

**IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH REPUBLIK
INDONESIA NOMOR 11 TAHUN 2017 TENTANG MANAJEMEN
PEGAWAI SIPIL DI LEMBAGA LAYANAN PENDIDIKAN
TINGGI WILAYAH II PALEMBANG
(STUDI KASUS PASAL 179)**

JURNAL

RUKI ZULKARNAIN

19.11.366

ADMINISTRASI NEGARA

ABSTRACT

The target to be achieved in this exam is to find out and audit the implementation of Informal Law of the Republic of Indonesia Number 11 of 2017 concerning the Organization of Government Faculties at the Advanced Education Administration Foundation, District II Palembang (Contextual Analysis of Article 179). To find out and see the elements that are obstacles in the implementation of the Informal Law of the Republic of Indonesia Number 11 of 2017 concerning the Implementation of a Government Mechanics Assembly in the Implementation of High Level Training in Palembang II District (Logical Examination) Article 179). This research uses a subjective strategy, namely specifically in collecting information and recording and recording things received at the Palembang II Regional Advanced Education Administration Institute. In this exploration, the scientist is associated with the particular circumstances and settings under consideration. The analyst should continually zero in on the reality or events in the setting under study.

Based on research results, the implementation of the Republic of Indonesia Government Regulation Number 11 of 2017 concerning Civil Servants at Regional II Palembang Higher Education Service Institutions has been good, as proven by the running of the career development program which was attended by 23 participants from LLDIKTI Regional II Palembang employees, however there are still employees who could not take part in the training due to lack of time support to take part in the training.

Keywords: Implementation, Civil Servant Management

PENDAHULUAN

Jajaran Pegawai Pemerintah ialah administrasi pegawai pusat untuk melahirkan pegawai Pemerintah yang cakap, memiliki sifat dasar, cakap akhlak, terbebas dari impedansi politik, bersih dari praktek-praktek kemerosotan.

Pengurus PNS dalam UU no. 11 tahun 2017 Tentang Pengurus PNS, antara lain pengaturan mengenai pedoman dan pedoman persyaratan, perolehan, pangkat dan jabatan, kenaikan profesi, rancangan vokasi, kenaikan jabatan, perpindahan, evaluasi pelaksanaan, keuangan dan tunjangan, hibah, hibah.

Indonesia sebagai salah satu negara mengingat 10 negara ASEAN juga dengan pengaturan yang telah direncanakan dalam MEA. Perubahan strategi ketenagakerjaan sebagai reaksi terhadap deregulasi secara signifikan mempengaruhi SDM lingkungan (SDM) sebagai buruh di Indonesia. Tentu saja, tenaga kerja asing yang memasuki wilayah Indonesia merupakan hambatan bagi para pekerja lokal yang tidak memiliki keterampilan yang memadai. Dengan dimutakhirkannya Pedoman Pendeta Tenaga Kerja 16 Tahun 2015 menjadi Pedoman Imam Tenaga Kerja Nomor 35 Tahun 2015 Tentang Sistem Pendayagunaan Tenaga Ahli Asing, semakin terbuka pintu bagi tenaga kerja asing untuk bekerja atau berprofesi di Indonesia.

Ada beberapa tempat perkembangan di Priest of Labour yang perlu diperhatikan yaitu semakin mudahnya tenaga ahli asing untuk bekerja dan berprofesi di Indonesia, salah satunya adalah dicabutnya komitmen tenaga ahli asing untuk memiliki pilihan. berbahasa Indonesia (Kompas, 2016). Akibatnya keberadaan tenaga kerja Indonesia semakin terganggu, yang suatu saat dapat digantikan oleh tenaga ahli asing yang tergabung dalam organisasi atau asosiasi. Namun demikian, tentunya organisasi atau asosiasi yang mengarahkan tenaga kerja tidak bisa begitu saja menyerahkan tanggung jawab kepada tenaga kerja yang telah memberikan bantuan dengan pertimbangan alasan asosiasi justru memiliki andil dalam menjamin keberadaan profesi SDM yang mereka cita-citakan. Pekerja atau perwakilan adalah aset yang diklaim oleh asosiasi, harus benar-benar solid, produktif dan berbelas kasih.

Pada gilirannya, asosiasi akan secara progresif menghadapi masalah angkatan kerja yang kompleks. Perkumpulan yang ingin terus eksis dan memiliki citra positif menurut masyarakat tidak akan mengabaikan bagian dari pembinaan sifat SDM mereka. Konsekuensinya, tugas HR para eksekutif di asosiasi sangatlah besar. Eksekutif SDM dapat diartikan sebagai latihan mengatur, memperoleh, menciptakan, mengikuti dan melibatkan SDM dengan tujuan akhir untuk mencapai tujuan individu dan hierarkis. Salah satu bagian dari SDM di dewan adalah panggilan untuk peningkatan SDM sebagai buruh, pekerja atau perwakilan itu sendiri.

Kemajuan pekerja, yang dicirikan sebagai peningkatan panggilan, pada dasarnya diatur menuju peningkatan yang berwibawa dalam menjawab tantangan bisnis masa depan. Setiap afiliasi harus memahami bahwa kehadirannya di toko bergantung pada SDM. Tanpa SDM tanpa ampun, sebuah afiliasi akan mengalami kecelakaan dan berakhir tersingkir karena ketidakberdayaan untuk mengelola pesaing. Kondisi seperti ini menuntut asosiasi untuk menyelesaikan instruksi vokasi bagi buruh, yang seharusnya dilakukan secara progresif dan praktis. Pada akhirnya, peningkatan panggilan sebagai salah satu latihan SDM harus dilakukan

sebagai gerakan yang tepat yang diselesaikan secara terkoordinasi dengan SDM lain yang dilakukan oleh para eksekutif.

Dewan pegawai Pemerintah adalah upaya pemerintah untuk lebih mengembangkan kemampuan, kecukupan, tingkat keterampilan yang mengesankan, pelaksanaan kewajiban, kemampuan dan komitmen pegawai pemerintah yang meliputi persiapan, perolehan, pergantian kualitas peristiwa, situasi, kemajuan, keuangan, pemerintah bantuan, dan pekerjaan pegawai pemerintah.

