



Pembinaan Karir Pegawai Negeri Sipil Dalam Menunjang Disiplin Kerja Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buton

Diterima :

20 November 2024

Publikasi :

3 Maret 2025

Edisi Jurnal :

Volume 2, Nomor 1
Maret 2025

Bulan/Tahun Edisi :

Maret – Agustus 2025

Kata kunci : *Pembinaan,
Karir, Pegawai Negeri Sipil*

**Lenbaga Pengelola Jurnal
& Penerbit :**

**Pengelola dan Penerbit
Cetak oleh *Fakultas Ilmu
Sosial Dan Ilmu Politik
(FISIP).***

**Penerbit Online (OJS3)
*Lembaga Riset Dan Inovasi
(LeRIN) – Universitas
Dayanu Ikhsanuddin.***

Alamat :

Jalan Dayanu Ikhsanuddin
No. 124, Kode Pos 93721
Baubau, Sulawesi Tenggara,
Indonesia.

Email:

jurnalbarataind@gmail.com |

¹La Jumari, ²Wa Ode Arsyiah

^{1,2}Universitas Dayanu Ikhsanuddin, Program Studi Administrasi Negara

¹La.jumari27@gmail.com

¹*corresponding author*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan pembinaan karier dalam menunjang disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buton dan untuk mendeskripsikan disiplin kerja pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buton. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Pembinaan karir Pegawai Negeri Sipil dalam menunjang disiplin kerja pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buton cukup maksimal karena dipengaruhi beberapa faktor antara lain : a) Bentuk pembinaan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buton kepada para pegawainya melalui pemberian arahan dan bimbingan agar teknis; b) Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buton memiliki program pendidikan dan pelatihan bagi para pegawai; c) Pada tahun 2019 pemerintah Kabupaten Buton melakukan promosi atau pelantikan pejabat baru pada jabatan eselon II, III dan IV berdasarkan hasil penilaian tim baperjakat, dengan pendekatan meritokrasi; d) Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buton selalu melakukan mutasi kepada para pegawainya untuk mencegah terjadinya kejenuhan dan penurunan prestasi kerja pegawai akibat terlalu lama menempati suatu jabatan tertentu. 2) Disiplin kerja pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buton masih rendah disebabkan : a) Kehadiran dan kepatuhan pegawai pada jam kerja serta penyelesaian pelaksanaan tugas dengan tepat waktu masih sangat rendah meskipun ada juga pegawai yang datang dan pulang tepat waktu disebabkan banyaknya pegawai yang masih berdomisili di Kota Baubau; b) Belum terdapatnya surat teguran dari pelanggaran disiplin aturan pada pegawai karena para pegawai sudah melaksanakan perintah atasan dan selalu menggunakan kelengkapan pakaian seragam setiap masuk kantor; c) Pegawai sudah memiliki kesanggupan dalam menggunakan dan memelihara peralatan kantor yang digunakannya untuk menunjang penyelesaian tugas-tugasnya.

PENDAHULUAN

Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki peran yang sangat strategis dalam mendukung pembangunan nasional dan pencapaian tujuan negara sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014. Sebagai pelaksana kebijakan publik, ASN bertanggung jawab dalam menerapkan kebijakan pemerintah secara efektif dan efisien guna mewujudkan kesejahteraan masyarakat, Pasal 10 dalam (UU.Nomor 5, 2014). Dengan profesionalisme dan integritas tinggi, ASN memastikan kebijakan yang dirancang oleh pemerintah dapat terlaksana dengan baik dan memberikan manfaat yang nyata bagi masyarakat (LAN, 2014). Selain sebagai pelaksana kebijakan, ASN juga berfungsi sebagai pelayan publik yang bertugas memberikan layanan terbaik kepada masyarakat, Pasal 10 dalam (UU.Nomor 5, 2014). ASN dituntut untuk selalu mengedepankan prinsip keadilan, transparansi, dan akuntabilitas dalam menjalankan tugasnya, sehingga tercipta tata kelola pemerintahan yang baik (good governance). Dengan pelayanan yang berkualitas, diharapkan dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah dan mempercepat pencapaian pembangunan nasional. ASN juga berperan sebagai perekat dan pemersatu bangsa (Pasal 10). Dalam melaksanakan tugasnya, ASN harus bersikap netral, tidak berpihak, dan menjaga persatuan serta kesatuan bangsa sebagai bagian asas dari UU ASN. Sikap ini penting untuk memastikan bahwa seluruh kebijakan dan layanan yang

diberikan dapat dinikmati oleh semua lapisan masyarakat tanpa diskriminasi. Untuk mewujudkan pegawai negeri sebagaimana tersebut, maka perlu adanya penegakan disiplin pegawai dengan sebaik-baiknya atas dasar sistem karier dan sistem prestasi kerja, sebagaimana dijelaskan dalam pasal 2 pada (Peraturan.BKN Nomor 28, 2020).

Pengembangan karier Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan bagian integral dari manajemen karier di setiap instansi dan tingkat nasional. Pengelolaan pengembangan karier PNS harus dilakukan dengan menerapkan prinsip Sistem Merit yang memastikan adanya keadilan dan transparansi dalam proses promosi serta penempatan jabatan sesuai dengan kompetensi dan kebutuhan instansi. Setiap instansi diwajibkan untuk menyusun standar kompetensi jabatan dan profil PNS yang memuat informasi penting seperti kualifikasi, kompetensi, serta rekam jejak jabatan. Standar kompetensi jabatan ini mencakup kompetensi teknis, manajerial, sosial kultural, serta ukuran kinerja yang menjadi acuan dalam pengembangan karier PNS.

