

KESETARAAN GENDER DAN PENGEMBANGAN KARIR: ANALISIS DALAM ORGANISASI PUBLIK KOTA KENDARI

Sartono^{1*}

¹Jurusan Ilmu Administrasi Negara FISIP, Universitas Halu Oleo
email : sartonos1969@gmail.com
Kendari, Indonesia

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menilai sejauh mana keberagaman gender memengaruhi pengembangan karir di perusahaan publik. Dalam penelitian ini, isu tentang bagaimana pengembangan karir dalam organisasi publik memengaruhi kesetaraan gender serta faktor-faktor yang memengaruhi pengembangan karir tersebut diidentifikasi sebagai permasalahan utama. Penelitian ini dilakukan di Kota Kendari, khususnya di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Kendari. Menggunakan metode pendekatan kualitatif deskriptif, penelitian ini memanfaatkan observasi, wawancara, dan studi dokumentasi sebagai teknik pengumpulan data. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir di kalangan karyawan, dilihat dari perspektif kesetaraan gender, telah berjalan cukup baik di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Terkait aspek pendidikan dan pelatihan yang didukung oleh Lembaga Administrasi Negara (LAN) sesuai dengan kebutuhan organisasi, serta promosi jabatan yang dilakukan dengan penilaian yang adil tanpa ketimpangan, juga menunjukkan adanya upaya yang sistematis untuk meningkatkan perilaku dan emosi karyawan melalui pencapaian sasaran kinerja (SKP).

Kata kunci : Keragaman Gender, Manajemen Karir, Evaluasi Kinerja dan Organisasi Publik.

ABSTRACT

This research aims to determine and analyze the optimization of integrated social welfare data consultation services in the distribution of social assistance at the Kendari City Social Service. Besides that, there are supporting and inhibiting factors. This research was carried out at the Kendari City Social Service and is qualitative research with a descriptive approach. The research informants were determined to be 5 people who were determined using purposive sampling techniques. Data collection techniques are observation, in-depth interviews, and document study. The analysis technique is the Miles and Huberman model of qualitative analysis. The results of the research concluded that (1) the integrated social welfare data consultation service in the distribution of social assistance at the Kendari City Social Service has been carried out by the Ministry of Social Regulation Number 3 of 2021, but is not yet optimal because data problems are still found starting from NIK, name, and address. is not synchronized and the data has not been updated, this is because the Kendari City Social Service DTKS data manager is only managed by one person, so the implementation of data correction is not fully effective. (2) The supporting factors in the process of verifying and validating DTKS data at the Kendari City Social Service are the existence of technical guidance support for SLRT supervisors and facilitators, the existence of supporting facilities for data management implementers, and the existence of community support. (3) The inhibiting factor is that there is still community data that is not in sync with data at the Disdukcapil, use of data on aid recipients.

PENDAHULUAN

Saat ini, jalur karir merupakan hal yang penting dalam dunia kerja, baik bagi organisasi maupun individu. Pengembangan karir adalah suatu sistem untuk meningkatkan kinerja dan potensi seorang pegawai, baik dalam birokrasi maupun institusi lainnya, guna mencapai tujuan tertentu. Pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan secara sadar untuk mencapai rencana karir, serta peningkatan oleh departemen kepegawaian untuk mencapai rencana kerja yang sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi (Kaengke et al., 2018).

Dalam prosesnya, pengembangan karir dan pelayanan prima Aparatur Sipil Negara harus sesuai dengan Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Dalam pelaksanaannya, pelayanan prima didukung oleh pengembangan karir yang meliputi pendidikan, pelatihan, mutasi, dan promosi, di mana setiap pegawai berhak mendapatkan pengembangan karir sesuai dengan jabatan dan profesinya tanpa diskriminasi. Sesuai dengan Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 (pasal 69) tentang Pengembangan Karir Aparatur Sipil Negara, prosedur dan aspek yang termasuk dalam pengembangan karir telah diatur.