Berangkat dari hal tersebut, maka disusunlah tujuh pengaturan mengenai perubahan administrasi kepegawaian Negara yang diatur dalam Peraturan Informal (PP) Nomor 17 Tahun 2020 Tentang Perubahan Atas Peraturan Informal Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Organisasi Kepegawaian Negara yang ditetapkan pada hari Jum'at. (28/2) lalu di Jakarta oleh Pendeta Regulasi dan Kebebasan Bersama, Yasonna H. Loly. Ketujuh pengaturan tersebut meliputi penunjukan kekuasaan resmi, posisi praktis, pemindahan peran administratif tinggi, tugas pegawai pemerintah, peningkatan keterampilan, batas usia pensiun untuk otoritas utilitarian yang dibebaskan sebentar, dan pengaturan sehubungan dengan malam keluar dari posisi karena rencana permainan posisi. .

Pedoman administrasi ini juga mengatur pengaturan yang berkaitan dengan keistimewaan pegawai Pemerintah, khususnya peningkatan keterampilan dan cuti. Pada dasarnya peningkatan kemampuan adalah pekerjaan yang ditujukan untuk memenuhi kebutuhan pegawai Pemerintah dengan norma keterampilan kerja, dan rencana peningkatan kejuruan. Setiap pegawai pemerintah memiliki hak istimewa yang sama dan pintu terbuka yang menakutkan dikenang atas peningkatan keterampilan (corporate college), dengan mempertimbangkan konsekuensi evaluasi pelaksanaan dan penilaian kemampuan PNS yang bersangkutan. Untuk sementara cuti yang merupakan hak pekerja dipenuhi untuk menjamin terpenuhinya hak atas kesiapan fisik dan kesiapan yang mendalam bagi Pegawai negara , dengan peraturan bahwa dalam mengambil cuti sakit wajib mencatat dukungan spesialis, baik di rumah maupun di rumah. juga di luar negeri, yang mendapat pelatihan dari otoritas atau organisasi yang dibayangkannya.

Administrasi pegawai pemerintah dikoordinasikan untuk memastikan pelaksanaan tugas pemerintah dan kemajuan yang efektif dan efektif. Untuk memahami pelaksanaan tugas pemerintah dan perbaikan, pegawai pemerintah diharapkan cakap, cakap, tulus, dan adil. Untuk meningkatkan kualitas dan kemampuan, penting untuk membina pegawai pemerintah sebaik mungkin mengingat perpaduan pelaksanaan pekerjaan dan kerangka kerja profesi yang berpusat pada pelaksanaan pekerjaan. Hal ini diharapkan dapat memberikan peluang berharga bagi pegawai Pemerintah yang sukses untuk lebih mengembangkan kapasitas mereka secara ahli dan memiliki persaingan dan tujuan yang adil. Dalam kerangka peningkatan kejuruan solid, selalu ada sesuatu yang terkait erat dengan jabatan dan pangkat.

Dengan Pedoman Administrasi ini, pegawai Pemerintah diharapkan memiliki pilihan untuk meningkatkan kemajuan karir, mengatasi masalah hierarkis, dan meningkatkan kemampuan mereka, sehingga nantinya mereka dapat melakukan kewajiban mereka secara profesional, adil dan dapat diandalkan.

Jenis peningkatan kejuruan bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) diberikan melalui beberapa tahapan yang telah ditetapkan, seperti pembinaan dan persiapan; promosi; juga, kemajuan. Ketiga contoh peningkatan profesi tersebut dapat saling berhubungan dan terhubung satu sama lain. Kemajuan mungkin terkait dengan kemajuan; Demikian pula, kemajuan diberikan dengan syarat bahwa mereka telah pergi ke persiapan dan instruksi yang telah ditentukan.

Pendaftaran pegawai Pemerintah dimulai dengan pemogokan untuk posisi yang diperlukan di sebuah yayasan. Sebelum seseorang ditetapkan sebagai pegawai negeri, statusnya terlebih dahulu sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS). Walaupun sebenarnya ia memiliki situasi dengan seorang CPNS, namun secara alami ia memiliki jabatan dan jabatan yang masih mengudara sesuai dengan perkembangan yang dibutuhkan, dengan catatan pangkat dan jabatan pada jenjang yang paling minimal sesuai dengan jenjang pendidikannya. atau konfirmasi yang dia miliki.

Peningkatan profesi PNS dapat dimaknai dalam Peraturan Informal Nomor 11 Tahun 2017 pasal 179, yaitu:

1. Dalam melaksanakan pembinaan vokasi pegawai pemerintah pada tingkat jabatan sebagaimana disinggung dalam Pasal 177 ayat (2) huruf a, PPK diharapkan:

- A. Susun rencana peningkatan pekerjaan
- B. Melakukan peningkatan kejuruan
- C. Menyaring dan menilai peningkatan panggilan.

2. Dalam menyelenggarakan penyelenggaraan peningkatan profesi pegawai negeri pada tingkat masyarakat sebagaimana disinggung dalam bab 177 ayat (2) huruf b, BKN diharapkan melaporkan data kesempatan kerja di seluruh Organisasi Administrasi melalui Kerangka Data ASN.

(3) Berdasarkan data peluang sebagaimana disinggung pada ayat (2), setiap PPK menghadirkan pelamar pegawai negeri yang dikenang kelompok rencana pengembangan dalam keadaannya saat ini untuk mengisi lowongan sesuai kebutuhan organisasi.

Sehubungan dengan pengamatan singkat dan pertemuan dalam Walk 2021 dengan mengajukan pertanyaan yang dilakukan oleh pencipta di Kantor Organisasi Administrasi Pendidikan Lanjutan Daerah II Palembang, ditemukan tanda-tanda yang menyertainya:

1. Terdapat 10 dari 50 perwakilan yang belum memiliki pilihan untuk mengikuti kerangka kerja berbasis PC.
2. Dari 50 perwakilan, sekitar 15 orang belum mengikuti peningkatan profesional seperti persiapan.

