

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai salah satu unsur penunjang dari sebuah organisasi, memiliki peranan sangat penting karena SDM merupakan penggerak sumberdaya-sumberdaya lain di dalam sebuah organisasi. Untuk itu kegiatan manajemen SDM harus dilakukan, hal tersebut ditujukan untuk memberikan rasa kepuasan dan pengembangan bagi para organisasi pada khususnya dan bagi pegawai pada umumnya. Pengembangan pegawai diartikan sebagai pengembangan sumber daya yang ada pada organisasi atau lembaga, baik itu pengembangan sumber daya manusia ataupun sumber daya lainnya. Pengembangan sumber daya manusia bisa berupa pengembangan karier. Pengembangan karier tersebut pada dasarnya berorientasi pada perkembangan organisasi dalam menjawab tantangan organisasi di masa yang akan datang, dimana organisasi harus memiliki SDM yang kompetitif dari waktu ke waktu, serta menghindari kemunduran atau kelapukan SDM.

Perkembangan karier sebagai kegiatan Manajemen SDM bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan oleh para pegawai, agar memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan organisasi. Pengembangan karier dapat diartikan sebagai proses dan kegiatan seorang pegawai untuk menduduki jabatan dalam organisasi.

Pengembangan karier seorang pegawai perlu diperhatikan, karena seorang pegawai bekerja dalam suatu organisasi tidak hanya ingin memperoleh apa yang dipunyai hari ini, tetapi juga mengharapkan ada perubahan, ada kemajuan, ada kesempatan untuk maju ke tingkat yang lebih tinggi dan lebih baik. Dengan adanya perubahan dan kemajuan ke tingkat yang lebih tinggi maka secara langsung akan tercipta pula produktivitas kerja yang baik.

Tidak dapat dipungkiri setiap orang mengharapkan akan adanya perubahan dan mendapat pengakuan yang lebih besar dari organisasi atau lingkungan kerjanya. Hal tersebut ditegaskan oleh Walker (Hastho dan Meilan, 124:2007) bahwa:

Karier bahkan lebih dianggap penting dari pada pekerjaan itu sendiri. Seseorang pegawai bisa meninggalkan pekerjaannya jika merasa prospek kariernya buruk. Sebaliknya pegawai mungkin akan tetap rela bekerja di pekerjaan yang tidak disukainya asal ia tahu ia mempunyai prospek cerah dalam kariernya.

Selain itu pula pertimbangan untuk pengembangan karier para pegawai dapat dilihat dari tingkat kejenuhan yang dirasakan oleh pegawai. Dimana lamanya seorang pegawai bertugas pada jabatan tertentu akan mengakibatkan kejenuhan dan depresi. Apabila kondisi tersebut dibiarkan maka akibat lebih lanjut dari kondisi tersebut terhadap organisasi, akan mengakibatkan produktivitas kerja menurun. Hal tersebut akan memberikan kerugian bagi organisasi yang tidak diinginkan.

Menurut Hadari Nawawi (2001:289) “Pengembangan karier merupakan usaha yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan dengan

difokuskan pada peningkatan dan penambahan kemampuan seorang pekerja”. Pengembangan karier pada hakekatnya adalah suatu upaya pemenuhan kebutuhan tenaga kerja secara kualitatif sesuai dengan persyaratan pegawai yang ditentukan dengan mempertimbangkan kepentingan-kepentingan individu pegawai dan tentunya kepentingan organisasi untuk dapat mengembangkan potensi yang ada seoptimal mungkin untuk mencapai karier setinggi-tingginya.

Manajemen pengembangan karier berlangsung secara dua arah. Arah pertama berada pada “diri pegawai” dengan turut aktif merencanakan dan melakukan kegiatan kearah kemajuan dan pengembangan untuk mewujudkan karier yang sukses. Arah kedua dari “organisasi” itu sendiri yaitu bertujuan untuk membantu dan memberikan peluang bagi pegawai yang potensial dalam mengembangkan kariernya. Interaksi kedua arah itu harus dipergunakan secara berkesinambungan, karena setiap saat mungkin saja terdapat posisi/jabatan yang kosong. Dalam suatu pengembangan karier akan terkandung kegiatan bimbingan karier oleh pimpinan, pendidikan dan latihan untuk pegawai serta kegiatan non pendidikan dan latihan (non diklat).