Sebagaimana dijelaskan dalam Peraturan BKN nomor 28 tahun 2020 tentang Penyusunan Rencana Pengembangan Karir PNS, menyebutkan bahwa terdapat beberapa jalur yang dapat ditempuh oleh PNS, yaitu jalur reguler dan jalur percepatan (Peraturan.BKN Nomor 28, 2020). Jalur reguler mencakup pergerakan horizontal, vertikal, dan diagonal, sementara jalur percepatan melibatkan promosi melalui metode khusus seperti sekolah kader atau kenaikan pangkat istimewa. Proses pengembangan ini tidak hanya mempertimbangkan

aspek kualifikasi dan kompetensi, tetapi juga penilaian kinerja dan kebutuhan organisasi (Peraturan.BKN Nomor 28, 2020). Dengan demikian, pengembangan karier PNS yang disusun dengan cermat dan berdasarkan sistem merit, diharapkan dapat menciptakan ASN yang profesional dan siap mendukung pencapaian tujuan organisasi serta memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat.

Sistem pembinaan Pegawai Negeri Sipil yang dapat memberikan keseimbangan akan terjaminnya hak dan kewajiban pegawai sangat diperlukan dalam rangka penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan. Untuk memotivasi kinerja Pegawai Negeri Sipil perlu disusun pola karier yang memungkinkan potensi Pegawai Negeri Sipil dikembangkan se-optimal mungkin dalam rangka misi organisasi pemerintah yang akhirnya pencapaian tujuan nasional yang dapat dilakukan secara lebih efektif.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pembinaan karier Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam menunjang disiplin kerja pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buton. Berdasarkan pengamatan, ditemukan masalah seperti banyaknya pegawai yang datang terlambat, pulang lebih awal, dan ketidakmampuan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Selain itu, promosi jabatan di instansi ini masih didominasi oleh pegawai yang memiliki kedekatan emosional dengan Bupati, bukan berdasarkan kompetensi atau pencapaian kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pembinaan karier

yang belum optimal berpengaruh terhadap rendahnya disiplin kerja PNS di instansi tersebut.

Maksud dari penelitian ini adalah untuk menggali lebih dalam tentang pembinaan karier PNS dalam menunjang disiplin kerja serta untuk menggambarkan kondisi disiplin kerja di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buton. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan kedua hal tersebut, sehingga dapat memberikan wawasan terkait masalah yang ada dan menjadi dasar bagi pengembangan kebijakan pembinaan karier yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja dan disiplin PNS di daerah tersebut.

Pengembangan karir pegawai merupakan aspek penting dalam organisasi yang bertujuan meningkatkan kompetensi individu serta memastikan keberlanjutan kinerja organisasi. Menurut Handoko, karir mencerminkan perkembangan individu dalam jenjang jabatan atau kepangkatan yang dapat dicapai selama masa kerja (Handoko, 2016). Pengembangan karir melibatkan berbagai faktor, termasuk pendidikan, pelatihan, pengalaman, keterampilan, serta teknik modifikasi perilaku (Marwansyah, 2012). Menurut Andrew J. Fubrin dalam (Mangkunegara & Prabu, 2011) yang menekankan pentingnya perencanaan karir bagi pegawai guna mencapai perkembangan optimal dalam organisasi. Selain itu, pengembangan karir adalah pendekatan formal yang memastikan ketersediaan pegawai berpengalaman dan berkualifikasi saat dibutuhkan (Wayne, 2010).

Dalam implementasi pengembangan karir, beberapa unsur pokok perlu diperhatikan. Moekijat, menyebutkan tiga unsur utama, yaitu

membantu pegawai dalam menilai kebutuhan karirnya, mengembangkan informasi tentang peluang karir dalam organisasi, serta menyesuaikan kebutuhan dan kemampuan pegawai dengan kesempatan yang tersedia (Moekijat, 2002). Harsono menambahkan bahwa kejelasan jalur karir dan perjuangan berkelanjutan dalam bekerja menjadi faktor penting dalam optimalisasi pengembangan karir PNS (Harsono, 2011).

Menurut Siagian, terdapat lima faktor utama dalam menentukan jalur dan pengembangan karir, yaitu perlakuan adil dalam promosi, kepedulian atasan, akses terhadap informasi promosi, minat pegawai untuk dipromosikan, serta tingkat kepuasan individu dalam pekerjaan (Siagian, 1996). Rachmawati menekankan pentingnya dukungan organisasi dalam pengembangan karir pegawai melalui pendidikan, data informasi karir, serta bimbingan karir (Rachmawati, 2008). Nitisemito, menyebutkan bahwa pembinaan karir pegawai dapat dilakukan dalam empat bentuk, yaitu pembinaan dari pimpinan, pendidikan dan pelatihan, promosi jabatan, serta mutasi pegawai (Nitisemito, 2016).

Dengan memahami konsep dan faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir pegawai, organisasi dapat merancang strategi yang tepat guna meningkatkan kinerja pegawai serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan profesionalisme individu. Hal ini sejalan dengan tujuan organisasi untuk mempertahankan dan meningkatkan daya

saingnya dalam jangka panjang.

METODE

Penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana pembinaan karir pegawai negeri sipil berpengaruh terhadap disiplin kerja di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buton. Menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif, penelitian ini menggambarkan kondisi nyata di lapangan tanpa membandingkan atau menghubungkan variabel satu dengan yang lain (Miles & Huberman, 2001). Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi fenomena secara mendalam berdasarkan pengalaman dan persepsi informan (Moleong, 2010). Fokus penelitian mencakup aspek pembinaan karir, seperti arahan pimpinan, pendidikan dan pelatihan, promosi, serta mutasi, dan bagaimana aspek-aspek tersebut memengaruhi kedisiplinan pegawai, baik dalam hal ketepatan waktu, kepatuhan terhadap peraturan, maupun tanggung jawab kerja. Data diperoleh melalui observasi langsung, wawancara dengan lima informan utama, serta dokumentasi dari sumber-sumber terkait untuk mendapatkan gambaran yang komprehensif (Sugiono, 2016).