Strategi pengembangan karir Aparatur Sipil Negara berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Aparatur Sipil Negara menyatakan bahwa pengembangan karir yang terkait dengan pengembangan kompetensi, pola karir, promosi, dan mutasi merupakan dua manajemen karir Aparatur Sipil Negara yang harus dilaksanakan sesuai dengan sistem merit. Pengembangan karir pegawai bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai dan Aparatur Sipil Negara dalam sebuah organisasi. Berdasarkan hasil tinjauan pustaka, terdapat berbagai aspek studi pengembangan karir. Pengembangan karir meningkatkan kinerja pegawai (Rosyidawaty, 2018; Syahputra & Tanjung, 2020). Pengembangan karir meningkatkan akuntabilitas kinerja secara signifikan (Kaengke et al., 2018). Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Bahri & Nisa, 2017). Pengembangan karir juga selalu dikaitkan dengan peningkatan motivasi kerja (Dewi & Utama, 2016). Namun, penelitian lain menunjukkan bahwa pengembangan karir yang terkait dengan komitmen kerja umumnya tidak menunjukkan peningkatan dan pengaruh (Farinduri, 2021).

Indonesia sendiri telah meratifikasi konvensi penghapusan segala bentuk diskriminasi terhadap perempuan dengan adanya Undang-Undang No. 7 Tahun 1984 tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan. Menyadari banyaknya bentuk pengarusutamaan gender, undang-undang ini hadir sebagai payung hukum untuk memastikan bahwa semua perempuan dapat berpartisipasi penuh dalam kehidupan politik, sosial, dan

ekonomi. Penelitian ini bertujuan untuk melengkapi penelitian terkait pengembangan karir pegawai dari aspek gender dengan mengambil studi kasus di Pemerintah Kota Kendari. Pada tahun 2021, Kota Kendari dipimpin oleh Zulkarnain Kadir, S.E., M.E sebagai Wali Kota, Siska Karina Imran, S.K.M sebagai Wakil Wali Kota, dan Hj. Nahwa Umar, S.E., M.M sebagai Sekretaris Daerah Kota Kendari. Berdasarkan observasi awal, jumlah Aparatur Sipil Negara di Kota Kendari adalah 2.041 pegawai, dan 1.047 pegawai menduduki jabatan struktural. Tabel di atas menunjukkan bahwa jumlah pegawai dalam jabatan struktural di Pemerintah Kota Kendari masih didominasi oleh laki-laki, dengan jumlah 661 orang (63%) dari seluruh pegawai, sedangkan jumlah perempuan hanya 386 orang (34%). (Aulia Rakhman, 2020) menjelaskan bahwa hal ini terjadi karena masih adanya pandangan negatif terhadap perempuan yang menyebabkan mereka merasa inferior dalam jalur karir mereka. Pengembangan karir memainkan peran penting dalam meningkatkan kompetensi kinerja pegawai dan hubungannya dengan gender (Mardiah & Zulhaida, 2018). Merujuk pada fenomena yang ada, penulis menganggap isu kesetaraan gender pada tingkat karir sebagai hal yang menarik untuk diteliti lebih lanjut.

METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kualitatif, yaitu metode penelitian yang menghasilkan narasi atau konten teks. Metode ini menggambarkan gejala, kondisi, dan skenario apa adanya tanpa rekayasa saat dilakukan observasi lapangan. Tidak ada penyesuaian atau pengurangan terhadap proses yang lengkap sesuai dengan kondisi yang terjadi di lapangan. Dalam penelitian ini, data utama diperoleh langsung oleh peneliti melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi di lokasi serta topik penelitian. Data ini memberikan gambaran mendetail mengenai fenomena yang sedang diteliti. Sementara itu, data sekunder mencakup informasi yang telah dikumpulkan dan diterima dari berbagai sumber yang telah dibagikan sebelumnya, seperti artikel cetak atau internet mengenai masalah penelitian yang dipertimbangkan oleh penulis.