Mengingat pentingnya pengembangan karier tersebut Pegawai Negeri Sipil (PNS) selaku unsur Aparatur Negara membutuhkan pengembangan kemampuan, meningkatkan efektivitas, produktivitas, meningkatkan kualitas profesionalisme, kompetitif dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan. Peningkatan kualitas sumber daya PNS

tersebut, perlu digodog secara terus menerus dengan jelas, terarah, transparan dan sebagai salah satu jalurnya adalah dengan pengembangan pola karier pegawai negeri sipil. Dengan pola karier yang jelas, terarah dan transparan akan dapat merangsang PNS untuk mengembangkan karier dan profesionalisme.

Jenjang karier dan mekanisme penentuan pejabat mengacu kepada peraturan perundangan yang pasti, memberikan suasana kondusif bagi pengembangan kemampuan profesional tenaga aparatur negara. Dasar hukum yang digunakan sebagai penetapan kebijakan pengembangan pola karier aparatur Negara (PNS), antara lain: (1) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 yang diubah menjadi UU No. 43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian; (2) PP No.15 tahun 1994 tentang Pengangkatan PNS dalam Jabatan Struktural; (3) PP No.16 tahun 1994 tentang Jabatan Fungsional PNS; (4) PP No.100 tahun 2000 yang diubah menjadi PP No.13 Tahun 2002; tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural; (5) Kepres No.87 Tahun 1999, maupun (6) Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan, dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil.

Pengembangan karier didasarkan pada proses penilaian kinerja PNS atau penyesuaian serta perhitungan pada tubuh organisasi contohnya adalah keputusan rotasi dilakukan terhadap seorang PNS di karenakan kurangnya personel pada divisi lain, atau karena terjadinya kekosongan jabatan yang dikarenakan pegawai terdahulu berhenti, rotasi, atau pensiun.

Untuk memutuskan layak tidaknya pegawai yang akan mengalami pengembangan karier, tentunya pihak organisasi memperhitungkannya dengan melakukan serangkaian penilaian terhadap pegawai tersebut, salah satunya adalah dengan melakukan analisis jabatan, apakah pegawai tersebut sesuai dengan kualifikasi untuk mendapatkan jabatan yang baru atau tidak. Menurut M. Thoyib dalam artikel “Pengembangan PNS” terdapat langkah-langkah untuk melaksanakan pengembangan pegawai yang dilakukan berdasarkan hasil penyusunan analisis jabatan, yaitu:

1. Mengadakan seleksi tenaga kerja guna memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang ada;
2. Mengadakan identifikasi kemampuan, ketrampilan, potensi pegawai yang telah ada dengan mengarah alat ukur yaitu sistem penilaian pegawai, sehingga dapat diketahui :
 - Seberapa jauh pegawai sesuai dengan persyaratan yang ditetapkan;
 - Seberapa jauh penempatan pegawai sesuai dengan kemampuan dan ketrampilan yang bersangkutan
 - Seberapa jauh pegawai dapat dikembangkan sesuai dengan potensinya.

Kegiatan pengembangan karier tersebut akan memberikan hasil yang baik pada tiap-tiap sumber daya manusia yang tersedia di dalam organisasi dan memberikan dampak peremajaan pegawai yang lebih baik dalam peningkatan produktivitas kerja. Pengembangan karier sangat penting dalam peningkatan produktivitas kerja pegawai sehingga tercapai efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan kerja. Hal ini perlu dilakukan mengingat pegawai memiliki peran yang sangat penting dalam melaksanakan aktivitas organisasi. Nanang Fattah dalam Yenni Nuranisa, (2006 : 25) menyatakan:

Pengertian konsep produktivitas berkembang dari pengertian teknis sampai perilaku. Produktivitas dalam arti teknis mengacu pada derajat keefektifan, efisiensi dalam menggunakan sumber daya. Sedangkan dalam pengertian perilaku, produktivitas merupakan sikap mental yang senantiasa berubah untuk terus berkembang.