Penelitian ini dilakukan di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buton dengan asumsi bahwa rendahnya disiplin kerja pegawai mungkin berkaitan dengan pembinaan karir yang belum optimal. Analisis data dilakukan dengan model Miles dan Huberman, yang meliputi reduksi data (menyaring dan memilih informasi yang relevan), penyajian data dalam bentuk narasi atau

tabel, serta penarikan kesimpulan berdasarkan fakta yang telah diverifikasi (Miles & Huberman, 2001). Dengan metode ini, penelitian bertujuan memberikan pemahaman yang lebih luas dan mendalam tentang realitas yang ada.

PEMBAHASAN

Gambaran Umum Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buton.

Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buton merupakan unsur pendukung tugas Pemerintah Daerah di bidang kepegawaian, yang bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Berdasarkan Peraturan Bupati Buton Nomor 37 Tahun 2016, badan ini bertugas membantu Bupati dalam pelaksanaan fungsi penunjang kepegawaian, pendidikan, dan pelatihan daerah. Fungsinya mencakup perumusan kebijakan teknis, pelaksanaan dukungan teknis, pemantauan serta evaluasi kinerja, pembinaan teknis, dan tugas lain sesuai arahan Bupati. Secara umum, pencapaian kinerja pelayanan kepegawaian dalam lima tahun terakhir dinilai cukup baik, terarah, dan terukur. Struktur organisasi terdiri dari Kepala Badan (eselon IIb), Sekretaris (eselon IIIa) yang mengkoordinir 2 kepala sub bagian (eselon IVa), serta 2 kepala bidang (eselon IIIb) yang masing-masing membawahi 3 kepala seksi (eselon IVa).

Tabel 1. Klasifikasi Golongan Pegawai Negeri Sipil dan Honorer

No.	Golongan	Jumlah
1.	IV	2
2.	III	18
3.	II	7
4.	I	0
5.	Honorer	17
Jumlah		44

Sumber: Profil BKD Kabupaten Buton (2019)

Tabel 2. Klasifikasi Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan

No.	Golongan	Jumlah
1.	S3	0
2.	S2	1
3.	S1	14
4.	D IV	0
5.	D III	5
6.	D II	0
7.	D I	0
8.	SLTA	7
9.	SLTP	0
10.	SD	0
Jumlah		27

Sumber: Profil BKD Kabupaten Buton (2019)

Berdasarkan data sumber daya aparatur tersebut diatas bahwa secara kuantitas dan kualitas dengan beban kerja yang banyak di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buton tergolong sudah cukup mencukupi menjawab baik secara perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan tugas pokok dan fungsi masing-masing.

Pembinaan Karir Pegawai Negeri Sipil Dalam Menunjang Disiplin Kerja Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buton.

Untuk membangun sosok aparatur yang bersih, berwibawa, transparan dalam menjalankan tugas pelayanan publik dengan tekad memerangi praktek- praktek KKN, Pemerintah perlu membina aparatur secara terus menerus dengan jelas, terarah, transparan dan sebagai salah satu jalur adalah melalui pola pengembangan karir Pegawai Negeri Sipil. Dengan pola karir yang jelas, terarah dan transparan akan dapat merangsang pegawai untuk mengembangkan karir dan profesionalisme. Nitisemito (2016:74) pembinaan karir pegawai dapat dilakuka dengan 4 bentuk, yaitu: pembinaan dari pimpinan, pendidikan dan pelatihan, promosi, dan mutasi.

Pembinaan dari Pimpinan

Pembinaan dari pimpinan adalah pembinaan yang dilakukan oleh pimpinan kepada para pegawai dapat berupa arahan yang diberikan untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan arahan dari pimpinan, pegawai dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

Hal ini sebagaimana diungkapkan oleh Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buton bahwa:

“Saya selaku pimpinan selalu berusaha untuk memberikan arahan dan bimbingan kepada para pegawai agar mereka selalu memperhatikan dan teliti dalam bekerja karena kesalahan sekecil mungkin

akan memberikan dampak yang signifikan karena menyangkut nasib semua pegawai yang ada di Kabupaten Buton. Selain itu, dengan arahan yang saya berikan akan menjadi pembelajaran bagi para pegawai ke depannya” (wawancara, 6 Mei 2019).

Pendapat yang sama juga diungkapkan oleh Sekretaris Dinas Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buton bahwa:

“Pimpinan selalu memberikan arahan kepada para pegawai agar selalu bekerja dengan maksimal dengan memperhatikan mekanisme-mekanisme yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan agar terhindar dari masalah yang timbul dikemudian hari akibat dari kelalaian pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya, dengan arahan ini diharapkan bisa menjadi ilmu baru bagi pegawai dalam menjalani karir di masa yang akan datang” (wawancara, 8 Mei 2019).

Begitu pula yang diungkapkan oleh Kepala Bidang Pengembangan Promosi dan Penilaian Kerja Aparatur Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buton bahwa:

“Pegawai selalu mendapatkan arahan dari pimpinan apabila mendapatkan kendala dan hambatan dalam menjalankan tugas-tugasnya karena kesalahan dan kekeliruan yang dilakukan oleh pegawai akan berdampak terhadap nasib pegawai Kabupaten Buton, di samping itu menjadi pembelajaran baru bagi pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik ke depan” (wawancara, 14 Mei 2019).

Demikian juga yang diungkapkan oleh Kepala Seksi Diklat dan Sertifikasi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buton bahwa:

“Arahan dan bimbingan dari pimpinan merupakan salah satu bentuk pembinaan yang dilakukan oleh pimpinan kepada para pegawainya agar menjadi ilmu dan

pengetahuan baru bagi mereka dalam menyelesaikan pekerjaannya” (wawancara, 16 Mei 2019).

Sama halnya juga yang diungkapkan oleh staf Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buton bahwa:

“Kalau ada pegawai yang dalam menyelesaikan pekerjaannya terdapat kendala dan hambatan, maka pimpinan memberikan arahan kepada pegawai tersebut cara menyelesaikan pekerjaannya dan itu merupakan ilmu baru bagi pegawai tersebut apabila dikemudian hari mendapatkan kendala yang sama” (wawancara, 21 Mei 2019).