Penelitian deskriptif kualitatif ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang mendalam dan komprehensif mengenai kondisi dan fenomena yang terjadi di lapangan. Dengan menggunakan metode ini, peneliti dapat menggambarkan situasi dengan cara yang lebih natural dan tidak terpengaruh oleh rekayasa atau penyesuaian. Hal ini penting untuk memastikan bahwa informasi yang diperoleh tetap akurat dan representatif terhadap kondisi nyata. Penggunaan data utama dari observasi, wawancara, dan dokumentasi memungkinkan peneliti untuk mendapatkan perspektif langsung dan mendalam mengenai topik penelitian.

Di sisi lain, data sekunder berfungsi untuk melengkapi dan memperkaya informasi yang diperoleh dari sumber utama dengan memberikan konteks tambahan dari penelitian atau sumber informasi sebelumnya. Dengan pendekatan ini, hasil penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas dan objektif mengenai fenomena yang diteliti serta mendukung analisis yang lebih mendalam mengenai gejala, kondisi, dan skenario yang ada.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pengembangan Karir di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepegawaian Kota Kendari

1. Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan pada umumnya memiliki tujuan yang sama, yaitu untuk meningkatkan keterampilan pegawai. Ini adalah langkah untuk memungkinkan pegawai meningkatkan kemampuannya. Di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepegawaian Kota Kendari, pendidikan dan pelatihan dilakukan pada waktu-waktu tertentu, tentu saja sesuai dengan kebutuhan masing-masing Organisasi Perangkat Daerah. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepegawaian Kota Kendari melaksanakan pelatihan dengan persiapan dari Lembaga Administrasi Negara dan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pelaksanaan pelatihan fungsional dan struktural diikuti oleh pegawai secara umum, seperti Pelatihan PIM (II, III, dan IV). Hal ini memang berpengaruh besar terhadap peningkatan kinerja dan merupakan salah satu syarat yang harus dipenuhi agar seorang pegawai dapat naik pangkat. Namun, pelatihan bukan satu-satunya faktor yang mendukung karir pegawai; kinerja juga sangat penting. Pendidikan dan pelatihan adalah serangkaian kegiatan penting yang harus diikuti agar pelatihan pegawai dapat berjalan lancar dan pencapaian target kinerja daerah dapat terwujud melalui pengembangan kompetensi penilaian untuk menduduki posisi tertentu dalam organisasi publik.

2. Mutasi

Mutasi adalah bentuk perubahan posisi atau tugas dalam satu organisasi, yang bisa berupa perpindahan horizontal atau vertikal, seperti promosi atau penurunan pangkat (Nasir et al., 2022). Mutasi pegawai mempengaruhi karir pegawai itu sendiri serta keberhasilan pencapaian tujuan kinerja sebuah instansi atau layanan. Di institusi pemerintah, khususnya di Kota Kendari, tidak ada persyaratan khusus mengenai kriteria mutasi untuk kota Kendari, semuanya diatur melalui Peraturan Pemerintah Nomor 5 Tahun 2019 tentang prosedur pelaksanaan mutasi. Mutasi dilakukan sesuai dengan kebutuhan Organisasi Perangkat Daerah tertentu dan juga bisa dilakukan dengan mengajukan permohonan mutasi di Organisasi

Perangkat Daerah yang bersangkutan sesuai ketentuan yang berlaku. Temuan studi ini sejalan dengan penilaian (Seth, 2022) bahwa lingkungan kerja terkait dengan perubahan posisi atau tugas dalam organisasi (mutasi), lingkungan kerja terkait dengan niat untuk pindah pekerjaan (Turnover Intention), dan terdapat hubungan antara mutasi dan niat untuk pindah pekerjaan (Turnover Intention).

3. Promosi

Promosi adalah proses di mana seorang pegawai naik dari posisi sebelumnya ke posisi yang lebih tinggi dalam struktur organisasi. Ini bisa mencakup promosi dari posisi yang lebih rendah ke posisi yang lebih tinggi (Widyani & Putra, 2020). Memberikan promosi adalah salah satu cara untuk menghargai kinerja pegawai. Dengan memberikan promosi yang lebih tinggi, hal ini dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai (Siswanto, 2020). Setelah bersaing untuk mendapatkan promosi, pegawai yang tidak berhasil dapat kembali bersaing untuk mencoba mendapatkan promosi pada kesempatan berikutnya. Di sisi lain, pegawai yang berhasil mendapatkan promosi akan terus terlibat dalam kompetisi untuk mencapai promosi yang lebih tinggi di masa depan (Otten, 2022).