Dari rujukan diatas produktivitas diartikan sebagai peningkatan kinerja pegawai pada sebuah organisasi tentunya baik yang bersifat teknis maupun perilaku yang mengarah pada peningkatan, bukan pada situasi yang sama atau monoton (*stagnan*). Bersifat teknis disini bermakna bahwa dalam pelaksanaan sebuah pekerjaan, pegawai harus dapat memberdayakan sumber daya yang ada secara tepat guna dan hasil guna. Sehingga produktivitas dipandang sebagai ukuran atas penggunaan sumberdaya suatu organisasi yang biasa dinyatakan sebagai suatu perbandingan dari out put yang dicapai dengan sumberdaya yang digunakan.

Sedangkan produktivitas dalam pengertian sikap adalah pandangan bahwa hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, serta hari esok harus lebih baik dari hari ini. Produktivitas tidak hanya mengarah pada peningkatan kuantitas hasil kerja melainkan pada kualitas hasil kerja.

Pencapaian produktivitas baik produktivitas teknis maupun produktivitas perilaku pegawai dalam suatu organisasi di pengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah adanya kepastian pengembangan karier yang bermuara pada kejelasan jenjang karier pada organisasi tersebut.

Balai Besar Pendidikan Dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) yang dijadikan sebagai objek penelitian ini merupakan lembaga

pendidikan dan latihan dibawah naungan Aparatur Departemen Sosial. BBPPKS memiliki tugas untuk melaksanakan pendidikan dan pelatihan kesejahteraan sosial bagi tenaga kesejahteraan sosial pemerintah dan masyarakat, pengkajian dan penyiapan standarisasi pendidikan dan pelatihan, pemberian informasi serta koordinasi dengan instansi terkait sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi masing-masing bidang dan seksinya pada pelaksanaan pendidikan dan latihan, membutuhkan suatu pengembangan karier pada pegawai balai untuk mengakomodir, mengembangkan potensi dan kemampuan yang dimiliki, guna peningkatan produktivitas kerja. Produktivitas dalam hal ini adalah penyelenggaraan pendidikan dan latihan yang diadakan di BBPPKS Bandung.

Dengan adanya pengembangan karier yang efektif, akan memberikan peningkatan pada produktivitas kerja. Hal tersebut merupakan manifestasi dari hubungan pegawai dengan organisasi. Jelaslah bahwa setiap organisasi memikul tanggungjawab dalam membantu para pegawai untuk mencapai kesuksesan dalam kariernya, serta dapat menjadi kekuatan bagi organisasi untuk membangun organisasi yang kompetitif dan memiliki produktivitas yang tinggi di masa yang akan datang.

Bertitik tolak dari terdapatnya beberapa pegawai yang mengalami pemindahan di lingkungan Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Bandung serta latar belakang masalah diatas dengan demikian penulis bermaksud mengadakan

penelitian mengenai **“Kontribusi Pengembangan Karier Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Bandung”**

B. Rumusan Masalah

Pengembangan karier yang dilakukan BBPPKS dalam pelaksanaannya sangatlah perlu didukung dengan perencanaan karier lembaga. Oleh karena itu untuk melihat “Kontribusi Pengembangan Karier Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Bandung” maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran pengembangan karier di Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Bandung?
2. Bagaimana gambaran produktivitas kerja pegawai di Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Bandung?
3. Bagaimana kontribusi pengembangan karier terhadap produktivitas kerja pegawai di Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Bandung?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah sesuatu hal yang ingin dicapai setelah penelitian ini selesai. Adapun tujuan dalam penelitian ini terbagi dalam tujuan umum dan tujuan khusus.

1. Tujuan Umum

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk memberikan deskripsi yang jelas mengenai kontribusi pengembangan karier terhadap produktivitas kerja pegawai di Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Bandung.

2. Tujuan Khusus

Adapun tujuan khusus dari penelitian ini adalah:

1. Memperoleh gambaran tentang pengembangan karier pegawai di Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Bandung.
2. Memperoleh gambaran tentang produktivitas kerja pegawai di Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Bandung.
3. Mengetahui kontribusi pengembangan karier terhadap produktivitas kerja pegawai di Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Bandung.