Mengingat penggambaran pondasi yang telah tergambar di atas, sang ahli merasa tertarik untuk mengarahkan penjelajahan dengan judul tersebut. **“Implementasi Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Sipil Di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah II Palembang (Studi Kasus Pasal 179)”**.

LANDASAN TEORI

A. IMPLEMENTASI

Sesuai dengan rujukan Kata Besar Bahasa Indonesia (KBBI) dalam Siahaan (2002: 52), “Eksekusi dapat diartikan sebagai suatu jalan menyelesaikan atau melakukan, jenis pertama dari pelaksanaan nyata, khususnya menyelesaikan rencana-rencana yang baru saja direncanakan”. Eksekusi harus diselesaikan sesuai rencana yang telah dibuat. Jika tidak Bagian ini membahas konsekuensi dari tujuan dan pemikiran untuk masalah yang telah diajukan. maka diharapkan hasilnya tidak sesuai dengan yang diharapkan. Pentingnya eksekusi harus terlihat dalam beberapa sentimen di bawahnya.

Eksekusi ditemukan dari perspektif yang luas, adalah fase siklus setelah pembentukan pedoman di mana pelaku, afiliasi, kerangka kerja dan teknik yang berbeda bekerja sama untuk melakukan metodologi dengan tujuan definitif untuk menyelesaikan prosedur atau target program. Winarno, (2014:147).

Mazmanian dan Sabatier dalam Solihin (2008: 65) mengatakan: “Pengertian eksekusi benar-benar terjadi setelah suatu program dinyatakan sah atau diketahui. Dua upaya untuk mengendalikannya dan menimbulkan hasil/pengaruh yang nyata pada masyarakat atau peristiwa.

Mazmanian dan Sabatier dalam Agustino (2016: 128) melukiskan: “Eksekusi sebagai eksekusi pilihan pada umumnya sebagai peraturan, namun dapat juga tampil sebagai perintah utama atau pilihan atau pilihan eksekutif hukum yang penting. cenderung, jelas menyatakan tujuan atau sasaran yang ingin dicapai, dan berbagai cara memilah pelaksanaan interaksi.

Kemudian, sekitar waktu itu, Mazmanian dan Sabatier dalam Anggara, (2014: 232) mengungkapkan: “Pengertian eksekusi seharusnya terjadi setelah suatu program dinyatakan sah atau diatur. Pemahaman ini termasuk upaya untuk mengontrolnya dan benar-benar berdampak pada masyarakat.”

Menurut Ripley dan Franklin dalam Winarno (2007: 145), “Eksekusi terjadi setelah peraturan ditetapkan yang memberikan kemampuan, teknik, keuntungan, atau konsekuensi yang masuk akal (significant out)”. Pentingnya memahami eksekusi benar-benar terjadi setelah sebuah program dideklarasikan atau ditata secara signifikan. Penekanan signifikan pada eksekusi terkait dengan pintu terbuka yang berharga dan aktivitas yang muncul setelah bagian standar vital negara yang menggabungkan dua upaya untuk mengendalikannya dan untuk mempengaruhi masyarakat sebenarnya.

Seperti yang diungkapkan Wahyu dalam Mulyadi, (2015:50), "Studi eksekusi adalah survei untuk mengetahui siklus eksekusi, justifikasi utama di balik kerja sama eksekusi itu sendiri adalah untuk memberikan analisis metodologi eksekusi dan selanjutnya untuk melihat apakah siklus eksekusi tersebut adalah sesuai dengan rencana atau prinsip yang telah ditetapkan, kemudian, pada saat itu, untuk mengetahui hambatan dan masalah yang muncul dalam siklus eksekusi."

Menurut Sugiono dalam Wahab (2007:137-139), "Siklus eksekusi dapat dimulai apabila tujuan dari pendekatan publik tersebut telah dilakukan, telah dilakukan pelaksanaan program, dan cadangan telah diedarkan untuk menyampaikan strategi tersebut. target."

Sementara itu, dalam Van Meter dan Van Horn dalam Agostino, (2006: 139) mencirikan: "Eksekusi ialah kegiatan yang dilakukan baik oleh orang atau otoritas atau pemerintah atau pertemuan rahasia yang dikoordinasikan untuk mencapai keinginan yang telah diilustrasikan menjadi pilihan pendekatan. "

Seperti yang ditunjukkan oleh Wahab (2008: 272) agar pendekatan dapat dilakukan dengan tepat, pengaturan yang bagus:

1. Direncanakan dengan struktur referensi dan hipotesis yang kuat.
2. Buat hubungan yang jelas antara strategi dan pelaksanaannya.
3. Lay out sebuah asosiasi yang mengatur eksekusi strategi agar siklus eksekusi dapat berjalan dengan baik.
4. Penyebaran pendekatan-pendekatan yang akan dilaksanakan pada tingkat asosiasi pelaksana yang paling rendah (road level organization).
5. Pengecekan langsung tanpa henti (mengamati).
6. Berikan signifikansi yang setara pada pendekatan dan pelaksanaannya.

Artinya, pembuat kebijakan harus menilai pentingnya kebijakan dan implementasinya, agar antara kebijakan dan implementasinya tidak menimbulkan kelemahan-kelemahan yang merusak dalam implementasi. Dengan demikian, siklus (eksekusi) pengaturan lain akan dimulai ketika target pendekatan telah ditetapkan, program eksekusi telah dibuat, aset strategi sebagai aset, kantor dan yayasan pendukung, SDM (penghibur/ahli strategi), dan kontrol eksekusi strategi. aparat telah ditetapkan dan tersebar untuk mencapai tujuan. Untuk mengefektifkan kebijakan implementasi, diperlukan adanya kebijakan implementasi yang bertahap.

Menurut Islamy (2007:102-106) membagi tahapan eksekusi menjadi dua struktur, yaitu:

- a. Self-execution, dan itu benar-benar dimaksudkan bahwa dengan mengatur dan menunjuk suatu metodologi, prosedur itu akan selesai tanpa bantuan orang lain, misalnya pengakuan suatu negara atas tempat negara lain.
- b. Ini adalah non-self-executing, dan menyimpulkan bahwa sistem publik harus dipahami dan dilaksanakan oleh berbagai pertemuan sehingga rencana penetapan target tercapai.

