

PENGARUH SISTEM KARIER TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA BAGIAN TATA USAHA DI KANTOR PUSAT DINAS PEMADAM KEBAKARAN DKI JAKARTA

Heni Setiawati¹, Sri Astuti², Nur Busyra³,
Universitas Pamulang
henisetiawaticantiquee@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh sistem karier terhadap prestasi kerja pegawai pada bagian tata usaha di Kantor Pusat Dinas Pemadam Kebakaran DKI Jakarta dan seberapa besar kontribusi pengaruh sistem karier terhadap prestasi kerja pegawai pada bagian tata usaha di Kantor Pusat Dinas Pemadam Kebakaran DKI Jakarta. Penelitian ini dilakukan pada pegawai bagian tata usaha di Kantor Pusat Dinas Pemadam Kebakaran DKI Jakarta. Adapun yang menjadi objek penelitian ini adalah sistem karier dan prestasi kerja pegawai. Hasil penelitian diperoleh yaitu pengujian Hipotesis dengan menggunakan korelasi *product moment* diperoleh sebesar $r_{hitung} = 0,476$ sedangkan pengujian signifikan diperoleh $t_{hitung} = 2,042$. Koefisien determinasi diperoleh sebesar 22,6 % sedangkan sisanya sebesar 77,4 % disebabkan oleh faktor lain seperti pengalaman kerja, minat dan motivasi, suasana kerja, perlakuan atasan, dan lain-lain yang tidak diteliti oleh penulis. Hasil Penelitian membuktikan bahwa sistem karier berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai

Kata kunci : sistem karier, prestasi kerja pegawai

ABSTRACT

The purpose of the study is to know whether there is an influence on the career system of employee performance at the governance at the central office of the Jakarta Fire Department and the contribution of influence of career system to work performance Administration at the central office of the Jakarta Fire Department. This research was conducted at the administrative Officer at the Central office of the Jakarta Fire Department. The object of this research is the system of career and achievement of employee work. The results of the research is derived from hypothesis testing using the correlation of product moment acquired by $R_{count} = 0.476$ Whereas the significant testing was obtained $T_{hitung} = 2.042$. The coefficient of determination is obtained at 22.6% while the remaining 77.4% is caused by other factors such as work experience, interest and motivation, working atmosphere, superior treatment, and others that are not researched by the author. The results of the study proved that the career system has a positive and significant impact on employee work performance

Keywords: career system, employee work achievement.



PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi baik, organisasi public maupun swasta. Sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, ketrampilan, pengetahuan, dorongan dan karsa. Salah satu sumber daya yang terpenting adalah pegawai. Sumber daya manusia yang terampil adalah pegawai yang memiliki kriteria yang diperlukan untuk menjalankan aktivitasnya. Untuk itu kualitas pegawai harus dibuktikan dengan secara nyata dengan pemahaman terhadap ilmu pengetahuan, ketrampilan dan prestasi dalam bekerja. Sehingga akan mengarah pada tujuan yang telah ditetapkan dan terwujud keinginan yang tinggi untuk berprestasi pada pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab dan dedikasi yang tinggi untuk mencapai hasil yang maksimal.

Umumnya prestasi kerja pegawai seorang pegawai dipengaruhi oleh banyak factor diantaranya : kecakapan, ketrampilan, pengalaman dan kesungguhan dalam bekerja. Salah satu bentuk peningkatan prestasi kerja yaitu dengan kualitas dan kuantitas atas kemampuan sumber daya manusia.

Sistem karier dapat menjadi motivasi yang mendorong bagi setiap pegawai untuk bekerja lebih baik, lebih giat, bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan untuk meningkatkan prestasi kerjanya. Hal ini dapat dipahami bahwa setiap pegawai itu akan mau bekerja dalam instansi pemerintah ,karena ia berharap ada harapan untuk mendapat perubahan karier untuk status status atau jabatan pegawai dari tingkat yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi.Perubahan ini biasanya di ikuti oleh perubahan tanggung jawab, wewenang, kompensasi, status dan fasilitas yang didapat oleh pegawai tersebut. Karena dengan adanya sistem karier sedikit banyak kebutuhan *sense of achievement*-nya dapat dipenuhi. Oleh sebab itu instansi pemerintah perlu memperhatikan kebijaksanaan pelaksanaan program karier, dasar dan tahap karier yang tepat dan obyektif.

