



LAPORAN PENELITIAN

JUDUL:

**Pengelolaan SDM Dalam Keseimbangan Kerja Dan Pengembangan
Karir Pada Dinas Sosial Kabupaten Kediri**

Oleh:

Mimin Pembayuningtyas (2012010305)

Restin Meilina, M.M (0721058605)

Sigit Wisnu Setya Bhirawa, M.M (0720108202)

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
JUNI 2024**

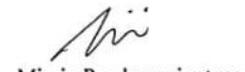
HALAMAN PENGESAHAN

1. Judul Penelitian : Pengelolaan SDM dalam Keseimbangan Kerja dan Pengembangan Karir Pada Dinas Sosial Kabupaten Kediri
2. Ketua
 - a. Nama Lengkap : Mimim Pembayuningtyas
 - b. NPM : 2012010305
 - c. Fak/Prodi : FEB/Manajemen
 - d. Alamat Rumah : Ds.Sidomulyo Kec. Pule Kab.Trenggalek
 - e. Telp./HP : 082232755951
 - f. Email : pembayuningtyasmimin@gmail.com
3. Anggota 1
 - a. Nama : Restin Meilina, M.M
 - b. NIDN : 0721058605
 - c. Fak/Prodi : FEB/Manajemen
4. Anggota 2
 - a. Nama : Sigit Wisnu Setya Bhirawa, M.M
 - b. NIDN : 0720108202
 - c. Fak/Prodi : FEB/Manajemen
5. Jangka waktu Penelitian : 3 bulan
6. Pembiayaan :
 - a. Diajukan ke YPLP-PT PGRI Kediri : -
 - b. Dari sumber lain : Rp 15.000.000
 - Jumlah Seluruhnya : Rp 15.000.000

Mengetahui,
Kaprosdi Manajemen

Kediri, 01 Juli 2024
Ketua,


Restin Meilina, M.M.
NIDN. 0721058605


Mimin Pembayuningtyas
NPM.2012010305


Menyetujui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dr. Amin Tohari, M.Si.
NIDN. 0713078102

KATA PENGANTAR

Puji Syukur dipanjatkan kepada Allah SWT atas berkat, rahmat dan hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas penyusunan Laporan Penelitian. Penyusunan laporan penelitian ini untuk Desiminasi penelitian yang telah dilakukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen.

Pada kesempatan ini diucapkan terima kasih dan penghargaan yang setulus-tulusnya kepada :

1. Dr. Zainal Afandi, M.Pd, selaku Rektor Universitas Nusantara PGRI Kediri.
2. Dr. Amin Tohari, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.
3. Restin Meilina, M.M. selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri dan Dosen Pembimbing I dengan sangat sabar dalam memberikan bimbingan dan pengarahan.
4. Sigit Wisnu Setya Bhirawa, M.M selaku Dosen Pembimbing II yang mengawasi dan memberikan arahan dalam menyelesaikan laporan ini.
5. Ucapkan terima kasih kepada kedua orang tua yang telah mendukung saya dan memberikan semangat untuk mencapai kesuksesan.
6. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada pihak-pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah memberikan motivasi dan support.

Didasari bahwa laporan penelitian ini masih banyak kekurangan, maka diharapkan kritik dan saran-saran yang membangun, dari berbagai pihak sangat diharapkan.

Kediri, 14 Mei 2024

Mimin Pembayuningtyas
2012010305

RINGKASAN

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses penyelesaian setiap permasalahan dalam kehidupan seorang pekerja, pelanggan, pemasok, manajer, dan bidang lain yang berkaitan dengan pekerja. Keseimbangan kehidupan kerja disebabkan oleh upaya karyawan dalam mengelola stres, kecemasan, dan berbagai masalah psikologis. Pengembangan karir didukung oleh usaha bisnis agar dapat terus berkembang di masa depan. Penelitian ini bertujuan untuk memahami Manajemen Sumber Daya Manusia dalam menyeimbangkan kerja dan pengembangan karir pada Dinas Sosial Kabupaten Kediri. Metode penelitian ini adalah kualitatif dengan teknik deskriptif, yaitu melakukan penelitian yang mempunyai objek yang jelas, dan data primer sebagai rangkuman dalam analisis yang digunakan untuk membantu pembicaraan dan datang langsung. Keseimbangan kerja, pada dasarnya, memupuk keadaan di mana pegawai yang membantu mengatur waktu mereka akan efektif dalam menyusun waktu mereka dan secara harmonis menghubungkan tuntutan terkait pekerjaan dengan kebutuhan pribadi atau tanggung jawab kelompok. *Work-life balance* adalah pegawai yang memiliki produktivitas tinggi dari tingkat pengembangan karir yang unggul, dengan ini para pekerja lebih rileks di tempat kerja untuk kelancaran penyelesaian pekerjaannya. Keseimbangan kerja dapat mengacu pada kemampuan individu dalam melakukan sesuatu keseimbangan milik mereka pribadi dan profesional hidup. Di dalam pengembangan karir ini dapat membantu mengembangkan karir kerja dengan melatih pegawai untuk meningkatkan kinerja mereka sesuai standar kerja. Pengembangan karir ini juga sebagai sarana pendidikan dan sarana untuk menjamin pelaksanaan kinerja yang lebih baik.