Namun demikian, sebuah strategi dan eksekusinya tidak selalu berjalan dengan baik. Harus ada hambatan, penghalang, atau ketidakmampuan yang berbeda untuk mencapai tujuan. Sesuai Wahab (2008: 272) kemajuan pelaksanaan strategi tidak dipengaruhi oleh keadaan berikut:

1. Dukungan dan penentangan dari organisasi luar. Jika organisasi luar mendukung pelaksanaan pengaturan akan menemukan kesuksesan sejati. Bergantian, jika Anda menolak, pelaksanaan kesepakatan akan gagal. Konsekuensinya, untuk meraih kesuksesan, pembuat strategi dan pelaksananya harus menyesuaikan visi dan pandangan terhadap pendekatan yang diambil.
2. Aksesibilitas waktu dan aset yang memadai.
3. Dukungan dari berbagai aset yang ada. Semakin banyak individu yang mendukung semakin tinggi tingkat pencapaiannya.
4. Kapasitas pelaksana strategi untuk membedah sebab-akibat yang muncul dari pendekatan-pendekatan pelaksana. Semakin profesional pelaksana strategi dalam mengkaji hubungan sebab akibat antara satu tindakan dengan tindakan lainnya atau antara satu tindakan dengan pengaruhnya, maka tingkat pencapaiannya akan semakin tinggi.
5. Kepatuhan pelaksana strategi terhadap pengaturan dan tujuan yang dibuat pada tingkat koordinasi.

Pencapaian atau kekecewaan suatu teknik atau pelaksanaannya dipengaruhi oleh seberapa banyak bantuan yang diberikan oleh rencana tersebut, keterbukaan sumber daya, pemahaman dan pelipurlara dari pelaku sistem. Dalam hubungan inilah sosialisasi tindakan, kerjasama bekerja / siklus teknik pemain dan pemeriksaan eksekusi sistem akan sangat penting dalam pelaksanaan metodologi. Jadi kami benar-benar yakin bahwa framework harus menggabungkan semuanya, terutama melalui model eksekusi.

Dengan perasaan penilaian ini, sangat jelas diketahui bahwa sumber daya untuk mencapai tujuan akhir-akhir ini ditetapkan oleh pembuat prosedur meliputi: manusia, keuangan, dan kemampuan definitif, yang dipraktikkan oleh spesialis terbuka dan wilayah rahasia (individu). atau acara sosial.)).

Menurut Mazmanian dan Sabatier dalam Wahab (2007:65) pengertian lebih lanjut kemungkinan eksekusi sistem sebagai berikut: “Memahami apa yang sebenarnya terjadi setelah program dilaporkan atau dideklarasikan merupakan penekanan pada pemikiran rencana eksekusi, khususnya pada peristiwa tertentu. atau di sisi lain aktivitas yang muncul setelah penerimaan pedoman metodologi negara, yang menggabungkan dua upaya untuk mengelolanya dan untuk mencapai hasil/dampak yang nyata pada individu atau peristiwa.

Eksekusi program bukan hanya tentang cara kantor bertanggung jawab untuk melaksanakan tindakan program dan menghasilkan konsistensi dengan tujuan bersama, tetapi juga mencakup jaringan politik, keuangan, dan kasual yang dapat langsung atau secara implikasi memengaruhi cara tersebut. di mana ia bertindak. menghitung semua pertemuan. dengan berbagai norma yang terkait, rencana permainan yang sangat cerdas serta aturan yang jelas, unit yang disiram dan dikelola dengan baik, tanda vital yang dapat diakses, dan perubahan yang jelas diperlukan. Meskipun situasi dan kondisinya agak bagus, kemungkinan besar komunikasi eksekusi akan tetap berat dan merepotkan.

Sementara itu, kemajuan pelaksanaan teknis dapat dievaluasi atau dilihat dari siklus ideal dan hasil (result), khususnya apakah tujuan yang ingin dicapai tercapai. Hal ini tidak jauh berbeda dengan apa yang dibutuhkan Grindle dalam

Agustino (2016:129) “Evaluasi efek samping dari eksekusi framework harus dilihat dari siklus dengan mengubah apakah program eksekusi sesuai dengan apa yang belum sepenuhnya diselesaikan, terutama mengambil melihat perkembangan program masing-masing usaha dan yang kedua adalah apakah target program tercapai.”Mengingat pendapat yang disebutkan di atas, dapat dilihat bahwa pelaksanaan metodologi tidak hanya terbatas pada kegiatan atau perilaku asosiasi atau unit administrasi yang dipilih yang bertanggung jawab untuk melaksanakan program dan meningkatkan konsistensi tujuan koleksi, tetapi lebih dari itu juga terjadi dengan asosiasi kekuatan politik moneter mempengaruhi pendekatan untuk mengelola semua pengalaman termasuk terakhir ada dampak tipikal dan awal.

B. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 (pasal 179)

Dalam Undang-undang Tidak Resmi Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Undang-Undang Tidak Resmi Nomor 11 Tahun 2017 tentang Dewan Pegawai Pemerintah.

Untuk Peraturan Pemerintah yang berkaitan dengan pasal 179 tentang pengembangan karir.

Peningkatan profesi PNS dapat dimaknai dalam Undang-Undang Tidak Resmi Nomor 11 Tahun 2017 pasal 179.

1. Dalam menuntaskan peningkatan profesi pimpinan pegawai negeri pada tingkat organisasi sebagaimana disinggung dalam Pasal 177 ayat (2) huruf a, PPK diharapkan:
 - a. mengembangkan rencana peningkatan kejuruan;
 - b. menyelesaikan peningkatan kejuruan; Juga,
 - c. menyaring dan menilai peningkatan panggilan.
2. Dalam menuntaskan pemajuan vokasi eksekutif bagi pegawai negeri sipil sebagaimana disinggung dalam Pasal 177 ayat (2) huruf b, BKN diharapkan mendeklarasikan data peluang di seluruh Dinas melalui Kerangka Data ASN.
3. Berdasarkan data pembukaan jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), setiap PPK memilih PNS yang dikenang pada kelompok rencana pembangunan dalam keadaannya saat ini untuk mengisi kesempatan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan organisasi.