Berdasarkan pengamatan peneliti bahwa Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buton selalu memberikan arahan dan masukan kepada para pegawai apabila mendapatkan kendala-kendala dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Selain itu, pimpinan juga selalu mengingatkan kepada pegawai agar selalu berpatokan pada petunjuk teknis yang telah ada agar tidak keliru dan salah dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan peneliti dapat disimpulkan bahwa bentuk pembinaan yang dilakukan oleh Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buton kepada para pegawainya melalui pemberian arahan dan bimbingan agar pegawai dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik dan benar. Selain itu, arahan dan bimbingan ini menjadi ilmu baru bagi pegawai yang dapat menjadi bekal ke

depannya dalam menjalani karir mereka.

Pendidikan dan Pelatihan

Tak dapat dipungkiri, pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu pendekatan utama dalam mengembangkan sumber daya manusia. Hal ini dilakukan sebagai pendekatan, karena pendidikan dan pelatihan mempunyai peran strategis terhadap keberhasilan mencapai tujuan organisasi baik pemerintah maupun swasta yang dilakukan dengan cara mengembangkan kemampuan pegawai baik secara intelektual maupun mental. Di sisi lain juga sebagai keberhasilan individu bagi karir pegawai dan dapat meningkatkan kualitas profesionalnya.

Hal ini sebagaimana diungkapkan oleh Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buton bahwa:

“Sudah ada program pendidikan dan pelatihan kepada para pegawai setiap tahunnya dimana sejumlah pegawai yang telah memenuhi syarat baik secara golongan maupun kepangkatan untuk pendidikan dan pelatihan misalnya Diklat kepemimpinan IV dan III, diklat ini bisa diikuti oleh semua pegawai yang memenuhi syarat. Ada diklat-diklat khusus untuk kemampuan personal secara teknis, misalnya penilaian kinerja, perencanaan, pendataan dan lain-lain” (wawancara, 6 Mei 2019).

Pendapat yang sama juga diungkapkan oleh Sekretaris Dinas Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buton bahwa:

“Kami sudah memiliki program pendidikan dan pelatihan kepada para pegawai yang telah memenuhi syarat baik secara golongan maupun kepangkatan untuk

pendidikan dan pelatihan misalnya Diklat kepemimpinan maupun diklat-diklat khusus untuk kemampuan personal secara teknis” (wawancara, 8 Mei 2019).

Begitu pula yang diungkapkan oleh Kepala Bidang Pengembangan Promosi dan Penilaian Kerja Aparatur Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buton bahwa:

“Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buton sudah memiliki program pendidikan dan pelatihan kepada para pegawai untuk meningkatkan kemampuannya. Pegawai yang telah memenuhi syarat untuk mengikuti diklatpim maka yang bersangkutan akan dikirim untuk mengikuti diklatpim yang bertujuan untuk menambah wawasan kepemimpinan, integritas dan kemampuan teknis para pegawai yang nantinya akan diaplikasi kepada pegawai lainnya” (wawancara, 14 Mei 2019).

Demikian juga yang diungkapkan oleh Kepala Seksi Diklat dan Sertifikasi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buton bahwa:

“Pengembangan karir melalui pendidikan dan pelatihan ini sangat perlu untuk menambahkan kemampuan dan wawasan setiap pegawai yang mengikutinya, dulunya sebelum otonomi daerah sebelum menduduki jabatan, para pegawai diwajibkan untuk mengikuti diklat kepemimpinan terlebih dahulu. Sasarannya selain untuk menambah kemampuan tadi juga mendorong motivasi pegawai agar lebih berintegrasi, meningkatkan disiplin dan kinerja yang baik” (wawancara, 16 Mei 2019).

Sama halnya juga yang diungkapkan oleh staf Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buton bahwa:

“sudah ada program pendidikan dan pelatihan kepada para pegawai lingkup Kabupaten Buton yang disusun oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buton dan saya sudah mengikuti diklatpim IV, tujuannya bagus sekali untuk menunjang motivasi dan disiplin para pegawai. Sebenarnya diklatpim wajib diikuti setiap pejabat struktural, diklatpim tersebut merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari usaha pembinaan Pegawai Negeri Sipil yang mengacu pada kompetensi jabatan yang diembannya” (wawancara, 21 Mei 2019).

Berdasarkan pengamatan peneliti bahwa Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buton sudah memiliki program pendidikan dan pelatihan bagi pegawai berupa pendidikan dan pelatihan kepemimpinan bagi pegawai yang akan memasuki golongan ruang III.a agar saat menjadi pimpinan sudah memiliki pengetahuan manajerial yang baik. Selain itu pendidikan dan pelatihan teknis juga sudah dimasukkan dalam dokumen pelaksanaan anggaran setiap organisasi perangkat daerah lingkup Pemerintah Kabupaten Buton.

Berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan peneliti dapat disimpulkan bahwa Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buton sudah menyusun program pendidikan dan pelatihan bagi para pegawai untuk meningkatkan kemampuan baik kemampuan manajerial dan kepemimpinan melalui pendidikan dan pelatihan kepemimpinan maupun kemampuan teknis bagi staf agar memiliki keterampilan dan kemampuan yang kompetitif dalam bekerja.

Promosi

Pengembangan karir pegawai melalui promosi memberikan dampak positif bagi pegawai atau instansi karena para pegawai akan selalu mencoba melakukan/memberikan pelayanan terbaik bagi instansi, baik itu dari segi prestasi, disiplin, tingkat kehadiran dan sebagainya. Ketika terjadi proses promosi akan diikuti dengan peningkatan tanggung jawab. Di setiap instansi perlu ada aturan yang mengatur promosi dengan jelas. Dengan promosi berkala akan membuat semangat kerja pegawai meningkat karena ada sesuatu yang diharapkan yakni adanya perubahan jabatan, karir, dan penghasilan setelah mereka dipromosikan. Jalur proses promosi jabatan haruslah sesuai dengan kebutuhan dan kepentingan antara instansi dengan pegawai.