D. Anggapan Dasar dan Hipotesis Penelitian

1. Anggapan Dasar

Anggapan dasar merupakan suatu pernyataan yang dijadikan titik tolak bagi peneliti dalam melaksanakan penelitian. Suharsimi Arikunto (2002 : 9) menyatakan: “Anggapan dasar atau postulat didasarkan atas kebenaran yang diyakini oleh peneliti”. Sedangkan Winarno Surakhmad (1998 : 107) menyatakan bahwa: “Anggapan dasar atau

postulat adalah suatu titik tolak pemikiran yang kebenarannya diterima oleh peneliti”.

Penelitian ini bermula dari keinginan peneliti untuk mengetahui tentang kontribusi pengembangan karier terhadap produktivitas pegawai di Balai Besar Pendidikan dan Latihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Bandung.

Berikut ini beberapa anggapan dasar atau asumsi yang melandasi penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Organisasi merupakan suatu kumpulan orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu, baik tujuan individu, maupun tujuan kelompok.
2. Organisasi akan memiliki sumber daya manusia yang *up to date* dengan melaksanakan program pengembangan karier para pegawainya, dimana para pegawai tersebut akan mempunyai deskripsi dan spesifikasi pekerjaan yang sesuai dengan analisis pekerjaan/jabatan yang dibutuhkan sesuai dengan kondisi dan kebutuhan organisasi.
3. Pengembangan karier (termasuk di dalamnya perencanaan karier) dapat meminimalkan ketidakcocokan pegawai dengan peran atau tanggung jawab yang harus dijalannya (*the right man in the right place*), membangun kompetensi, dan dapat mengembangkan potensi pegawai dan potensi organisasi.

4. Seseorang yang memiliki pengembangan karier yang tinggi kemungkinan besar akan memiliki produktivitas kerja yang tinggi pula.
5. Produktivitas seseorang dipengaruhi oleh berbagai faktor salah satunya adalah dengan adanya kepastian pengembangan karier yang bermuara pada kejelasan jenjang karier dalam organisasi.
6. Produktivitas kerja pegawai pada akhirnya akan mempengaruhi produktivitas organisasi secara keseluruhan.

2. Hipotesis Penelitian

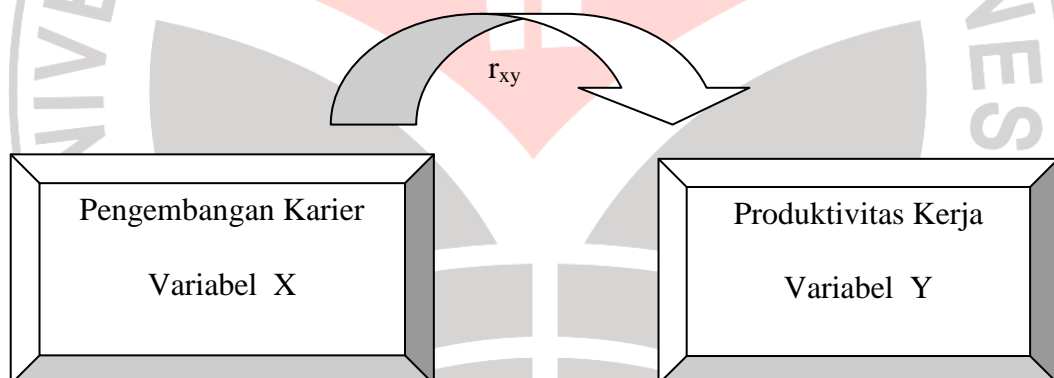
Hipotesa penelitian merupakan perkiraan mengenai kemungkinan hasil dari suatu penelitian yang sifatnya sementara, dimana kemungkinan dari hasil tersebut harus diuji kebenarannya. Freankel dan Wallen dalam Yatim Rianto (2001 : 16) menyatakan ‘Hipotesis merupakan prediksi mengenai kemungkinan hasil dari suatu penelitian’. Sedangkan Suharsimi Arikunto (1998 : 62) mengemukakan bahwa: “Hipotesisi merupakan suatu jawaban yang sifatnya sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul dan sekurang-kurangnya mengandung dua variabel atau lebih”.

Berdasarkan pernyataan tersebut, maka hipotesis yang peneliti rumuskan dalam penelitian ini adalah *“Terdapat Kontribusi Yang Signifikan antara Pengembangan Karier dengan Produktivitas Kerja*

Pegawai di Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Bandung”.

