BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam manajemen sumber daya manusia, dibahas pengaturan manusia dalam mencapai tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi, proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, pengembangan, dan pemeliharaan termasuk dalam pengaturan ini. Sumber daya manusia sangat penting untuk menggerakkan roda organisasi. Tanpa mereka, kegiatan organisasi tidak akan berjalan dengan baik meskipun faktor lain ada. Oleh karena itu, faktor manusia yakni pegawai yang melakukan atau melaksanakan tugas tertentu dapat mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi. Kinerja pegawai yang baik dapat membantu organisasi mencapai keunggulan yang kompetitif.

Organisasi harus mengetahui apa yang menyebabkan peningkatan kinerja dan yang dapat meningkatkan kinerja pegawai mereka. Dengan melaksanakan tugas pokok sesuai dengan standar, standar operasional prosedur, kriteria, dan ukuran yang telah ditetapkan atau berlaku dalam organisasi, kinerja pegawai dapat meningkatkan kuantitas dan kualitas hasil kerja baik secara individu maupun sekelompok pegawai. Semua organisasi mengharapkan kinerja pegawai yang baik. Jika ada kinerja yang baik, akan ada hubungan yang harmonis dan lingkungan kerja yang

sangat menyenangkan untuk mencapai tujuan organisasi. Jika organisasi ingin memperoleh pegawai yang produktif, mereka harus berusaha untuk memenuhi kebutuhan pegawainya dengan memberikan peluang untuk mengembangkan karier.

Pengembangan karier merupakan aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai dan organisasi secara keseluruhan. Organisasi yang memiliki strategi pengembangan karier yang baik dapat meningkatkan produktivitas, loyalitas, serta kepuasan kerja pegawai. Sebaliknya, jika pengembangan karier diabaikan, dapat terjadi stagnasi profesional, rendahnya motivasi kerja, serta rendahnya tingkat kepuasan pegawai.

Menurut Marwansyah (Mendrofa 2019) ”pengembangan karier adalah kegiatan-kegiatan pengembangan diri yang ditempuh oleh seseorang untuk mewujudkan rencana karier pribadinya”. Sehingga dapat dinyatakan Program pengembangan karier yang efektif diharapkan dapat meningkatkan motivasi, loyalitas, dan produktivitas ASN, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja mereka.

Pengembangan karier bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan aspek krusial dalam manajemen sumber daya manusia di sektor pemerintahan. Sebagai pelayan publik, ASN dituntut untuk memiliki kompetensi, profesionalisme, dan integritas yang tinggi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Untuk

memastikan ASN mampu menjalankan tugasnya dengan optimal, pemerintah telah menetapkan berbagai kebijakan dan program pengembangan karier yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas dan kapabilitas pegawai negeri.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS sebagaimana telah diubah menjadi Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020, mengamanatkan pengembangan karier merupakan salah satu manajemen karier PNS yang harus dilaksanakan dengan menerapkan prinsip sistem merit. Sistem meritokrasi yang diatur dalam Undang Undang Nomor 20 Tahun 2023 menekankan pentingnya transparansi dalam proses rekrutmen ASN. Rekrutmen berbasis kompetensi dan keahlian memastikan bahwa ASN yang terpilih memiliki kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Undang Undang Nomor 20 Tahun 2023 menggambarkan sistem merit sebagai penyelenggaraan sistem manajemen ASN sesuai dengan prinsip pengelolaan sumber daya manusia yang didasarkan pada kualifikasi, kompetensi, potensi, dan kinerja, serta integritas dan moralitas yang dilaksanakan secara adil dan wajar tanpa membedakan latar belakang suku, ras, warna kulit, agama, asal-usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan .

Lebih lanjut, pengembangan karier diatur dalam Peraturan BKN Nomor 28 Tahun 202 tentang Penyusunan Rencana

Pengembangan karier Pegawai Negeri Sipil. Dalam peraturan BKN tersebut menyebutkan pola pengembangan karier PNS berupa horizontal, vertikal dan diagonal. Artinya pengembangan karier PNS tidak hanya tentang promosi ke jenjang yang lebih tinggi, tetapi bisa juga pada jabatan yang setingkat.