Promosi jabatan merupakan hak prerogatif dari Bupati dengan melihat pertimbangan dari assesment hingga pertimbangan Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan (Baperjakat).

Hal ini sebagaimana diungkapkan oleh Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buton bahwa:

“Tujuan dari promosi jabatan tersebut untuk penyegaran birokrasi, peningkatan kinerja dan disiplin serta peningkatan karir satu tingkat dari jabatan yang diduduki sebelumnya. Banyak nilai yang harus dipertimbangkan dalam promosi jabatan, misalnya kinerja, prestasi, umur, kepangkatan, masa kerja dan pengalaman

kerja serta disiplin. Ada baperjakat dan ada acuan jelasnya baik di undang-undang nomor 5 tahun 2014 tentang manajemen aparatur sipil negara maupun ada di peraturan kepegawaian negara tentang pedoman penyusunan pola karir pegawai negeri sipil” (wawancara, 6 Mei 2019).

Pendapat yang sama juga diungkapkan oleh Sekretaris Dinas Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buton bahwa:

“Promosi jabatan merupakan kebijakan Bupati setelah mendapatkan masukan dari Tim Baperjakan Kabupaten Buton, karena harus mempertimbangkan prestasi kerja, kemampuan manajerial, dan kopotensi dari pegawai yang akan dipromosikan untuk menepati jabatan tertentu” (wawancara, 8 Mei 2019).

Begitu pula yang diungkapkan oleh Kepala Bidang Pengembangan Promosi dan Penilaian Kerja Aparatur Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buton bahwa:

“Pembinaan karir erat kaitannya dengan promosi jabatan. Dengan menempatkan jabatan dengan promosi disitu terjadi pelaksanaan pembinaan karir. Untuk tahun ini promosi jabatan atau pelantikan dilaksanakan pada tanggal 19 Maret 2019 lalu dengan jumlah 180 orang. Untuk eselon II sebelum dilantik dilaksanakan terlebih dahulu assesment melalui fit and proper test oleh tim penguji berkompoten yang telah ditentukan, sedangkan untuk eselon dibawahnya melalui Baperjakat” (wawancara, 14 Mei 2019).

Demikian juga yang diungkapkan oleh Kepala Seksi Diklat dan Sertifikasi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buton bahwa:

“Pembinaan karir dengan promosi jabatan sangat baik untuk meningkatkan kinerja, kreativitas bertambah dan menambah inovasi dari pemikiran-pemikiran baru untuk

kegiatan atau program yang bermanfaat bagi daerah. Bulan Maret lalu ada sekitar 180 orang pejabat yang terdiri dari 14 eselon II, 25 eselon III dan eselon IV berjumlah 141. Tentunya pegawai-pegawai yang dilantik tersebut sudah dilakukan pertimbangan yang matang oleh Bapak Bupati baik dari segi kemampuan, kinerja, pendidikan, pengalaman maupun disiplin mereka” (wawancara, 16 Mei 2019).

Sama halnya juga yang diungkapkan oleh staf Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buton bahwa:

“Tahun ini di BKD tidak ada yang di promosi. Namun menyikapi promosi jabatan tersebut adalah salah satu cara untuk meningkatkan disiplin kerja karena dengan naiknya jabatan seseorang diikuti dengan naiknya tunjangan gaji, dengan demikian mendorong dia untuk rajin bekerja” (wawancara, 21 Mei 2019).

Berdasarkan pengamatan peneliti bahwa pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buton belum ada yang mendapatkan promosi untuk menduduki suatu jabatan tertentu baik jabatan eselon III maupun eselon II, memang secara kepangkatan/golongan ada yang memenuhi syarat akan tetapi pejabat yang lama memiliki pangkat yang lebih tinggi, walaupun pangkat/golongannya samapun masih kalah secara senioritas. Apalagi penentuan promosi jabatan ditentukan oleh Bupati Buton setelah mendapat masukan dari tim Baperjakat Kabupaten Buton akan kelayakan, prestasi kerja dan kemampuan manajerial dari para pegawai. Di sisi lain promosi jabatan pun terkadang lebih diprioritaskan kepada pegawai-pegawai yang memiliki kedekatan

emosional dan loyalitas yang tinggi kepada Bupati.

Berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan dapat disimpulkan bahwa bahwa pada tahun 2019 pemerintah Kabupaten Buton melakukan promosi atau pelantikan pejabat baru pada jabatan eselon II, III dan IV berdasarkan hasil penilaian tim baperjakat, namun tidak ada seorangpun dari pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buton yang mendapatkan promosi jabatan tersebut karena promosi jabatan lebih dominan karena faktor kedekatan emosional dan loyalitas yang tinggi terhadap Bupati.

Mutasi

Mutasi adalah proses perpindahan pegawai dari suatu jabatan ke jabatan lain yang jenjangnya setara. Mutasi dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buton atas permintaan Bupati Buton untuk mengantisipasi kejenuhan dan penurunan kinerja pegawai karena lamanya dia bekerja dalam suatu jabatan tertentu.

Hal ini sebagaimana diungkapkan oleh Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buton bahwa:

“Mutasi merupakan suatu hal yang wajar dilakukan oleh pimpinan untuk mengantisipasi kejenuhan kerja pegawai dalam suatu jabatan tertentu, dengan mutasi ini dimungkinkan pegawai untuk mendapatkan suasana dan tantangan baru dalam bekerja sehingga kemampuan pegawai pun akan diasah untuk dapat mengikuti ritme kerja ditempatnya yang baru” (wawancara, 6 Mei 2019).

Pendapat yang sama juga diungkapkan oleh Sekretaris Dinas Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buton bahwa:

“Sangat penting dilakukan mutasi kepada para pegawai agar mereka terhindar dari kejenuhan kerja di lingkungannya tempat ia bekerja karena dengan mutasi ini pegawai harus berusaha mempelajari tugas-tugas yang harus dilakukan ditempatnya yang baru” (wawancara, 8 Mei 2019).