Kata Kunci : MSDM, Keseimbangan Kerja, Pengembangan Karir

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	ii
KATA PENGANTAR	ii
RINGKASAN	v
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I : PENDAHULUAN	ii
A. Latar Belakang	1
B. Tujuan Penelitian.....	5
BAB II : KAJIAN TEORI	6
A. Keseimbangan Kerja	6
B. Pengembangan Karir	8
BAB III : METODE PENELITIAN	11
A. Deskripsi Metode Penelitian	11
B. Rincian Proses Pengumpulan Data	11
C. Sasaran Penelitian	12
D. Instrumen Penelitian.....	14
E. Prosedur Analisis Data	15
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	Error! Bookmark not defined.
A. Hasil Penelitian	17
1. Identitas Informan.....	17

2. Analisa Hasil Penelitian	18
B. Pembahasan	22
1. SDM dalam Keseimbangan Kerja	22
2. SDM dalam Pengembangan Karir	26
BAB V : PENUTUP	31
A. Kesimpulan.....	31
B. Saran.....	32
DAFTAR PUSTAKA	34

DAFTAR TABEL

Tabel. 1 Jadwal wawancara dengan Informan	17
---	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Ijin Penelitian
Lampiran 2. Surat Balasan / Keterangan Telah Melakukan Penelitian
Lampiran 3. Informan Consent
Lampiran 4. Instrumen Penelitian
Lampiran 5. Transkripsi Wawancara
Lampiran 6. Dokumentasi
Lampiran 7. Artikel Yang Dipublikasikan.....

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia mengacu pada proses penyelesaian setiap masalah-masalah yang timbul dalam kehidupan seorang pekerja, pelanggan, pemasok, manajer dan lainnya, terkait pekerjaan dalam mendukung organisasi atau bisnis dan kegiatan yang menentukan prestasi dari tugas-tugas yang telah dilakukan secara lengkap. Manajer SDM harus memastikan bahwa semua bisnis memiliki jadwal kerja yang sesuai dan fleksibel. Jadwal kerja yang sesuai untuk tugas yang tersedia akan membantu bisnis untuk mencapai tujuannya dengan memanfaatkan waktu lebih tepat dan waktu yang cepat (Halsa et al., 2022). Pengelolaan waktu yang lebih tepat dan cepat mencakup kegiatan membuat rancangan ide atau inovasi, organisasi atau pelaksanaan yang tepat, pelatihan, serta adanya pemantauan dari pihak pelatih yang berkaitan dengan sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia harus memastikan tujuan bisnis tercapai dengan berfokus pada pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi, rasa harga diri, dan rasa kebersamaan yang kuat. Membangun sistem manajemen yang lebih efisien dengan komponen spesifik bisnis yang tersedia akan membantu meningkatkan semangat kerja pegawai dan terkait pekerjaan di

lingkungan perusahaan, SDM dengan cara ini dapat membantu perusahaan. Suatu sistem pengelolaan sumber daya manusia adalah proses awal keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Aditya et al., 2021).

Sumber daya manusia merupakan suatu alat yang digunakan didalam instansi atau perusahaan, dengan adanya era globalisasi seperti sekarang ini Sumber daya manusia memiliki peran sangat penting bagi perusahaan atau organisasi, tanpa adanya SDM ini sangat minim untuk mengembangkan organisasi di dalamnya. Adanya sumber daya manusia ini membantu segala urusan di dalam organisasi atau perusahaan dapat berjalan dengan lancar dan juga mencapai tujuan yang direncanakan. Setiap organisasi atau perusahaan harus memiliki Sumber Daya Manusia ini sesuai bidang yang kompeten dalam menjalankan tugasnya agar bisa mencapai tujuannya.

Menurut (Darmadi, 2022) SDM harus berpartisipasi di dalam program pelatihan sehingga memiliki kecakapan dalam persiapan pekerjaan, proses bekerja, struktur bekerja, penerapan disiplin, motivasi dan keamanan, sehingga menghasilkan kinerja yang optimal. SDM yang bekinerja tinggi akan memiliki kecakapan dalam mengatur keseimbangan kerja dan pada akhirnya hanya mencapai pengembangan karir yang optimal.