Di sektor pelayanan sosial, pengembangan karier memiliki peran yang sangat strategis, terutama dalam lembaga yang bergerak di bidang kesejahteraan sosial seperti Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Pelayanan Rehabilitasi Sosial Anak (PPRSA) Inang Matutu. Sebagai lembaga yang bertugas memberikan layanan rehabilitasi sosial bagi anak-anak yang membutuhkan perlindungan, UPT PPRSA Inang Matutu membutuhkan tenaga kerja yang profesional, kompeten, dan berdedikasi. Oleh karena itu, pengembangan karier pegawai di lembaga ini menjadi faktor yang sangat penting dalam menjamin efektivitas dan efisiensi pelayanan yang diberikan.

Dalam penelitian ini, penulis menggambarkan pengembangan karier sebagai proses peningkatan keterampilan, pengalaman, dan pengetahuan yang dilakukan secara bertahap untuk mencapai jenjang profesional yang lebih tinggi. Proses ini mencakup berbagai aspek, seperti penguasaan keterampilan teknis, peningkatan soft skills, serta membangun jaringan profesional yang luas. Dengan terus mengembangkan diri,

seseorang dapat meningkatkan peluang kerja dan mencapai tujuan karier yang diinginkan.

Selain menetapkan tujuan, seseorang juga perlu meningkatkan keterampilan dan kompetensinya agar tetap relevan di dunia kerja yang terus berubah. Mengikuti pelatihan, seminar, atau kursus online dapat membantu memperluas wawasan dan meningkatkan daya saing. Kemampuan beradaptasi dengan perkembangan industri juga menjadi faktor penting dalam mempertahankan dan mengembangkan karier.

Pengembangan karier memiliki keterkaitan erat dengan lingkungan kerja karena tempat kerja yang kondusif dapat mendukung pertumbuhan profesional seseorang. Lingkungan kerja yang positif memberikan kesempatan bagi pegawai untuk belajar, berinovasi, dan meningkatkan keterampilannya. Dengan adanya dukungan dari perusahaan atau organisasi, individu lebih termotivasi untuk mengembangkan diri dan mencapai jenjang karier yang lebih tinggi.

Salah satu faktor utama yang mempengaruhi pengembangan karier adalah budaya kerja dalam suatu organisasi. Budaya yang mendorong kolaborasi, kreativitas, dan pembelajaran akan membantu pegawai berkembang lebih cepat. Sebaliknya, lingkungan yang kurang mendukung, seperti manajemen yang tidak memberikan ruang bagi pertumbuhan atau komunikasi yang buruk, dapat menghambat kemajuan karier seseorang.

Dukungan dari atasan dan rekan kerja juga berperan dalam perkembangan karier. Seorang pemimpin yang memberikan bimbingan, umpan balik yang konstruktif, serta kesempatan untuk mengembangkan keterampilan akan membantu pegawai meraih potensi terbaiknya. Selain itu, adanya kerja sama yang baik antar rekan kerja menciptakan suasana yang mendorong pertumbuhan profesional melalui pertukaran ide dan pengalaman.

Selain itu, lingkungan kerja yang menawarkan peluang pelatihan dan pengembangan profesional dapat meningkatkan keterampilan serta daya saing pegawai. Program pelatihan, seminar, atau mentoring dalam perusahaan memungkinkan individu untuk terus belajar dan menyesuaikan diri dengan perkembangan industri. Dengan demikian, mereka lebih siap menghadapi tantangan karier dan memiliki peluang lebih besar untuk mendapatkan promosi atau tanggung jawab yang lebih besar.

Lingkungan kerja yang sehat juga berkontribusi terhadap keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional. Stres yang berlebihan akibat beban kerja yang tidak seimbang dapat menghambat pengembangan karier, karena seseorang mungkin kesulitan fokus pada peningkatan diri. Oleh karena itu, organisasi yang memperhatikan kesejahteraan pegawainya dengan menyediakan fleksibilitas kerja dan dukungan mental akan membantu individu berkembang lebih optimal.

Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Pelayanan Rehabilitasi Sosial (PPRSA) Inang Matutu merupakan perpanjangan tangan Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan dalam melaksanakan pelayanan Rehabilitasi Sosial bagi Anak usia 0-5 Tahun. Pengembangan karier bagi pegawai di UPT Pusat Pelayanan Rehabilitasi Sosial Anak (PPRSA) Inang Matutu merupakan aspek penting dalam meningkatkan kualitas layanan rehabilitasi sosial anak. Saat ini jumlah pegawai sebanyak 46 orang dengan rincian 36 orang ASN dan 10 orang Non ASN, adapun rincian tingkat pendidikan pegawai UPT PPRSA Inang Matutu sebagai berikut :

Tabel 1
Jumlah pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan

NO	JABATAN	TINGKAT PENDIDIKAN						JUMLAH
		SD	SMP	SMA	D3	S1	S2	
1	Kepala UPT	-	-	-	-	-	1	1
2	Sub Bagian Tata Usaha	-	-	4	1	1	1	7
3	Seksi Pembinaan	-	-	3	-	2	-	5
4	Seksi Pelayanan	-	-	1	1	3	-	5
5	Kelompok Fungsional	-	-	4	-	13	1	18
JUMLAH		**-**	**-**	**12**	**2**	**19**	**3**	**36**

Sumber: Data Pegawai Tata Usaha UPT PPRSA Inang Matutu 2025

Dalam praktiknya, pengembangan karier di instansi pemerintahan seperti UPT PPRSA Inang Matutu sering menghadapi berbagai tantangan. Seperti kurangnya program pelatihan dan pengembangan kompetensi secara berkelanjutan, belum optimalnya sistem penilaian kinerja yang mendukung promosi jabatan, terbatasnya kesempatan serta jalur karier yang kurang jelas dan terstruktur.

Pengembangan kompetensi merupakan aspek vital dalam memastikan pegawai mampu mengikuti perkembangan kebutuhan organisasi. Di UPT PPRSA INANG MATUTU, program pelatihan yang ada masih bersifat insidental dan belum dijalankan secara sistematis maupun terprogram jangka panjang. Padahal, lingkungan kerja pelayanan sosial menuntut tenaga profesional yang adaptif terhadap perubahan regulasi, perkembangan ilmu sosial, serta teknologi yang mendukung pelayanan. Tanpa pelatihan rutin, kemampuan pegawai untuk menghadapi tantangan baru menjadi stagnan. Hal ini dikemukakan oleh kepala UPT PPRSA Inang Matutu:

> “saat ini pelatihan yang disediakan Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan sangat terbatas, hanya ada Pelatihan Kepemimpinan Pengawas dan Pelatihan Kepemimpinan Administrator, itupun di tahun 2025 ini tidak dilaksanakan lagi karena efisiensi anggaran. Untuk jabatan fungsional mereka sendiri yang mencari pelatihan yang diadakan Kementerian, biasanya diadakan virtual”

Selain itu, pelatihan yang pernah diadakan lebih banyak berfokus pada aspek administratif daripada pada peningkatan keterampilan teknis dan manajerial. Hal ini mengakibatkan terjadinya ketimpangan kompetensi di antara pegawai, terutama dalam hal kemampuan inovasi pelayanan, penyusunan program, dan penggunaan teknologi informasi. Pegawai baru pun seringkali kesulitan untuk meningkatkan kapasitas kerja mereka karena minimnya pembinaan berkelanjutan.

Dalam jangka panjang, kurangnya program pengembangan kompetensi dapat menurunkan daya saing organisasi. Pelayanan

kepada masyarakat bisa menjadi kurang optimal, inovasi terhambat, serta risiko kesalahan prosedural meningkat. Jika tidak segera ditangani, kondisi ini akan berdampak pada citra UPT PPRSA INANG MATUTU di mata publik dan menghambat pencapaian visi serta misi organisasi.

Selain itu, saat ini di UPT PPRSA INANG MATUTU sistem penilaian kinerja yang diterapkan masih bersifat formalitas administratif, dimana pegawai dinilai berdasarkan kehadiran atau penyelesaian tugas rutin, bukan atas pencapaian target strategis atau inovasi kerja. Hal ini membuat proses evaluasi kinerja tidak mencerminkan kualitas nyata kontribusi pegawai terhadap organisasi. Akibatnya, pegawai dengan potensi tinggi tidak mendapat penghargaan yang layak, sedangkan promosi lebih banyak didasarkan pada senioritas atau faktor non-kinerja.