Kebijaksanaan pelaksanaan program sistem karier memungkinkan pegawai dapat menempati jabatan yang lebih tinggi beberapa tingkat dari jabatan sebelumnya.

Pelaksanaan program sistem karier berdasarkan tahap karier adalah salah satu syarat yang objektif yang menentukan seorang pegawai yang mempunyai potensi untuk menduduki suatu jabatan. Sehingga dari tahap-tahap karier yang efektif dapat menciptakan semangat dan kegairahan kerja para pegawai dan dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai.

PERMASALAHAN

Sistem Karir sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Karena tanpa adanya sistem karir pegawai tidak akan lebih baik tingkatannya. Ada tantangan pada pegawai untuk meningkatkan sistem karier dengan cara meningkatkan kecakapan, pengalaman, masa kerja. Oleh sebab itu setiap pegawai harus mengikuti program kebijakan sistem karier dan instansi pemerintah perlu memperhatikan kebijakan pelaksanaan program sistem karier, dasar, dan tahap karier yang tepat dan objektif. Sehingga untuk memperoleh hasil prestasi kerja pegawai yang terbaik perlu diketahui “ Bagaimana pengaruh sistem karier terhadap prestasi kerja pegawai pada bagian tata usaha di Kantor Pusat Dinas Pemadam Kebakaran DKI Jakarta.

TINJAUAN PUSTAKA

Dalam organisasi baik, public maupun swasta saat ini diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas serta mampu bersaing dengan yang lainnya dan dapat mengikuti perkembangan jaman, untuk itu kecakapan harus dibuktikan secara nyata. Dan dalam menjalankan aktivitas pekerjaan yang harus dikerjakan dan semuanya itu sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut DR.A.A.Anwar Prabu Mangkunegara (2005:67) Prestasi kerja yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Ir.Rusli Syarif (1991:79) mendefinisikan prestasi kerja yang sebagai berikut suatu proses untuk mengukur hasil kerja yang dicapai oleh para pekerja dan



untuk mengetahui sampai dimana ketrampilan telah dicapai. Menurut Agus Dharma(1985:1) prestasi kerja yaitu sesuatu yang dikerjakan atau produk/ jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang. Menurut Pandji Anorogo (1995:109), Prestasi kerja yaitu penilaian prestasi proses melalui organisasi mengevaluasi prestasi kerja karyawan, keinginan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja dapat dilihat dari perubahan sikap tingkah laku dalam usaha mencapai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan oleh pegawai dari pekerjaannya secara efektif dan efisien. Dengan adanya prestasi kerja pegawai di dalam organisasi maka sistem karier bagi seorang pegawai akan semakin lebih baik tingkatannya. Sebelum mengetahui pengertian sistem karir secara keseluruhan terlebih dahulu mengetahui system dan karir .Menurut Save M.Dagun (1997 :103) sistem adalah kumpulan bagian-bagian atau hal-hal yang bersifat konsisten ,teratur saling terkait, interaktif dan saling tergantung, terbentuk atas dasar prinsip, rencana, skema dan

metode yang rasional dan dapat dimengerti. Menurut Henry Simamora mengemukakan bahwa karir adalah urutan posisi yang duduki oleh seseorang selama jangka waktu hidupnya dan karier terdiri dari perubahan-perubahan –perubahan dalam nilai, sikap dan motivasi yang terjadi karena seseorang menjadi semakin tua.Menurut Drs.Musanef (1983: 191) sistem karier yaitu suatu sistem kepegawaian dimana untuk pengangkatan pertama didasarkan atas masa kerja , kesetiaan , pengabdian dan syarat-syarat objektif lainnya juga menentukan.Menurut DR. Siswanto Sastrohadiwiryo (2005:34) sistem karier sistem pembinaan tenaga kerja, pengangkatan ,sedangkan pembinaan lebih lanjut didasarkan pada masa kerja, pengalaman kerja, kesetiaan, pengabdian, dan syarat-syarat objektif lainnya.Menurut Drs.Slamet Laksono (1988 : 13) sistem karier adalah seseorang yang diterima menjadi pegawai karena pertimbangan kecakapan.

