukan dengan karena kita disini sistem kekeluargaan jadi intinya hubungan baik dengan sesama pegawai itu dilakukan dengan secara kekeluargaan.	6	Y/II/5/6
Y	tidak ada karena karir pegawai dikantor kementrian agama sesuai dengan kompetensi masing-masing tanpa dipengaruhi oleh eksternal.	11	Y/II/5/11
Y	dikementrian agama itu ada namanya moderasi beragama, jadi semua agama itu bisa masuk kesitu tanpa ada	15	Y/II/5/15

	ketersinggungan. Jadi kita mengacu pada kode etik kementerian agama		
Y	tentu dilakukan diklat kalau misalnya pengembangan karir dilakukan diklat. Jadi saya rasa semua pegawai punya kesempatan untuk mengikuti diklat.	20	Y/II/5/20
Y	memperbanyak diklat kemudian ikut pelatihan-pelatihan setiap ada diklat, kita ikut karena sistemnya tes.	25	Y/II/5/25
Y	jadi semua pegawai bisa mengetahui pekerjaan sebelumnya yang sama sekli belum disentuh.	29	Y/II/5/29
Y	Misalnya kepegawaian pindah ke bimas islam sehingga dia tau bagaimana prosedurnya di organisasi bimas islam	30	A/5/30-Y/II

TRANSKIP WAWANCARA YUSUF, S.T

Peneliti : Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatu pak. Terimakasih atas waktunya, Saya atas nama Muslimah dari Universitas Muhammadiyah Makassar, baik saya ingin melakukan wawancara yaitu yang pertama. Bagaimana hubungan karyawan dan organisasi di kantor kementerian agama kabupaten mamasa ?

Yusuf, ST : eehh... *dilakukan dengan karena kita disini sistem kekeluargaan jadi intinya hubungan baik dengan sesama pegawai itu dilakukan dengan secara kekeluargaan. (1 Baris 6)*

Peneliti : Selanjutnya, Apakah ada faktor eksternal dalam pengembangan karir pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamasa ?

Yusuf,S.T : *tidak ada karena karir pegawai dikantor kementerian agama sesuai dengan kompetensi masing-masing tanpa dipengaruhi oleh eksternal*(II Baris 11)

Peneliti : Selanjutnya, Bagaimana budaya organisasi di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamasa?

Yusuf,S.T : *ehh... dikementerian agama itu ada namanya moderasi beragama, jadi semua agama itu bisa masuk kesitu tanpa ada ketersinggungan. Jadi kita mengacu pada kode etik kementerian agama* (II Baris 15).

Peneliti : Bagaimana prosedur pendidikan dan pelatihan dalam pengembangan karir pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamasa ?

Yusuf,S.T : *tentu dilakukan diklat kalau misalnya pengembangan karir dilakukan diklat. Jadi saya rasa semua pegawai punya kesempatan untuk mengikuti diklat.* (I Baris 20)

Peneliti : selanjutnya, apa saja prosedur promosi jabatan dalam pengembangan karir di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamasa ?

Yusuf,S.T : *memperbanyak diklat kemudian ikut pelatihan-pelatihan setiap ada diklat, kita ikut karena sistemnya tes.* (I Baris 25)

Peneliti : Selanjutnya, bagaimana mengatur rotasi di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamasa ?

Yusuf,S.T : *jadi semua pegawai bisa mengetahui pekerjaan sebelumnya yang sama sekli belum disentuh.* (II Baris 29) *Misalnya kepegawaian pindah ke bimas islam sehinggah dia tau bagaimana prosedurnya di organisasi bimas islam.* (II-A Baris 30)

Lampiran 6 Surat Usai Penelitian



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN MAMASA

Alamat: Jl. Poros Pallu, Limbong Lopi, Kec Tawalian Kab. Mamasa
 Tlp /Fax (0428-2841001)
 Website: www.Kemenagmamasa.com

SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

Nomor : B-0163 /Kk.31.4/1/HM. 01/05/2023

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : H. Ramli L, S.Ag.,M.Pd.I
 Jabatan : Kepala Kantor
 Alamat : Jl. Poros Pallu, Lombong Lopi

Dengan ini menyatakan bahwa :

Nama : Muslimah
 No. Stambuk : 105721138019
 Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
 Jurusan : Manajemen
 Pekerjaan : Mahasiswa

Mahasiswa yang bersangkutan telah melakukan Penelitian/ Pengumpulan data di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamasa. Yang bersangkutan melaksanakan penelitian selama 2 bulan, dari tanggal 17 Maret 2023 sampai tanggal 17 Mei 2023.

Selama Penelitian di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamasa, yang bersangkutan telah belajar tentang kegiatan operasional dan pelayanan di kantor kami. Dan pada saat surat ini dikeluarkan, yang bersangkutan sudah melakukan tanggung jawab serta tugas secara baik.

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya. Atas kerja sama Bapak/ Ibu kami ucapkan terima kasih.

Mamasa, 17 Mei 2023
 Kepala

 H. Ramli L, S.Ag.,M.Pd.I

BIOGRAFI PENULIS



Muslimah, panggilan Ima Lahir di Enrekang pada tanggal 01 September 2001. Peneliti merupakan anak keempat dari lima bersaudara, buah hati dari Bapak Amir Sideng dan Samadiah. Peneliti bertempat tinggal di Dusun Bari Batu Kecamatan Curio Kabupaten Enrekang.

Pendidikan yang ditempuh oleh peneliti yaitu SD Negeri 010 Pakassasan lulus 2013, SMP Negeri 02 Mamasa lulus tahun 2016, SMA Negeri 3 Enrekang lulus tahun 2019 dan mulai tahun 2019 mengikuti program S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar sampai dengan sekarang. Sampai dengan penulisan skripsi yang berjudul **“Analisis Perkembangan Karir Pegawai Di Kantor Kementerian Agama Kab. Mamasa”** peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswa program S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.