Kurang optimalnya sistem penilaian juga berdampak pada rendahnya motivasi kerja. Pegawai merasa bahwa usaha tambahan atau inisiatif baru tidak akan memberikan nilai tambah bagi perkembangan karier mereka. Hal ini menurunkan semangat untuk berprestasi, inovatif, maupun berkontribusi lebih bagi organisasi. Dalam jangka panjang, budaya kerja bisa menjadi stagnan karena tidak ada insentif yang mendorong perbaikan kualitas.Pegawai yang merasa tidak memiliki peluang karier yang adil akan mencari kesempatan di tempat lain, menyebabkan tingginya tingkat turnover. Hal ini diperparah dengan sistem rotasi

dan mutasi yang diterapkan dalam organisasi pemerintahan terkadang kurang mempertimbangkan kesesuaian antara kompetensi pegawai dengan posisi yang ditempatinya, sehingga menghambat pengembangan potensi individu.

Permasalahan lainnya yang ditemukan di UPT PPRSA INANG MATUTU adalah kesempatan bagi pegawai untuk memperkaya keterampilan dan pengalaman masih sangat terbatas. Saat ini, jarang ada program rotasi jabatan, tugas belajar, atau penugasan khusus yang bertujuan memperluas wawasan pegawai. Akibatnya, banyak pegawai yang hanya menguasai satu jenis pekerjaan dalam jangka waktu lama tanpa mengembangkan kapasitas lintas fungsi, padahal dunia kerja modern menuntut keterampilan yang beragam dan fleksibel.

Minimnya pengalaman di berbagai bidang juga membuat pegawai kurang siap menghadapi perubahan-perubahan struktural atau kebijakan baru di lembaga. Pegawai dengan pengalaman terbatas seringkali membutuhkan waktu adaptasi yang lebih lama. Ini berdampak pada lambatnya proses kerja dan menurunkan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Di UPT PPRSA INANG MATUTU, jalur pengembangan karier belum disusun secara sistematis. Pegawai tidak memiliki gambaran yang jelas mengenai kompetensi apa yang harus dikembangkan untuk bisa naik ke jenjang jabatan lebih tinggi. Kurangnya informasi akan standar kompetensi berbasis jabatan

membuat perencanaan karier menjadi sulit, baik untuk individu pegawai maupun untuk manajemen organisasi dalam mengelola sumber daya manusia secara strategis.

Tabel 2
Peta Jabatan Pekerja Sosial Tahun 2025

NO	NAMA JABATAN	KEBUTUHAN	BEZETTING	+/-
1.	Pekerja Sosial Pemula	0	0	0
2.	Pekerja Sosial Terampil	2	2	0
3.	Pekerja Sosial Mahir	3	3	0
4.	Pekerja Sosial Penyelia	4	0	-4
5.	Pekerja Sosial Ahli Pertama	8	4	-4
6.	Pekerja Sosial Ahli Muda	5	3	-2
7.	Pekerja Sosial Ahli Madya	5	5	0
8.	Pekerja Sosial Ahli Utama	1	0	-1

Tabel 2 menunjukkan masalah pengembangan karier yang terjadi di UPT PPRSA Inang Matutu, karena jabatan pekerja sosial ahli madya yang telah memenuhi kuota sehingga ASN yang menduduki jabatan pekerja sosial muda tidak bisa naik jenjang, ini akan menjadi efek domino pada jabatan-jabatan lainnya. Hasil wawancara peneliti kepada informan ASM menemukan bahwa seharusnya ASM memenuhi angka kredit yang dibutuhkan untuk naik jenjang dari pekerja sosial muda ke pekerja sosial pertama, namun karena pertimbangan efisiensi anggaran sehingga rekomendasi untuk mengikuti uji kompetensi agar dapat naik jenjang jabatan tidak dikeluarkan BKD Provinsi Sulawesi Selatan.

Menurut informan ASM, alasan BKD tidak mengeluarkan rekomendasi karena tidak ada anggaran untuk membayar TPP.