Seorang pegawai yang menyelesaikan Tujuan Kinerja Pegawainya akan menerima penilaian dari Kepala Bidang dan kepala Organisasi Perangkat Daerah untuk mendapatkan promosi jika layak dan sesuai dengan kriteria. Proses promosi dilakukan oleh tim penguji yang dalam prosesnya dilakukan secara tertutup sesuai dengan Pedoman yang dikeluarkan oleh daerah/kota. Hasilnya menunjukkan ketidakmauan narasumber untuk memberikan informasi terkait Nomor Pedoman yang mendasari syarat dan penilaian pegawai yang mendapatkan posisi melalui promosi. Salah satu pegawai yang tidak ingin diidentifikasi oleh Aparatur Sipil Negara menjelaskan mengenai masalah promosi melalui Penilaian, tetapi keputusan akhir seorang pegawai dalam menduduki posisi tertentu, khususnya Eselon II, adalah hak prerogatif pimpinan daerah, dalam hal ini walikota Kendari. Seperti disampaikan oleh (Siswanto, 2020), jika etika promosi jarang dan tidak terstruktur, pegawai mungkin merasa tugas mereka kurang dihargai, dan akibatnya, mereka dapat meremehkan tugas yang mereka lakukan.

B. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Perkembangan Karir

1. Kinerja Kerja

Dalam lingkup pegawai, prestasi kerja Aparatur Sipil Negara dikategorikan dalam bentuk penghargaan serta penghargaan lainnya seperti promosi dan tanda Satya. Penelitian ini menemukan bahwa prestasi kerja yang dicapai seorang pegawai akan berdampak pada jalur karirnya, dalam hal ini promosi melalui tim penguji dan juga tes penilaian umum bagi setiap

pegawai tanpa adanya pembatasan atau ketidaksetaraan gender dalam kesempatan promosi ini. Posisi kerja akan mempengaruhi kinerja dan pengembangan karir seorang pegawai (Bahri & Nisa, 2017; Julianita, 2018; Kaengke et al., 2018; Syahputra & Tanjung, 2020). Namun, dalam tahap promosi pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepegawaian Kota Kendari melalui penilaian ini, keputusan akhir untuk mendapatkan posisi tertentu tidak hanya bergantung pada penilaian, tetapi juga ada faktor lain, yaitu hak prerogatif pimpinan, dalam hal ini kepala wilayah kota/kabupaten melalui Surat Keputusan yang sah dan tertutup.

2. Sikap Atasan, Rekan Kerja, dan Bawahan

Aspek lain yang dapat mempengaruhi kinerja dan jalur karir seseorang adalah perilaku dan lingkungan, yang fokus pada perilaku atasan, rekan kerja, dan bawahan baik dalam menyelesaikan tugas maupun dalam kerja sama tim dan lainnya. Konsep psikologi mencakup evaluasi positif dan negatif terhadap peristiwa, orang, ide, objek, aktivitas, atau hal lain yang ada di sekitar lingkungan kita (Koyimah et al., 2018). Berdasarkan hasil wawancara di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepegawaian, peneliti menunjukkan bahwa tidak ada kesenjangan dalam hal perlakuan atau perilaku yang diterima pegawai biasa dari atasan atau pejabat, meskipun terdapat perbedaan sikap antara rekan kerja. Hanya saja, perubahan sikap biasanya dialami oleh pegawai perempuan dalam kondisi tertentu seperti menstruasi, yang cukup jarang terjadi. Selain itu, dalam kinerja pegawai itu sendiri, mereka sudah memahami aturan yang merupakan indikator dari sikap pegawai yang baik. Hal ini sejalan dengan pendapat (Bahri & Nisa, 2017), yang mencerminkan melalui etika kerja yang kuat, disiplin, dan tingkat kinerja kerja yang tinggi. Selain itu, pemberian kompensasi yang sesuai dan adil bagi pegawai dapat berdampak positif dalam mengatasi sikap dan perilaku yang tidak menguntungkan serta meningkatkan produktivitas kerja (Aulia Rakhman, 2020).