C. Manajemen Pegawai Negeri Sipil

Arti Pegawai Negeri Dalam penyebutan kata W.J.S Poerwadinata dalam bahasa Indonesia, Wakil berarti: "yang mempekerjakan Otoritas Umum (Organisasi, dll). Padahal yang dimaksud dengan "Negara" adalah "Negara" atau "Pemerintah" jadi Pegawai Negeri adalah orang-orang yang bekerja bagi negara atau pemerintah.

Mengingat Peraturan no. 5 Tahun 2014 tentang Pegawai Negeri Sipil, dilakukan perubahan total terhadap Pegawai Negeri Sipil, apabila sebelumnya Pegawai Negeri Sipil hanya diisi sebagai perangkat negara dan pembatasan pemerintah, melalui Peraturan ini pegawai Pemerintah dimasukkan sebagai majelis mekanik negara dan perangkat pemerintah. . Hal ini terlihat dalam Pasal 1 angka 1 PP No. 5 tentang ASN yang menyatakan bahwa “Alat Umum Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah panggilan bagi pegawai Pemerintah dan Wakil Pemerintah dengan pengaturan kerja yang bekerja pada organisasi

Pemerintah”. Efek dari penyesuaian kehadiran PNS ini adalah pengakuan akan adanya kontes suara bagi setiap individu PNS untuk lebih mengembangkan pemanasan selama pameran mereka menunjukkan hasil yang lebih baik dan lebih baik dan jelas mempengaruhi kualitas dan keinginan pembangunan mereka. dari pergaulannya. Pendekatan kerangka kerja administrasi umumnya bukan pekerjaan yang disatukan tetapi lebih menekankan pada fakultas berbasis posisi yang disusun oleh kerangka kerja eksekutif.

METODE PENELITIAN

Strategi pemeriksaan adalah siklus logis sebagai metode untuk memperoleh informasi yang dapat digunakan untuk membantu eksplorasi logis. Teknik adalah pemeriksaan hipotetis dari sebuah strategi, tetapi pada dasarnya inti dari semua eksplorasi adalah sesuatu yang sangat mirip.

Teknik eksplorasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah strategi ekspresif subyektif yang merupakan siklus logis sebagai metode untuk memperoleh informasi yang digunakan untuk tujuan logis. Menurut Sugiyono (2015: 15), “Strategi eksplorasi subyektif adalah penelitian dalam sudut pandang postpositivisme, digunakan dalam kondisi artikel biasa, dan ilmuwan adalah instrumen kuncinya.

Penelitian ini menggunakan strategi subyektif, yaitu khusus dalam mengumpulkan informasi dan mencatat serta mencatat hal-hal yang diterima di Lembaga Administrasi Pendidikan Lanjutan Daerah II Palembang. Dalam eksplorasi ini, ilmuwan diasosiasikan dengan keadaan dan setting kekhasan yang direnungkan. Analisis seharusnya terus-menerus membidik realitas atau peristiwa dalam latar yang diteliti.

PEMBAHASAN

Didalam pembahasan ini penulis akan membahas Sehubungan dengan Pelaksanaan Undang-Undang Unggulan Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Penyelenggaraan Aparatur Pemerintahan, ada 2 gagasan yang digunakan, antara lain sebagai berikut:

Dikutip dari Sugiyono (2016:81) bahwa dalam pemeriksaan subjektif, pemilahan informasi dilakukan dalam setting normal (keadaan reguler), sumber informasi esensial, dan metode pemilahan informasi meliputi lebih banyak persepsi anggota (persepsi anggota), pertemuan dari atas ke bawah) dan dokumentasi. .

1. Persepsi Ujian ini dipimpin dengan melihat langsung bagaimana disiplin kerja para wakil Badan Penyelenggara Pendidikan Lanjutan Propinsi II dan sesuai penanda dalam ulasan ini, informasi tersebut dapat dimanfaatkan untuk membantu informasi yang diperoleh melalui hasil wawancara.
2. Rapat dari atas ke bawah Wawancara luar dalam adalah pengambilan informasi secara langsung dari para saksi melalui rapat luar dalam untuk mendapatkan data sebanyak-banyaknya yang diharapkan, khususnya mengenai Disiplin Alat Umum Kenegaraan Pendidikan Lanjutan Provinsi II. Pemutaran menggunakan panduan pertemuan, sehingga pertemuan tetap menjadi titik fokus

pemeriksaan. Saksi adalah individu yang akan dimintai pendapat oleh pencipta untuk mengumpulkan informasi.

3. Dokumentasi adalah “rekaman peristiwa yang telah berlalu”. mengumpulkan informasi dengan mengambil informasi dari catatan, dokumentasi, organisasi sesuai masalah yang diteliti. Dokumentasi bisa melalui komposisi, gambar atau karya-karya luar biasa dari 46 orang. Dalam penelitian ini pencipta mengambil informasi terarah, diperoleh dari catatan dan laporan dari organisasi terkait dan berkonsentrasi pada tulisan dari sumber pilihan yang terkait dengan eksplorasi ini.

1. Implementasi

Dari hasil pemeriksaan diatas, penulis akan membahas tentang Pelaksanaan Undang-Undang Tidak Resmi Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Penyelenggaraan Kepegawaian Pemerintahan Pada Penyelenggaraan Administrasi Pendidikan Lanjutan Daerah II Palembang (Studi Kasus Pasal 179). dengan penggambaran yang menyertainya.

Pemeriksaan informasi dalam penelitian ini akan melibatkan model cerdas dari Miles dan Huberman dalam Sugiyono (2013: 218) yang menggabungkan tiga bagian penyelidikan, ialah penurunan, penyajian informasi, pengambilan keputusan.

Metode pemeriksaan informasi adalah kursus mencari dan memilah catatan penemuan eksplorasi secara efisien melalui persepsi dan pertemuan dan lainnya untuk membangun pemahaman spesialis melalui persepsi dan pertemuan dan lainnya untuk memperluas pemahaman ilmuwan dapat menafsirkan konsentrasi yang disegarkan dan menjadikannya pembantu bagi orang lain orang, mengubah, menertibkan, mengecilkan, dan menyajikannya (Muhadjir dalam Tohirin 2016: 141).