Begitu pula yang diungkapkan oleh Kepala Bidang Pengembangan Promosi dan Penilaian Kerja Aparatur Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buton bahwa:

“Pimpinan dalam melakukan mutasi kepada para pegawai tentu sudah mempertimbangkan lamanya pegawai dalam bekerja di tempat tertentu, dengan adanya mutasi ini pegawai tersebut akan mendapatkan suasana dan lingkungan kerja yang baru dengan tugas-tugas baru sehingga pegawai tersebut tertantang untuk dapat mengikuti ritme kerja yang diterapkan ditempat yang baru tersebut” (wawancara, 14 Mei 2019).

Demikian juga yang diungkapkan oleh Kepala Seksi Diklat dan Sertifikasi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buton bahwa:

“Mutasi kepada para pegawai itu merupakan hal yang wajar bagi pegawai karena dengan adanya perpindahan pegawai maka pegawai dituntut untuk memiliki kemampuan yang memadai untuk dapat menjalankan tugas-tugasnya ditempat yang baru” (wawancara, 16 Mei 2019).

Sama halnya juga yang diungkapkan

oleh staf Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buton bahwa:

“Perpindahan pegawai dari satu jabatan ke jabatan yang lain merupakan suatu kewajaran yang dilakukan oleh pimpinan untuk mengurangi rasa jenuh dalam bekerja karena terlalu lama berada dalam suatu tempat kerja, dengan suasana dan lingkungan kerja yang baru memungkinkan pegawai untuk cepat belajar mengikuti cara dan ritme kerja ditempat yang baru tersebut” (wawancara, 21 Mei 2019).

Berdasarkan pengamatan peneliti bahwa Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buton akan melakukan mutasi kepada para pegawai yang sudah lama berada dalam suatu jabatan tertentu atas permintaan Bupati yang bertujuan untuk memberikan tantangan baru kepada para pegawai agar tidak terjadi kejenuhan dalam bekerja yang dapat berdampak pada penurunan prestasi kerja dari pegawai tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan peneliti dapat disimpulkan bahwa Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buton akan melakukan mutasi kepada para pegawai yang ada di Kabupaten Buton atas permintaan Bupati Buton untuk mencegah terjadinya kejenuhan dan penurunan prestasi kerja pegawai akibat terlalu lama menempati suatu jabatan tertentu.

Disiplin Kerja Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buton

Disiplin kerja adalah apa yang disebut dengan *disiplin dasar*, yaitu disiplin yang

mendasari seorang pegawai harus bekerja dan melaksanakan tugas dengan penuh kesetiaan, pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab. Guntur (2000:34- 35) menyatakan bahwa ada beberapa indikator disiplin kerja yakni disiplin waktu, disiplin peraturan dan disiplin tanggung jawab.

Disiplin Waktu

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin kerja semakin baik hasil kerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik sulit untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin waktu diartikan bilamana pegawai selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Hal ini sebagaimana diungkapkan oleh Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buton bahwa:

“Disiplin waktu bagi pegawai yang terkena pembinaan karir seperti promosi jabatan bahkan lebih disiplin. Pembinaan karir mempunyai sejalan dengan peningkatan disiplin pegawai. Terlebih lagi di Kabupaten Buton ada aturan khusus mengenai disiplin waktu ini yang ditandai dengan penandatanganan pakta integritas Gerakan Kedisiplinan ASN (GKASN) sesuai Peraturan Bupati No.9 Tahun 2017 tentang pelaksanaan dan penegakkan disiplin jam kerja bagi ASN dan Honorer” (wawancara, 6 Mei 2019).

Pendapat yang sama juga diungkapkan oleh Sekretaris Dinas Badan

Kepegawaian Daerah Kabupaten Buton bahwa:

“Selain aturan Bupati sudah dilakukan dan sudah berjalan. Dalam aturan tersebut diuraikan waktu masuk 7.15 dengan jam pulang 16.00 istirahat 12.00-13.00. Walaupun pembinaan karir ini mempengaruhi terhadap disiplin waktu pegawai, namun tidak ada perbedaan antara pegawai yang menempati jabatan dengan yang tidak. Untuk beberapa bulan terakhir ini waktu kehadiran pegawai sudah maksimal. Namun untuk kejelasan perbandingan secara tuntutan, pegawai eselon berbeda motivasi kehadirannya dengan pegawai non eselon” (wawancara, 8 Mei 2019).

Begitu pula yang diungkapkan oleh Kepala Bidang Pengembangan Promosi dan Penilaian Kerja Aparatur Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buton bahwa:

“Selama ini disiplin waktu pegawai dikategorikan baik dalam kehadiran namun cukup dalam ketepatan waktu masuk dan pulang. Ada kebijaksanaan dari pimpinan asal ada izin. Pegawai harus menerapkan disiplin waktu sesuai Peraturan Bupati dan Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS). Perbandingan disiplin kehadiran lebih baik bagi yang menempati jabatan struktural, kurun waktu 2019 ini, kehadiran mencapai 95 persen bagi pegawai eselon dan 90 persen bagi non pegawai eselon” (wawancara, 14 Mei 2019).

Sama halnya juga yang diungkapkan oleh staf Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buton bahwa:

“Kita terdorong sekali akan disiplin waktu dengan dipromosikan jabatan kami karena tuntutan pekerjaan yang meningkat” (wawancara, 21 Mei 2019).

Berdasarkan pengamatan peneliti bahwa

pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buton masih banyak yang tidak disiplin terhadap waktu kehadiran karena dari 44 pegawai, jumlah pegawai yang tidak masuk kantor berkisar antara 5-15 orang tiap harinya. Sementara pegawai yang memiliki ketepatan waktu hanya berkisar antara 1 hingga 5 pegawai yang tepat waktu saat masuk dan pulang kantor. Dengan banyaknya pegawai yang tidak masuk kantor dan sering terlambat datang akan berkontribusi pada penyelesaian pelaksanaan tugas yang tidak tepat waktu. Penyebab utama dari banyaknya pegawai yang tidak masuk kantor karena jauhnya jarak antara rumah dan kantor karena mereka berdomisili di Kota Baubau.

Berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan peneliti dapat disimpulkan bahwa kehadiran dan kepatuhan pegawai pada jam kerja serta penyelesaian pelaksanaan tugas dengan tepat waktu pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buton masih sangat rendah meskipun ada juga pegawai yang datang dan pulang tepat waktu. Rendahnya tingkat kehadiran pegawai disebabkan banyaknya pegawai yang masih berdomisili di Kota Baubau.

Disiplin Peraturan

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Seseorang dikatakan mempunyai disiplin kerja yang tinggi jika yang bersangkutan

konsekuen, konsisiten, taat asas, bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya. Setiap instansi harus memiliki aturan pasti yang mengatur segala tindakan pegawainya terkait lingkungan kerja. Disiplin aturan ini harus ditulis dan dipasang di tempat-tempat tertentu untuk selalu mengingatkan pegawai. Jika aturan hanya berupa lisan, maka hal ini dianggap kurang maksimal karena bisa berubah-ubah sesuai kondisi. Sebaiknya, aturan harus dibuat berdasarkan kesepakatan bersama dan sifatnya tetap, agar setiap pegawai tahu dan dapat memahaminya dengan mudah. Aturan tertulis adalah salah satu cara efektif untuk menumbuhkan kedisiplinan kerja.

Hal ini sebagaimana diungkapkan oleh Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buton bahwa:

“Selama beberapa bulan untuk tahun 2019 ini belum ada pegawai yang mendapat surat teguran. Jadi saat ini tidak membandingkan disiplin aturan pegawai yang mendapat promosi dan tidak. Namun untuk teguran-teguran atau saran secara lisan misalnya disiplin aturan masuk kantor yang perlu ditegakkan. Disiplin aturan harus menjadi nafas bagi setiap pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya, dengan ukuran-ukuran yang jelas sebagai parameter penilaian. Dengan indikator-indikator yang ditetapkan, maka aturan dan sanksi juga bisa diterapkan secara konsisten. Dalam hal ini, diperlukan pengawasan yang tidak saja dari atasan langsung, tetapi juga dari luar” (wawancara, 6 Mei 2019).

Pendapat yang sama juga diungkapkan oleh Sekretaris Dinas Badan Kepegawaian

Daerah Kabupaten Buton bahwa:

“Ya, tahun 2019 ini belum ada pegawai yang terkena sanksi dengan mendapat surat teguran apapun. Jadi tidak bisa kita membandingkan antara pegawai yang satu dengan yang lainnya. Selam ini aturan hanya dipajang, dibaca dan ada yang melanggar tapi tidak diberlakukan sanksi, ini akan membuat mereka mengulangi kesalahan itu lagi dan lagi. jadi, selain aturan, sanksi juga harus ditegakkan. Dengan adanya sanksi yang nyata, pegawai akan berpikir dua kali sebelum melakukan pelanggaran. Sanksi tersebut juga harus diberlakukan rata kepada semua tanpa pandang bulu” (wawancara, 8 Mei 2019).

Demikian juga yang diungkapkan oleh Kepala Seksi Diklat dan Sertifikasi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buton bahwa:

“Dari data kepegawaian di kantor kami belum ada yang mendapatkan teguran dan sanksi untuk tahun ini. Disiplin aturan ini seharusnya mendapat respon tinggi dari pimpinan. Ada pelanggaran yang seharusnya mendapat sanksi berat, tapi hanya mendapat teguran. Misalnya tidak masuk berhari-hari tanpa kejelasan itu hanya mendapat sanksi teguran” (wawancara, 16 Mei 2019).

Sama halnya juga yang diungkapkan oleh staf Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buton bahwa:

“Beberapa bulan ini memang tidak ada saya mendapatkan informasi dari teman-teman yang mendapatkan sanksi berupa pelanggaran disiplin. Disiplin aturan terkait larangan atau pun sanksi harus diatur sedemikian rupa. Misalnya jika pidana korupsi, narkoba, terorisme, harus langsung diberhentikan. Disiplin aturan waktu misalnya tidak sebatas absen sidik jari” (wawancara, 21 Mei 2019).

Berdasarkan pengamatan peneliti

bahwa pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buton sudah memiliki ketaatan dalam melaksanakan perintah atasan dan penggunaan pakaian seragam. Hal ini terlihat dari semua pegawai menggunakan pakaian yang seragam dan sama setiap harinya dengan atribut yang lengkap yang menandakan kalau yang bersangkutan adalah pegawai Kabupaten Buton.

Berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan peneliti dapat disimpulkan bahwa belum terdapatnya surat teguran dari pelanggaran disiplin aturan pada pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buton karena para pegawai sudah melaksanakan perintah atasan dan selalu menggunakan kelengkapan pakaian seragam setiap masuk kantor.

Disiplin Tanggung Jawab

Disiplin tanggung jawab adalah adanya kesanggupan pegawai dalam menggunakan dan memelihara peralatan yang menunjang kegiatan kantor. Dengan terpeliharanya peralatan kantor akan memudahkan para pegawai dalam menyelesaikan semua pekerjaannya.

Hal ini sebagaimana diungkapkan oleh Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buton bahwa:

“Semua pegawai yang ada di Kantor badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buton memiliki kesanggupan dalam menggunakan dan memelihara peralatan kantor karena kalau mereka tidak pelihara maka akan

menyusahkan mereka saat akan mereka gunakan apalagi belum ada penggantinya” (wawancara, 6 Mei 2019).

Pendapat yang sama juga diungkapkan oleh Sekretaris Dinas Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buton bahwa:

“Semua pegawai wajib harus bisa memelihara aset daerah termasuk peralatan kantor yang menjadi akan menunjang pelaksanaan tugas-tugas mereka, kalau rusak dan belum ada penggantinya maka kemungkinan penyelesaian pekerjaan mereka pun akan tertunda ” (wawancara, 8 Mei 2019).