3. Sistem Penghargaan

Dalam penelitian ini ditemukan bahwa sistem penghargaan diatur dalam peraturan yang berlaku, yaitu, Nomor 344 Tahun 2015 tentang Badan Kepegawaian Negara dan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2022 tentang Promosi Jabatan yang akan diatur lebih lanjut dalam keputusan untuk Kota/Kabupaten. Dalam proses penyelenggaraan baik promosi maupun tanda Satya untuk Kota Kendari, seluruh proses dilakukan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepegawaian Kota Kendari, di mana terdapat tim penilai yang terbatas untuk promosi dan untuk tanda Satya diatur dalam Permendagri. Pimpinan organisasi perlu menginspirasi pegawainya untuk terus menunjukkan kinerja yang konsisten dan baik secara berkelanjutan. Salah satu cara untuk mencapai ini adalah dengan memberikan penghargaan atas

prestasi baik serta penerapan sanksi untuk mengatasi masalah kinerja (Kaengke et al., 2018).

Masalah sistem penghargaan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepegawaian Kota Kendari memberikan kesempatan yang sama, baik itu sistem yang dipromosikan oleh tim terbatas atau tanda yang dapat diusulkan oleh setiap pegawai sesuai dengan syarat dan ketentuan yang berlaku, di mana dalam prosesnya mereka telah menerapkan sistem online melalui aplikasi.

4. Kesempatan untuk Berkembang

Pengembangan pegawai adalah inisiatif yang sangat penting bagi organisasi karena melalui pengembangan tersebut, organisasi dapat mencapai pertumbuhan dan kemajuan (Farinduri, 2021). Penataan pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepegawaian Kota Kendari memungkinkan pegawai untuk berkembang yang dapat mempengaruhi kinerja mereka. Setiap pegawai berharap dapat mengalami pengembangan karir di dalam organisasi tempat mereka bekerja. Kemajuan karir seseorang dalam organisasi akan terjadi jika ia dapat menunjukkan kinerja yang unggul (Julianita, 2018; Kaengke et al., 2018).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa pentingnya pengembangan karir sebagai elemen kunci dalam meningkatkan kinerja dan potensi pegawai di berbagai organisasi, termasuk dalam birokrasi. Pengembangan karir mencakup pendidikan, pelatihan, mutasi, dan promosi, yang semuanya harus dilakukan sesuai dengan ketentuan Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 dan Peraturan Pemerintah No. 11 Tahun 2017. Aspek-aspek ini tidak hanya mendukung peningkatan kompetensi dan motivasi pegawai tetapi juga berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Meskipun sistem penghargaan dan promosi di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepegawaian Kota Kendari sudah mengikuti peraturan yang berlaku dan memberikan kesempatan yang sama tanpa diskriminasi gender, masih terdapat tantangan terkait sikap dan perlakuan yang perlu diperhatikan. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa meskipun pengembangan karir memiliki dampak positif terhadap kinerja dan kepuasan kerja, aspek gender dalam jalur karir perlu diteliti lebih lanjut untuk memastikan kesetaraan dan keadilan bagi semua pegawai.

REFERENSI

- Aulia Rakhman, F. (2020). Pengalihan Jabatan Struktural Ke Jabatan Fungsional: Suatu Analisa Kompensasi Atas Penghapusan Jabatan Eselon Iii Dan Iv Di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur. *JURNAL APARATUR*, 4(2), 53–66.

- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (BPJS Ketenagakerjaan Cabang Belawan). *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(1), 9–15.
- Dewi, N. L. P. A. A., & Utama, I. W. M. (2016). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Motivasi Kerja Pada Karya Mas Art Gallery. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(9), 5494–5523.
- Farinduri, A. F. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen dan Kinerja Terhadap Pengembangan Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tanah Bumbu di Batulicin. *KINDAI*, 17(3), 384–400. <https://doi.org/10.35972/kindai.v17i3.622>
- Fitriadi, Y., Susanto, R., Irdam, & Wahyuni, R. (2022). Kontribusi Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai: Peran Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekobistek*, 11(4), 448–453. <https://doi.org/10.35134/ekobistek.v11i4.446>
- Julianita, R. (2018). Pengaruh Program Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jemasi*, 14(1), 55–63.
- Junerti, S., Azra, T. A., Sanito, H., Taufiq, T. B. Z. A., & Siregar, D. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Karakteristik Pekerjaan Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kesehatan Pemerintah Kabupaten Labuhan Batu. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB)*, 6(2), 131–140.
- Kaengke, A. S., Tewel, B., & Uhing, Y. (2018). The Effect of Career Development, Training and Motivation on Employees performance of PT. AIR Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Dan Akuntansi*, 6(1), 341–350.
- Koyimah, H., Hidayah, L., & Huda, M. (2018). Pembentukan Perilaku dan Pola Pendidikan Karakter dalam Cerpen Rumpelstiltskin Karya Saviour Pirrotta dan Enam Serdadu Karya Brothers Grimm. *Jurnal Pertemuan Ilmiah Bahasa Dan Sastra Indonesia (PIBSI)*, 293–306.
- Lubis, Y. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Karakteristik Pegawai dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur. *JRAM (Jurnal Riset Akuntansi Multiparadigma)*, 7(1), 29–42. <https://doi.org/10.30743/akuntansi.v7i1.2718>
- Mardiah, A., & Zulhaida, Z. (2018). Penerapan Kesetaraan Gender Dalam Pengembangan Karir Karyawan (Studi Perbandingan Antara Bank Syariah dan Konvensional di Pekanbaru).

-
- Marwah: Jurnal Perempuan, Agama Dan Jender, 17(1), 80–95.
<https://doi.org/10.24014/marwah.v17i1.5692>
- Nasir, S. A., Lewangka, O., & Hakim, W. (2022). Effect Of Mutations and Position Promotions on Employee Perfomance Through Job Satisfaction Pt. Pegadaian Area Makassar. Global Scientific Journals, 10(1), 1906–1921.
<https://medium.com/@arifwicaksanaa/pengertian-use-case-a7e576e1b6bf>
- Otten, K. (2022). Human competition is not lower if competing is socially wasteful instead of socially beneficial. Scientific Reports, 12(1), 1–8. <https://doi.org/10.1038/s41598-022-14891-7>
- Rosyidawaty, S. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan di Telkomsel Regional Jawa Barat. Manajeme, Akuntansi Dan Perbankan, 664, 189–195.
- Seth, S. (2022). Analysis of Mutation and Turnover Intention: Work Environment. Dinasti International Journal Of Management Science, 4(2), 322–326.
<https://doi.org/10.38035/ijphs.v1i1.101>
- Simatupang, S., Butarbutar, N., & Candra, V. (2021). Disiplin Kerja, Karakteristik Individu dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Manajemen, 12(2), 278–294.
<https://doi.org/10.32832/jm-uika.v12i2.4276>
- Siregar, R. M., Simorangkir, L., Ginting, S., Angkat, R. A., & Yanti, E. E. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Karakteristik Pekerjaan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Padangsidimpuan. JRAM (Jurnal Riset Akuntansi Multiparadigma), 7(2), 217–225. <https://doi.org/10.30743/akuntansi.v7i2.3379>
- Siswanto. (2020). Promosi Jabatan Sebagai Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan. EFISIENSI - KAJIAN ILMU ADMINISTRASI, 17(2), 187–197.
<https://doi.org/10.21831/efisiensi.v17i2.32378>
- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(3), 283–295. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5130>
- Widyani, A. A. D., & Putra, I. W. A. P. (2020). Pengaruh Rekrutmen dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sinarmas Cabang Denpasar. Jurnal Widya Manajemen, 2(1), 80–88. <https://doi.org/10.32795/widyamanajemen.v2i1.551>