Dalam ulasan ini, strategi pemeriksaan informasi yang digunakan dalam eksplorasi ini adalah prosedur pemeriksaan yang jelas dengan teknik subjektif, ialah pemeriksaan yang berarti menggambarkan masalah yang dipusatkan dalam kata-kata atau kalimat.

Prosedur pemeriksaan informasi yang digunakan adalah melibatkan secara subyektif, khusus untuk membedah informasi yang telah diperoleh dari wawancara, berkonsentrasi pada dokumentasi, menulis studi dan persepsi dalam terang realitas yang dilacak di lapangan. Setelah semua informasi terkumpul, tahap selanjutnya adalah membedah informasi yang telah didapat untuk dijadikan sebagai hasil pemeriksaan.

Dalam penelitian tentang pelaksanaan undang-undang tidak resmi Republik Indonesia nomor 11 tahun 2017 tentang administrasi pegawai pemerintah di lembaga administrasi pendidikan lanjutan kabupaten II, para ilmuwan memutuskan dan menggambarkan secara subyektif, sehingga mendapatkan penjelasan tentang gambaran keadaan atau peristiwa yang terjadi di lapangan,

Untuk melengkapi informasi investigasi, ilmuwan menyinggung beberapa fase yang digambarkan Creswell ialah:

1. Memproses informasi dan menguraikan informasi untuk penyelidikan. Langkah ini meliputi pencatatan wawancara, mencari tahu materi, menangkap

informasi lapangan, menyusun informasi dan mengkoordinasikan informasi ke dalam berbagai jenis berdasarkan data.

2. Mencermati keseluruhan informasi, pada tahap ini ilmuwan akan menggunakan informasi secara keseluruhan dengan menyusun catatan luar biasa atau pemikiran umum mengenai informasi yang diterima dan mencari tahu informasi tersebut secara lebih detail.

3. Teliti lebih detail dengan mengkodekan informasi. Setelah ilmuwan menggunakan setiap informasi, tahap selanjutnya adalah pengkodean informasi. Pengkodean adalah cara paling umum untuk mengelola materi atau data menjadi bagian-bagian yang tersusun sebelum digunakan.

4. Menerapkan sistem pengkodean untuk menggambarkan setting, individu, kelas, dan mata pelajaran yang akan dipecah.

5. Menguraikan atau mencari tahu informasinya.

Sarana ini kemudian akan digunakan untuk memecah informasi yang diperoleh ilmuwan. Informasi yang diperoleh dari persepsi, studi dokumentasi, dan pertemuan dari atas ke bawah kemudian akan ditangani dengan membedahnya melalui sarana sesuai Creswell dan selanjutnya informasi tersebut akan ditulis dalam catatan wawancara, akhirnya pemahaman informasi akan selesai.

A. Komunikasi

Hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis mengenai komunikasi yang ada di LLDIKTI Daerah II Palembang cukup baik dalam pengimplementasikan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Daerah II Palembang (Studi Kasus Pasal 179). Informasi mengenai peraturan tersebut dari Kepala Bagian Umum melalui pembinaan dan rapat koordinasi mengenai program Pengembangan Karir.

Korespondensi merupakan komponen utama dalam pelaksanaan strategi karena tanpa korespondensi yang baik maka pesan atau data yang akan disampaikan tidak akan diperoleh seperti yang diharapkan dan seluruhnya dalam menyelesaikan pengaturan di suatu yayasan atau pemerintahan.

Adapun yang menjadi dampak dalam Pengembangan karir di LLDIKTI Daerah II Palembang pada indikator komunikasi adalah mempermudah para pegawai mendapatkan informasi mengenai adanya peraturan tersebut sehingga lebih paham dan mengerti.

Berdasarkan hasil penelitian wawancara bahwa komunikasi yang dilakukan baik oleh Kepala Bagian Umum memberikan informasi jelas dan komunikatif serta mudah dipahami, hanya saja dalam pelaksanaannya sosialisasi langsung yang diberikan kepada pegawai melalui pembinaan tidak dilakukan secara berkala sehingga membuat pegawai belum sepenuhnya mengerti tentang informasi mengenai program Pengembangan karir.

Dalam implementasi ini, komunikasi secara langsung menjadi sangat efektif hal ini sejalan dengan pendapat Edward III dalam Agustino (2016:142) yang bahwa komunikasi akan berjalan dengan efektif apabila ukuran-ukuran dan tujuan kebijakan tersebut dipahami oleh individu yang bertanggung jawab dalam pencapaian tujuan kebijakan, kejelasan ukuran dan tujuan kebijakan dengan

demikian perlu dikomunikasikan secara tepat dengan para pelaksana sehingga implementator mengetahui secara tepat ukuran maupun tujuan kebijakan itu.

B. Sumber daya

Hasil penelitian mengenai sumber daya yang ada di LLDIKTI Daerah II Palembang sudah cukup baik, hal ini didukung dari hasil wawancara yang penulis lakukan kepada informan penelitian hampir seluruh jawaban sudah dalam kategori baik, untuk sarana dan prasarana yang tersedia di Kantor LLDIKTI Daerah II Palembang pada saat observasi awal Oktober 2022 masih ada indikasi bahwa ada pegawai yang kurang mengerti menjalankan tugas melalui komputer. Februari 2023 disaat penelitian ternyata Para Pegawai Memiliki komputer masing-masing sehingga dapat dipastikan bahwa setiap pegawai dapat menjalankan komputer dengan baik.

SDM (SDM) pada dasarnya merupakan tokoh penting perkumpulan, baik pemerintah maupun perkumpulan rahasia, karena masyarakat bermaksud untuk mengawasi pelaksanaan kegiatan di dalam perkumpulan tersebut. SDM tersebut harus memadai sesuai dengan kebutuhan dan memiliki kemampuan yang memadai sesuai dengan permintaan usaha dalam asosiasi.