Begitu pula yang diungkapkan oleh Kepala Bidang Pengembangan Promosi dan Penilaian Kerja Aparatur Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buton bahwa:

“Saya kira semua pegawai harus memiliki kesanggupan dalam menggunakan dan memelihara peralatan kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buton ini karena peralatan itulah yang akan menopang penyelesaian pekerjaan mereka” (wawancara, 14 Mei 2019).

Demikian juga yang diungkapkan oleh Kepala Seksi Diklat dan Sertifikasi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buton bahwa:

“Sudah menjadi keharusan bagi Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buton untuk memiliki kesanggupan dalam menggunakan dan memelihara peralatan kantor yang akan menunjang penyelesaian tugas- tugas mereka setiap harinya” (wawancara, 16 Mei 2019).

Sama halnya juga yang diungkapkan oleh staf Badan Kepegawaian Daerah

Kabupaten Buton bahwa:

“Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buton harus memiliki kesanggupan dalam menggunakan dan memelihara peralatan kantor karena itulah yang akan membantu mereka dalam menyelesaikan tugas-tugasnya” (wawancara, 21 Mei 2019).

Berdasarkan pengamatan peneliti bahwa setiap pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buton harus memiliki kesanggupan dalam menggunakan semua peralatan kantor yang dapat mendukung penyelesaian tugas-tugasnya. Selain itu pegawai juga dituntut untuk dapat memelihara peralatan kantor yang biasa digunakan olehnya dengan merawat dan menggunakannya dengan hati-hati dan penuh tanggung jawab.

Berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan dapat disimpulkan bahwa bahwa pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buton sudah memiliki kesanggupan dalam menggunakan dan memelihara peralatan kantor yang digunakannya untuk menunjang penyelesaian tugas-tugasnya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa pembinaan karir Pegawai Negeri Sipil dalam menunjang disiplin kerja di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buton sudah cukup maksimal. Pembinaan ini dilakukan melalui berbagai aspek, seperti arahan dan bimbingan dari pimpinan, program pendidikan dan

pelatihan untuk meningkatkan kemampuan pegawai, serta mutasi jabatan guna mencegah kejenuhan kerja. Namun, dalam hal promosi jabatan, tidak ada pegawai dari Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buton yang mendapat promosi pada tahun 2019, karena faktor kedekatan emosional dan loyalitas lebih berperan dibandingkan dengan penilaian objektif terhadap kinerja pegawai. Sementara itu, disiplin kerja pegawai masih tergolong rendah, terutama dalam aspek disiplin waktu, di mana tingkat kehadiran pegawai masih kurang optimal karena banyak yang berdomisili di luar wilayah. Meskipun demikian, disiplin peraturan sudah cukup baik karena pegawai mematuhi instruksi atasan dan mengenakan pakaian seragam sesuai ketentuan. Selain itu, pegawai juga telah menunjukkan tanggung jawab dalam menggunakan dan merawat peralatan kerja yang menunjang tugas-tugas mereka.

Berdasarkan temuan tersebut, beberapa saran dapat diberikan untuk meningkatkan efektivitas pembinaan karir dan kedisiplinan kerja pegawai. Pertama, kepada Bupati Buton agar lebih mengutamakan promosi jabatan berdasarkan prestasi kerja, komitmen, dan integritas pegawai, bukan berdasarkan kedekatan emosional. Kedua, Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buton sebaiknya memberikan teguran lisan maupun tertulis kepada pegawai yang sering datang terlambat atau tidak menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu agar meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja.

Terakhir, kepada pegawai yang terdampak kebijakan, diharapkan untuk terus meningkatkan disiplin kerja, baik dalam hal kehadiran maupun penyelesaian pekerjaan secara tepat waktu, sehingga dapat meningkatkan peluang mereka dalam mendapatkan promosi jabatan berdasarkan kinerja yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen personalia dan sumberdaya manusia*. Bpfe.
- Harsono, M. S. (2011). *Etnografi Pendidikan sebagai desain penelitian kualitatif*.
- LAN. (2014). *MANAJEMEN APARATUR SIPIL NEGARA (Modul Pendidikan Dan Pelatihan Prajabatan Calon Pegawai Negeri Sipil Golongan I, II, dan III)* (Vol. 62, Issue 21). Lembaga Administrasi Negara.
- Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2011). Manajemen sumber daya perusahaan. In *Bandung: PT. Remaja Rosdakarya*. PT.Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Miles, B. M., & Huberman, M. (2001). *Analisis Data Kualitatif: Buku Sumber Tentang Metode-Metode Baru* (T. Rohadi, Ed.). UI Press.
- Moekijat, D. (2002). Manajemen Kepegawaian. In *Bandung: Alumni*. Bandar Maju.
- Moleong, L. J. (2010). Metode Penelitian Kualitatif. *Landasan Teori*, 53(9), 280.
- Nitisemito, A. (2016). Manajemen sumber daya manusia. In *Jakarta: Penerbit Erlangga* (Vol. 3). Erlangga.
- Peraturan.BKN Nomor 28. (2020). *Peraturan BKN Nomor 28 Tahun 2020* (Patent Peraturan BKN Nomor 28 Tahun 2020 Tentang Penyusunan Rencana Pengembangan Karier Pegawai Negeri

Sipil).

Rachmawati, I. K. (2008). Manajemen sumber daya manusia. In *Yogyakarta: Andi*.

Siagian, S. P. (1996). *Organisasi Kepemimpinan Dan Perilaku Administrasi*. Gunung Agung.

Sugiono. (2016). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R & D. In : Alfabeta.

UU.Nomor 5. (2014). *UU Nomor 05 Tahun 2014 Tentang Apratur Sipil Negara (Patent UU Nomor 5 Tahun 2014)*.

Wayne, M. R. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *PT Gelora Aksara Pratama* (10th ed.). PT Gelora Aksara Pratama.