Berdasarkan judul penelitian diatas penulis dapat membuat suatu hipotesis penelitian yaitu ada pengaruh positif antara sistem karier dengan prestasi kerja pegawai pada bagian tata usaha di kantor pusat dinas pemadam kebakaran DKI Jakarta.

METODE PENELITIAN

Tempat penelitian skripsi ini dilakukan pada bagian tata usaha di kantor pusat dinas pemadam kebakaran DKI Jakarta .Kantor Pusat Dinas Pemadam kebakaran DKI Jakarta merupakan instansi pemerintah yang memberikan pelayanan prima dalam bidang pencegahan, pemadaman dan penyelamatan serta meningkatkan kerjasama dengan instansi terkait dibidang penanggulangan kebakaran dan bencana.teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu purposive sampling, DR.Sugiyono(2004:55) dikatakan purposive sampling karena teknik penentuan sampel untuk tujuan tertentu saja. Metode – metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah 1).*Library Research*

(penelitian Kepustakaan) yaitu penulis membaca buku-buku sebagai *literature* yang berhubungan dengan masalah-masalah sistem karier dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai pada bagian tata usaha dinas pemadam kebakaran DKI Jakarta dan 2. *Field Research*(penelitian survey) yaitu penulis mengadakan penelitian dan peninjauan secara langsung pada obyek yang akan diteliti yaitu pegawai pada bagian tata usaha di kantor pusat dinas pemadam kebakaran DKI Jakarta.Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan pada waktu pelaksanaan penelitian, instrument yang peneliti pilih adalah *questioner*.

HASIL PENELITIAN

1. Sistem Karier

a. Kebijaksanaan Sistem Karier

kebijaksanaan sistem karier pegawai bagian tata usaha di Kantor Pusat Dinas Pemadam Kebakaran DKI Jakarta mempunyai pengaruh yang sangat penting pada kemampuan pegawai dalam menunjang pekerjaan. Ada beberapa factor yang mendasari kebijaksanaan sistem karier pegawai pada bagian tata usaha di kantor pusat dinas pemadam kebakaran DKI Jakarta yaitu

- 1). Tingkat pendidikan
- 2). Pelatihan

b. Dasar Kebijaksanaan Sistem Karier

yang mendasari dasar kebijaksanaan sistem karier pegawai pada bagian tata usaha di kantor pusat Dinas Pemadam Kebakaran DKI Jakarta. Hal ini menekankan pada kecakapan kerja sebagai dasar dari sistem karier dan senioritas pegawai juga menjadi pertimbangan Kepala Dinas Kantor Pusat Pemadam Kebakaran DKI Jakarta

c. Pelaksanaan Program Sistem Karier

- 1). Melakukan kajian untuk pengembangan jabatan
- 2). Melakukan kajian untuk mengembangkan dan memperkaya fungsi artinya sedikit struktur tapi kaya fungsi.
- 3). Melakukan pendidikan dan pelatihan sesuai dengan jabatan yang akan di isi
- 4). Melakukan pembinaan khusus bagi yang berpotensi atau potensial
- 5). Melakukan pendataan bagi para pejabat yang pension
- 6). Mengusulkan beberapa alternative pegawai untuk menduduki salah satu jabatan yang lowong.

d. Jenjang-Jenjang Karier Pegawai

- 1). Pendidikan formal
- 2). Pendidikan informal
- 3). Masa kerja
- 4). Golongan atau pangkat

e. Tahap-Tahap Karier

1). dilihat dari senioritas

2). Dilihat dari pangkat

3). Dilihat dari pengalaman kerja

4). Dilihat dari latar belakang pendidikan

5). Dilihat dari DP3 (daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan)

6). Dilihat dari seleksi pegawai

2. Prestasi kerja

Salah satu factor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai adalah sistem karier. Hasil penelitian menunjukkan 22,6 % prestasi kerja pegawai dipengaruhi oleh sistem karier artinya sistem karier dapat dilaksanakan seoptimal mungkin maka kebijaksanaan pelaksanaan program sistem karier dapat berjalan dengan lancar.