Sumber daya manusia, sumber daya finansial serta sarana dan prasarana yang ada di LLDIKTI Daerah II Palembang sudah cukup memadai dan mempermudah dalam menjalankan peraturan yang ada, tersedianya sumber daya manusia, sumber daya finansial dan sarana prasarana yang baik maka akan memperlancar dan memudahkan dalam menjalankan peraturan.

Hal ini sesuai dengan penilaian Edward III dalam Agustino (2016:142) yang menyatakan bahwa bagian dari aset ini meliputi jumlah staf, pemandu, kemampuan pelaksana, data yang penting dan memadai untuk melaksanakan pengaturan dan dalam pelaksanaan program. ada otoritas yang memastikan bahwa pedoman dapat dilakukan. dilakukan benar untuk membentuk.

C. Disposisi

Hasil penelitian mengenai disposisi atau sikap dalam menjalankan kewajiban di LLDIKTI Daerah II Palembang bahwa dalam sikap pegawai di LLDIKTI Daerah II Palembang sudah baik dalam memberikan informasi tentang pengembangan Karir.

Hal ini sesuai dengan penilaian Edward III dalam Agustino (2016:142) yang menyatakan bahwa salah satu variabel yang mempengaruhi kelangsungan eksekusi strategi adalah disposisi pelaksana. Jika praktisi setuju dengan hal-hal dalam strategi, mereka akan melakukannya dengan senang hati, tetapi jika perspektif berbeda dari produsen strategi, siklus eksekusi akan menghadapi banyak masalah.

D. Struktur birokrasi

Hasil penelitian mengenai struktur birokrasi yang ada di LLDIKTI Daerah II Palembang mengenai Implementasi Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Daerah II Palembang(studi kasus pasal 179) sudah baik karena berdasar standar operasional prosedur (SOP) yang telah ditentukan oleh organisasi.

Dalam menjalankan suatu kebijakan atau pelaksanaan program haruslah sesuai dengan SOP yang berlaku. Pelaksanaan program pengembangan karir telah sesuai dengan SOP yang telah ditentukan dilingkungan organisasi.

Hal ini sejalan dengan pendapat Edward dalam Agustino (2016:142) yang bahwa struktur birokrasi adalah karakteristik, norma-norma, pola hubungan potensial maupun nyata dengan apa yang mereka miliki dalam menjalankan kebijakan.

Pengembangan Karir

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis, Pengembangan Karir memiliki beberapa point penting adalah sebagai berikut:

a. Menetapkan rencana pengembangan karir

Menetapkan rencana pengembangan karir merupakan suatu peraturan pemerintah bagi pegawai yang tertuang dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Pegawai Negeri Sipil dimana untuk mengembangkan ketrampilan pegawai harus adanya pengembangan karir seperti melaksanakan pelatihan yang digunakan sebagai peningkatan kemampuan pegawai.

Sebagai Aparatur Sipil Negara penyelenggaraan Pengembangan Karir adalah untuk menjelaskan tentang perencanaan yang harus dimiliki oleh setiap aparatur sipil negara yang naik pada jabatan sebelumnya.

Berdasarkan wawancara kepada informan dalam konsep ini bahwa rencana pengembangan karir sudah dilakukan dengan baik, dan dalam pelaksanaannya sudah berjalan dengan baik.

Hal ini sesuai dengan hipotesis yang tertuang dalam undang-undang tidak resmi nomor 11 tahun 2017 tentang penyelenggaraan penyelenggara negara yang harus mengetahui usaha dan kemampuan utamanya. Informasi adalah data yang diketahui atau diakui oleh seseorang yang terdidik termasuk namun tidak terbatas pada penggambaran, spekulasi, gagasan, hipotesis, standar dan metodologi yang benar dan bermanfaat.. Ada berbagai macam pengetahuan dan kepercayaan yang bisa ditemukan di kalangan masyarakat dan sehari-hari mulai dari pengetahuan mengenai teori dan teknologi.

Dalam hal Pengetahuan merupakan hal yang juga diperhatikan untuk memperoleh kinerja yang baik sebagai aparatur sipil negara. Analisa yang bisa didapatkan bahwa pengetahuan yang harus dimiliki oleh setiap orang khususnya aparatur sipil negara itulah adalah hal yang harus dimiliki dan sejauh ini pegawai yang dalam hal ini aparatur sipil negara telah memiliki pengetahuan-pegetahuan khususnya pada bidang yang akan mereka pegang sebagai aparatur sipil negara.

b. Melaksanakan pengembangan karir

PNS di LLDIKTI Kabupaten II Palembang yang mengikuti Program Peningkatan Vokasi juga siap dibekali kemampuan untuk mendukung pelaksanaan tugas pokok dan unsur jabatan baru selama ini dalam rangka Pelaksanaan Pemajuan Profesi bagi perwakilan LLDIKTI Daerah II Palembang yang luar biasa.

Hal ini sesuai dengan undang-undang tidak resmi nomor 11 tahun 2017 tentang administrasi pegawai pemerintah yang harus memiliki komitmen kemampuan. Setiap individu yang memiliki apa yang diperlukan yang ada pada

diri mereka masing-masing individu tertentu mengakui dalam dirinya kemampuan yang tidak dapat dibedakan dari kelancaran individu yang seharusnya berbakat adalah individu dalam menyelesaikan atau menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, akurat dan lengkap, dalam Jika orang tersebut tetap melakukan atau menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat, hasilnya tidak sesuai dengan cepat dan salahnya maka tidak dapat disebut berbakat atau orang yang memiliki kemampuan. Kemampuan yang dimaksud adalah seseorang yang dapat mengerjakan semua pekerjaan dengan lebih efektif dan pasti.