Selain itu, untuk mengikuti uji kompetensi yang hanya bisa dilaksanakan oleh Kementerian Sosial memerlukan biaya yang tidak sedikit. Hal ini dikarenakan semua pelaksanaan uji kompetensi dilaksanakan di jakarta, belum lagi tahun depan aturan baru telah dikeluarkan oleh kementerian sosial, untuk bisa ikut uji kompetensi harus membayar sejumlah uang.

Ketidakjelasan jalur karier ini menyebabkan ketidakpastian di kalangan pegawai. Mereka merasa sulit untuk menetapkan target karier pribadi, sehingga tidak memiliki motivasi untuk mengembangkan diri lebih jauh. Ketika pegawai tidak melihat adanya peluang nyata untuk promosi atau pengembangan diri, maka kecenderungan mereka untuk hanya “bekerja seadanya” semakin meningkat. Ini tentu akan menurunkan kualitas kerja dan loyalitas terhadap organisasi.

Hasil dari berbagai masalah dalam pengembangan karier di UPT PPRSA INANG MATUTU membawa dampak serius terhadap kinerja organisasi. Lemahnya pengembangan karier ASN di UPT PPRSA INANG MATUTU membawa dampak serius terhadap kinerja internal organisasi. Pertama, dari sisi individu, ASN mulai merasakan timbulnya stagnasi kompetensi karena minimnya pelatihan, pembinaan, serta kesempatan untuk mengembangkan potensi. Beberapa pegawai yang merasa kariernya tidak

berkembang mulai mengalami penurunan motivasi, loyalitas, dan keterikatan emosional terhadap organisasi. Hal ini kemudian terlihat pada rendahnya produktivitas kerja, meningkatnya ketidakhadiran (absensi), bahkan menurunnya kualitas pelayanan publik yang seharusnya menjadi misi utama lembaga sosial seperti Inang Matutu. Menurunnya peluang pengembangan diri, juga berdampak pada menurunnya semangat untuk berinovasi peningkatan kinerja yang perlahan menurun.

Ketiga, dari sisi reputasi dan keberlanjutan layanan, lemahnya pengembangan karier ASN berpotensi menurunkan kepercayaan publik terhadap UPT PPRSA Inang Matutu. Pelayanan yang tidak responsif, lambat, atau kurang inovatif akan membuat masyarakat pengguna layanan merasa kecewa. Ketika pelayanan sosial gagal memenuhi ekspektasi masyarakat rentan khususnya anak usia 0-5 tahun yang membutuhkan perlindungan sosial, maka keberadaan UPT PPRSA Inang Matutu dipertanyakan efektivitasnya. Jika kondisi ini terus berlanjut, bukan hanya pelayanan yang terganggu, tetapi juga eksistensi lembaga itu sendiri dapat terancam. Reputasi yang buruk akan membuat Inang Matutu kesulitan mendapatkan dukungan anggaran, mitra kerja, atau kepercayaan dari pemerintah daerah dan pusat di masa mendatang.

Untuk memahami lebih dalam tentang pengembangan karier bagi Aparatur Sipil Negara (ASN), beberapa penelitian terdahulu

dapat dijadikan sebagai referensi dalam kajian ini. Penelitian-penelitian ini memberikan gambaran mengenai faktor pendukung dan penghambat pengembangan karier ASN, serta strategi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan efektivitas sistem karier di lingkungan pemerintahan.

1. Efendi, S.D.R., Fadli, U.M.D., & Khalida, L.R. (2023). Analisis Perkembangan karier Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karawang. Penelitian ini menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi perkembangan karier pegawai, termasuk perilaku pegawai, intelegensi, kinerja, dan prospek karier. Hasilnya menunjukkan bahwa peran kepemimpinan, pendidikan, dan prestasi pegawai merupakan faktor dominan dalam perkembangan karier.
2. Putri, E.Y., & Sari, E.P. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Pengembangan karier, dan Motivasi Berprestasi terhadap Promosi Jabatan (Studi Kasus pada Pegawai ASN Dinas Perindustrian Kota Medan). Penelitian ini menganalisis bagaimana pelatihan kerja, pengembangan karier, dan motivasi berprestasi mempengaruhi promosi jabatan di Dinas Perindustrian Kota Medan. Hasilnya menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan pengembangan karier memiliki pengaruh signifikan terhadap promosi jabatan, sementara motivasi berprestasi tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan.