Pengembangan karier dalam hal ini merupakan variabel bebas dan selanjutnya diberi simbol X, sedangkan produktivitas kerja merupakan variabel terikat dan diberi simbol Y. Adapun variabel penelitiannya berjudul “Kontribusi Pengembangan Karier Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Bandung”.

Untuk melihat pengaruh antara kedua variabel tersebut dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar . 1.1.

Pengaruh antara variabel x terhadap variable Y

Keterangan:

Variabel X : Pengembangan karier

Variabel Y : Produktivitas kerja

r_{xy} : Analisis hubungan antara variable X dengan variable Y

 : Arah pengaruh

Berikut ini akan dijelaskan mengenai penjabaran indikator-indikator dari kedua variabel tersebut, yaitu:

1. Variabel X (Pengembangan Karier), pendidikan dan latihan (diklat), serta kegiatan non-pendidikan dan latihan (non-diklat).

a. Pendidikan dan latihan, berhubungan dengan pembinaan pegawai, pengembangan kecakapan dan keahlian, serta pengembangan pengetahuan.

Pembinaan pegawai mencakup: Pemberian penerarahan oleh pimpinan, kontinuitas, pemberian informasi pengembangan karier, serta memberikan umpan balik oleh pimpinan terhadap hasil kerja pegawai. Pengembangan kecakapan dan keahlian mencakup: pengadaan pelatihan, keikutsertaan dalam pelatihan, frekuensi pelatihan, pengimplementasian hasil pelatihan, peningkatan keterampilan, peningkatan kecakapan, dan pelaksanaan rotasi pekerjaan. Sedangkan pengembangan pengetahuan mencakup: pemberian tugas belajar oleh organisasi, pengembangan pendidikan, penyediaan media pembelajaran, penambahan wawasan pegawai, dan peningkatan kompetensi kognitif.

b. Non-Pendidikan dan Latihan, berhubungan dengan kegiatan-kegiatan organisasional dimana pegawai memberikan kegiatan mutasi, dan promosi .

Mutasi mencakup: dasar mutasi, frekuensi mutasi pengembangan diri, sosialisasi dan komunikasi kerja. Promosi mencakup: dasar kecakapan (merit), tingkat pendidikan, loyalitas, dan sosialisasi promosi. Sedangkan.

2. Variabel Y (Produktivitas Kerja) berhubungan dengan:

Efektivitas kerja, sikap mental, dan efisiensi.

- a. Efektivitas kerja berhubungan dengan: standar kerja, dan kualitas kerja. Standar kerja, mencakup: deskripsi pekerjaan, spesialisasi pekerjaannya, dan prosedur pekerjaan. Sedangkan kualitas kerja mencakup; kreativitas, inovatif, dan produktivitas dan ketepatan dalam penyelesaian tugas.
- b. Sikap mental, berhubungan dengan motivasi kerja, dan disiplin kerja. Motivasi kerja mencakup: semangat kerja, partisipatif, serta dinamis.
- c. Efisiensi, berhubungan dengan Anggaran dan sarana dan prasarana. Anggaran mencakup: Prioritas pengalokasian dana. Sarana dan prasarana mencakup: penggunaan perlengkapan kantor, penggunaan mesin penunjang, serta teknologi penunjang pekerjaan.

E. Definisi Operasional

Definisi Operasional dimaksudkan untuk memberikan penjelasan kepada semua orang yang berkepentingan, agar tidak terjadi salah

penafsiran terhadap makna dari judul penulisan ini. Adapun istilah-istilah yang perlu mendapat pendefinisian adalah sebagai berikut:

1. Kontribusi

Kontribusi menurut *Willem Kehelay* yang dikutip oleh Yenni Nurannisa (2006: 12) adalah ‘Kata serapan yang berasal dari bahasa Inggris (*Contribution*) yang berarti menyokong, membantu, dan menyumbang’. Dari pendapat tersebut, maka kontribusi diartikan sebagai pengikat pengembangan karier dengan produktivitas kerja pegawai Balai Besar Pendidikan dan Latihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Bandung. Dimana pengembangan karier memberikan sumbangsih atau hubungan kausalitas terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai.