Sistem karier dapat membantu peningkatan prestasi kerja atas dasar pendidikan dan pelatihan jabatan yaitu

- a. Pendidikan prajabatan yaitu suatu pelatihan yang diberikan kepada calon pegawai negeri sipil, dengan tujuan agar ia dapat terampil melaksanakan tugas yang dipercayakan kepadanya.
- b. Pendidikan dan pelatihan dalam jabatan yaitu suatu pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan mutu keahlian, kemampuan dan ketrampilan

Berdasarkan hasil penelitian bahwa prestasi kerja yang dilaksanakan sebaik-baiknya akan membawa dampak positif bagi pegawai sehingga dalam menjalankan aktivitasnya.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian menyimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, perolehan ini di dapat dari perhitungan product moment r-hitung $>$ r- table yaitu $0,476 > 0,329$, maka disimpulkan terjadi pengaruh yang positif dan sedang antara sistem karier dan prestasi kerja pegawai pada bagian tata usaha di Kantor Pusat Dinas Pemadam Kebakaran DKI Jakarta . Dan perhitungan kontribusi yang diberikan oleh sistem karier dengan prestasi kerja

adalah 22,6 % penulis seperti pengalaman kerja, minat dan motivasi, suasana kerja, perlakuan atasan dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Panji, *Perilaku Organisasi*, 1995, Pustaka Jaya, Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian*, 2002, Rineka Cipta, Jakarta.
- Gaol, L.Jimmy, *Manajemen Kepegawaian*, 1998, Karunika Universitas Terbuka, Jakarta.
- Handoko, T. Hani, *Manajemen Edisi ke-2*, 1995, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Melayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2003, Bumi Aksara, Jakarta.
- Himpunan Peraturan Perundang-Undangan, *Pegawai Negeri Sipil (PNS)*, Focus Media, Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2005, Remaja Rosda karya, Bandung.
- Manullang M., *Dasar-Dasar Manajemen*, 1996, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Musnef, *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*, 1983, Gunung Agung, Jakarta.
- Rivai, Veithzal, *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*, 2004, Raja Grafindo, Yogyakarta.
- Saksono, Slamet, *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*, 1988, Kanisius, Yogyakarta.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, 2005, Bumi Aksara, Jakarta.
- Swastha, Basu, *Pengantar Bisnis Modern*, 2002, Liberty, Yogyakarta.
- Sudjana, *Metode Statistika*, 2002, Transito, Bandung.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, 2003 Alfabetha, Bandung.
- Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*, 2004, Alfabetha, Bandung.
- Lesmana, R., Sunardi, N., & Tumanggor, M. (2020). Pelatihan Manajemen dalam Meningkatkan Motivasi Siswa dan Guru SDN 84 Rejang Lebong. *Jurnal Abdi Masyarakat Humanis*, 1(2).
- Sarwani, S., & Sunardi, N. (2019, January). Analisis Penggunaan Altman Z-Score untuk Mengetahui Potensi Kebangkrutan Industri Konstruksi (BUMN) di Indonesia Tahun 2013-2017. In *PROCEEDINGS* (Vol. 1, No. 1).
- Sarwani, S., Sunardi, N., AM, E. N., Marjohan, M., & Hamsinah, H. (2020). Penerapan Ilmu Manajemen dalam Pengembangan Agroindustri Biogas dari Limbah Kotoran Sapi yang Berdampak pada Kesejahteraan Masyarakat Desa Sindanglaya Kec. Tanjungsiang, Kab. Subang. *Jurnal Abdi Masyarakat Humanis*, 1(2).