Keterampilan adalah skill yang harus dimiliki setiap aparatur sipil negara dalam pencapaian kinerja yang baik sebagai aparatur sipil negara. Analisa yang didapatkan adalah setiap aparatur sipil negara diwajibkan memiliki keterampilan mengingat keterampilan adalah pengetahuan yang didapatkan atau dikembangkan melalui latihan atau pengalaman serta kebiasaan sehari-hari dalam melakukan tugas berabagai tugas sebagai aparatur sipil negara mesti memiliki bukan hanya pada bidang nya saja akan tetapi aratur sipil negara juga diwajibkan memiliki ketrampilan dalam memahami program-program elektronik.

c. Melakukan pemantauan dan evaluasi terhadap pengembangan karir

Pengamatan dan penilaian peningkatan kejuruan adalah interaksi untuk mengevaluasi apakah kerangka yang diharapkan memenuhi dan menyesuaikan dengan pedoman peningkatan profesional. Setelah menyusun rencana peningkatan profesi yang siap dan dilaksanakan, selanjutnya perlu dievaluasi dan diestimasi seberapa jauh rencana peningkatan kejuruan tersebut telah dilaksanakan secara efektif yang tentunya harus sesuai dengan apa yang tertuang dalam Pedoman Otoritas Publik. Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 tentang Pegawai Pemerintah.

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan pihan LLDIKTI Daerah II Palembang juga melakukan pemantauan dan evaluasi bagi para peserta pengembangan karir guna untuk mengetahui sejauhmana perkembangan keterampilan pegawai setelah pelatihan dan untuk mengevaluasi mengenai pemindahan jabatan baru yang sesuai keterampilan yang dimiliki pegawai.

Hal ini sejalan dengan peraturan pemerintah nomor 11 tahun 2017 tentang manajemen pegawai negeri sipil yang menjelaskan bahwa dalam melakukan pengembangan karir perlu dilakukannya pemantauan ataupun evaluasi kepada para peserta program pengembangan karir agar melaksanakan tugas ini dengan profesional, sehingga hasil yang didapatkan semakin objektif. pemantauan dan evaluasi terhadap pengembangan karir ini akan menentukan posisi yang akan diduduki. Hasil yang objektif tentunya akan menempatkan Aparatur Sipil Negara yang berkompeten di tempat yang tepat, sehingga akan memberikan kontribusi positif terhadap kemajuan instansi terkait.

Penanggulangan yang Menjadi Penghambat dalam Implementasi Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Pegawai Negeri Sipil di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Daerah II Palembang (Studi Kasus pasal 179)

Berdasarkan penjelasan dari informan maka didapat faktor penghambat dalam pelaksanaan Implementasi Peraturan Pemerintah Republik Indonesia

Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Pegawai Negeri Sipil pada Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Daerah II Palembang (Studi kasus pasal 179) diantaranya adalah sosialisasi terkait program Pengembangan Karir belum dilakukan secara maksimal sehingga Masih banyak Pegawai yang tidak mengetahui Pengembangan karir tersebut, Adapun solusi yang dilakukan supaya dalam mensosialisasikan program pengembangan karir dilakukan secara berkala dan terus menerus dan diberikan penjelasan yang jelas.

Adapun hambatan yang terjadi mengenai Dukungan Waktu, walaupun sudah berjalan dengan baik namun masih ada peserta Pengembangan karir yang tidak mengikuti dikarenakan keterbatasan waktu mengikuti pelatihan. Solusinya adalah dengan memberikan dispensasi waktu kepada para peserta agar dapat mengikuti pelatihan pengembangan karir dengan baik dan dapat meningkatkan kemampuannya.

SIMPULAN DAN SARAN

A. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas dapat disimpulkan Sebagai Berikut :

- 1 Implementasi Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Pegawai Negeri Sipil di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Daerah II Palembang sudah baik, terbukti dengan berjalannya Program Pengembangan karir yang di ikuti 23 peserta dari pegawai LLDIKTI Daerah II Palembang, namun demikian masih ada pegawai yang tidak bisa mengikuti pelatihan dikarenakan kurangnya dukungan waktu untuk mengikuti pelatihan,
- 2 Berdasarkan penjelasan dari informan maka didapat faktor penghambat dalam pelaksanaan Implementasi Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Pegawai Negeri Sipil pada Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Daerah II Palembang (Studi kasus pasal 179) diantaranya adalah sosialisasi terkait program Pengembangan Karir belum dilakukan secara maksimal sehingga Masih banyak Pegawai yang tidak mengetahui Pengembangan karir tersebut. Adapun hambatan yang terjadi mengenai Dukungan Waktu, walaupun sudah berjalan dengan baik namun masih ada peserta Pengembangan karir yang tidak mengikuti dikarenakan keterbatasan waktu mengikuti pelatihan.

Menyinggung hasil dan pembahasan Tata Tertib Kerja Perangkat Bersama Negara Administrasi Pendidikan Lanjutan Daerah II, maka cenderung dapat disimpulkan bahwa Tata Tertib Kerja Majelis Mekanik Umum Negara Lembaga Penyelenggaraan Pendidikan Lanjutan Daerah II dapat diduga jadilah hebat. Ini harus terlihat dari:

- 1) Perwakilan mendapatkan tugas sesuai dengan landasan pendidikannya masing-masing, dan pekerja mendapatkan tugas sesuai kapasitas yang digerakkan oleh perwakilan
- 2) Inisiatif tersebut telah menjadi model sejati yang langsung menuju ke perwakilan, namun dengan banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan

oleh perintis di luar kantor, menyebabkan para pekerja merasa bisa rusuh tanpa pengawasan dari administrasi.

B. SARAN

Berdasarkan hasil simpulan diatas, maka peneliti memberikan saran terkait hasil penelitian yang telah dilakukan sebagai Berikut :

- 1 Dari hasil analisis Pelaksanaan Implementasi Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Pegawai Negeri Sipil di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Daerah II Palembang sudah baik, Namun harus dipertahankan dengan baik dan memberikan sosialisai yang jelas dan terbuka mengenai program pengembangan karir agar setiap tahunnya peserta pengembangan karir dapat meningkat, untuk memajukan kinerja di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Daerah II Palembang.

Walaupun dalam Melaksanakan Implementasi Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Pegawai Negeri Sipil di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Daerah II Palembang sudah baik, Namun masih terdapat Faktor-faktor penghambat dalam pegawai mengikuti pengembangan karir diantaranya Kurangnya Ketersediaan waktu pelatihan, kedepanya peneliti memberikan saran agar memberikan Dispensasi kepada pegawai yang melakukan program pengembangan karir dan juga memberikan dukungan materi yang terbuka agar proses pengembangan karir bisa lebih terlaksana dengan baik.