2. Pengembangan Karier

Gary Dessler (2007 : 5) mengartikan “Pengembangan karier sebagai serangkaian aktivitas sepanjang hidup (seperti *workshop*) yang berkontribusi pada eksplorasi, pemantapan, keberhasilan, dan pencapaian karier seseorang”. Sedangkan Hadari Nawawi (2001 : 289) menyatakan bahwa: “Pengembangan karier adalah usaha yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan dengan difokuskan pada peningkatan dan penambahan kemampuan seorang pekerja”.

Dari pengertian-pengertian diatas yang dimaksud dengan pengembangan karier dalam tulisan ini adalah kegiatan dalam upaya pemenuhan kebutuhan tenaga kerja secara kualitatif sesuai dengan persyaratan pekerjaan yang ditentukan dengan mempertimbangkan

kepentingan-kepentingan individu pegawai untuk dapat mengembangkan potensinya seoptimal mungkin. Adapun upaya peningkatkan kualitas yang dimaksudkan adalah dalam hal kecakapan, pengetahuan, keahlian dan karakter pegawai.

3. Produktivitas Kerja

Sedarmayanti dalam Yenni Nurannisa (2006 : 13) menyatakan bahwa: 'Produktivitas kerja tidak berarti menghasilkan kuantitas kerja sebanyak-banyaknya, melainkan berorientasi pada kualitas unjuk kerja atau *job performance*'. Sedangkan Menurut Rananto (1986:12):

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting, dimana pada dasarnya produktifitas itu mencakup mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kahidupan ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari besok harus lebih baik dari kemarin, cara kerja hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan yang dicapai esok harus lebih baik dari hari ini.

Dari pengertian tersebut, maka produktivitas kerja dalam tulisan ini diartikan sebagai perbaikan unjuk kerja dalam melaksanakan pekerjaan yang berkala dalam kegiatan-kegiatan keorganisasian guna ketercapaian tujuan organisasi yang lebih baik dari waktu ke waktu secara optimal.

F. Metode Penelitian

Berdasarkan permasalahan dalam penelitian ini, metode penulisan yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif yang dipertegas dengan studi bibliografis atau studi kepustakaan serta studi dokumentasi. Nana Sudjana dalam Karlina (2007 : 68) memaparkan 'Metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif digunakan apabila

bertujuan untuk mendeskripsikan atau menjelaskan peristiwa/suatu kejadian yang terjadi pada saat sekarang dalam bentuk angka-angka yang bermakna'.

Metode kepustakaan merupakan metode penelitian yang digunakan untuk memperoleh informasi yang berkaitan dengan masalah yang akan dikaji dengan mempelajari sumber-sumber tertulis melalui para ahli. Sedangkan studi dokumentasi bertujuan untuk memperoleh data-data dan informasi melalui berbagai dokumen yang berhubungan dengan masalah-masalah yang diteliti.

Untuk selengkapnya mengenai metode dan teknik penelitian akan dibahas pada BAB III

G. Lokasi, Populasi, dan Sampel Penelitian

1. Lokasi

Lokasi penelitian ini dilakukan di Balai Besar Pendidikan dan Latihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Bandung yang berempat di Jalan Panorama No.1 Lembang-Bandung. Lokasi tersebut dijadikan tempat penelitian dikarenakan, Balai Besar Pendidikan dan Latihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Bandung merupakan salah satu organisasi/lembaga dalam lingkup yang cukup besar dimana peneliti dapat memperoleh data mengenai pengembangan karier dengan produktivitas kerja pegawai.

2. Populasi

Sugiyono (2005: 96) mengartikan "Populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang menjadi kuantitas dan

karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan (BBPPKS) Bandung.

3. Sampel

Arikunto dalam Akdon dan Sahlan (2005: 98) mengartikan “Sampel sebagai sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh pupolasi”. Untuk pengambilan sampel dalam penelitian ini peneliti menggunakan *probabilillity sampling*, yaitu teknik dimana individu didalam populasi mempunyai peluang yang sama untuk dijadikan sampel, dan cara pengambilan sampling dengan *proportionate stratified random sampling* dimana besarnya sampel pegawai mulai dari pimpinan sampai staf.

Uraian mengenai populasi dan sampel akan dibahas lebih lanjut pada bahasan BAB III.