3. Yohanis, Y., Basri, M., & Sirenden, D. (2023). Pengaruh Pengembangan karier terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Organisasi di Kantor Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian ini mengevaluasi dampak pengembangan karier terhadap kinerja pegawai di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karier memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan kontribusi sebesar 22,4%, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Dari berbagai penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karier ASN dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kompetensi individu, kebijakan organisasi, sistem merit, serta peluang pendidikan dan pelatihan. Namun, masih terdapat beberapa tantangan yang perlu diatasi, seperti keterbatasan kesempatan promosi, kurangnya pemerataan akses terhadap pelatihan, serta birokrasi yang kaku dalam proses mutasi dan rotasi jabatan.

Penelitian ini akan melengkapi studi-studi sebelumnya dengan memberikan analisis yang lebih spesifik terhadap faktor pendukung dan penghambat pengembangan karier ASN di UPT PPRSA Inang Matutu. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi bagi pemerintah dan instansi terkait dalam merancang strategi pengembangan karier

ASN yang lebih efektif dan berkelanjutan. Dengan adanya sistem pengembangan karier yang baik, diharapkan ASN dapat semakin profesional dalam menjalankan tugasnya, sehingga kualitas pelayanan publik di Indonesia dapat terus meningkat. Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul ”Pengembangan karier Aparatur Sipil Negara Studi Kasus: UPT PPRSA Inang Matutu.

B. Rumusan Masalah

Pengembangan karier merupakan bagian penting dalam mendukung kualitas kerja ASN, termasuk mereka yang bertugas sebagai Pekerja Sosial di UPT PPRSA Inang Matutu. karier yang berkembang dengan baik dapat mendorong pegawai untuk lebih percaya diri, meningkatkan kemampuan mereka, serta memberikan kontribusi lebih besar terhadap pelayanan sosial. Namun, dalam kenyataannya, upaya pengembangan karier tersebut tidak selalu berjalan mulus dan masih menghadapi berbagai kendala di lapangan. Hal ini mendorong penulis untuk meneliti lebih jauh bagaimana sebenarnya proses pengembangan karier ASN terlaksana.

Berdasarkan hal itu, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: “Bagaimana pengembangan karier ASN Pekerja Sosial di UPT PPRSA Inang Matutu?”

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengembangan karier pegawai di UPT PPRSA Inang Matutu dengan fokus pada faktor-faktor pendukung dan penghambat dalam proses tersebut. Secara lebih rinci, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengidentifikasi dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karier pegawai di UPT PPRSA Inang Matutu, baik itu faktor pendukung maupun penghambat.
2. Mengevaluasi efektivitas kebijakan dan program pengembangan karier yang telah diterapkan di UPT PPRSA Inang Matutu serta mengidentifikasi tantangan dalam implementasinya.
3. Memberikan rekomendasi strategis bagi instansi terkait untuk mengoptimalkan sistem pengembangan karier pegawai, sehingga dapat meningkatkan kompetensi, kinerja, dan kesejahteraan pegawai di lingkungan UPT PPRSA Inang Matutu.

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai kondisi pengembangan karier pegawai di sektor pelayanan sosial serta langkah-langkah yang dapat diambil untuk memperbaiki sistem yang ada.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi berbagai pihak, baik secara akademis maupun praktis. Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Akademis :
    a. Menambah wawasan dalam bidang manajemen sumber daya manusia di sektor publik, khususnya terkait dengan pengembangan karier Aparatur Sipil Negara (ASN).
    b. Menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan pengembangan karier ASN di berbagai sektor pelayanan publik.
2. Manfaat Praktis
    a. Memberikan kontribusi akademik dalam studi administrasi publik dan manajemen aparatur dengan menyoroti faktor-faktor pendukung dan penghambat pengembangan karier pegawai di instansi pemerintahan.
    b. Memberikan informasi yang lebih jelas mengenai kondisi pengembangan karier pegawai di instansi ini guna mengidentifikasi kendala yang dihadapi serta peluang yang dapat dimanfaatkan dalam proses pengembangan karier pegawai.