Menurut (Elfira et al., 2021), keseimbangan kerja merupakan kemampuan individu untuk memenuhi komitmen pekerjaan dan keluarga mereka. Hal ini mencakup bagaimana seorang pekerja bisa memenuhi tujuan

dan tanggung jawab pekerja dengan tanpa mengesampingkan tanggung jawab lain di luar pekerjaan.

Berdasarkan hasil penelitian (Widyaningrum et al., 2023) banyak pegawai yang mengalami stres kerja karena kurangnya kecakapan mengatur keseimbangan kerja, untuk mengatasi masalah tersebut perlu pengelolaan SDM yang baik, dapat membantu pegawai merasa rileks dan menganggap pekerjaan sebagai tugas bukan beban. Dengan ini para pegawai bisa memiliki suasana yang baik dan bahagia, mempunyai rasa bahagia, sehingga bisa menjalankan dengan optimal dan kinerjanya mendapatkan pengembangan karir yang diinginkan.

Pengembangan karir adalah proses untuk meningkatkan kemampuan kerja individu dalam rangka pencapaian karir yang diinginkan. Dalam hal ini, pegawai dapat menempati posisi jabatan yang sesuai dengan kompetensi dan kualifikasi yang dimiliki. Perjalanan karir karyawan merupakan suatu usaha bisnis yang dimulai sejak hari pertama bekerja di perusahaan hingga keberadaannya. Adanya pengembangan karir mendorong pegawai untuk meningkatkan produktivitasnya di dalam perusahaan (sari et al, 2023).

Pengembangan karir dalam MSDM mempunyai tujuan untuk mengembangkan kinerja pegawai agar lebih baik dan optimal dalam bekerja, salah satunya melalui pelatihan untuk memudahkan saat menjalankan kerjanya, kemudian melalui pendidikan untuk mengikuti aturan perusahaan yang telah berlaku supaya mereka menjalankan tugasnya dengan baik dan teratur.

Hasil Penelitian terdahulu (Muliawati, 2020) menjelaskan bahwa keseimbangan kehidupan kerja bermanfaat untuk menyeimbangkan kehidupan pribadi dan profesional, seperti dapat menghabiskan waktu berkualitas bersama anggota keluarga, memiliki waktu ekstra untuk bersantai, berkomunikasi dengan baik dengan rekan kerja, dan mampu mengelola beban kerja secara efektif. Beberapa perusahaan menawarkan program untuk memastikan pegawai memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, seperti aktivitas di luar ruangan, keseimbangan kehidupan kerja, jam kerja fleksibel, dan program lainnya. Keberhasilan pegawai dalam mengatur keseimbangan kerja akan menentukan program pengembangan karir bagi pegawai tersebut.

Hasil analisis (Hanim & Baskoro, 2023), menjelaskan bahwa saat ini sudah banyak organisasi yang mendukung penggunaan program karir mensejahterakan pegawai. Keberhasilan pelaksanaan program pengembangan karir dalam suatu organisasi bergantung pada komitmen dan upaya perusahaan. Banyak perusahaan yang memiliki pedoman SDM yang ketat untuk pengembangan pegawai.

Fenomena yang ada di Dinas Sosial terkait keseimbangan kerja yang terjadi biasanya banyak tantangan yang dihadapi dalam menjalankan pekerjaan yang banyak harus di serahkan tepat waktu, sehingga menimbulkan stres kerja para pegawai yang harus bekerja lembur dalam menyelesaikan tugas tersebut. Sedangkan pengembangan karir terjadi

masalah terkait hambatan dalam menjalankan tugas yang kurang optimal, sehingga menyebabkan minimnya untuk mencapai karir.

Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti dapat menyimpulkan untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengelolaan SDM Dalam Keseimbangan Kerja Dan Pengembangan Karir Pada Dinas Sosial Kabupaten Kediri”.

B. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini untuk memahami pengelolaan sumber daya manusia di dalam mengatur keseimbangan kerja dan pengembangan karir untuk Dinas Sosial di Kabupaten Kediri.

Dengan merumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana keseimbangan kerja di Dinas Sosial Kabupaten Kediri ?
2. Bagaimana pengembangan karir di Dinas Sosial Kabupaten Kediri ?

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, O. M., Muslih, B., & Meilina, R. (2021). Analisis Dampak Stress Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention pada PT Artaboga Cemerlang Depo Kediri. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 6(1), 39–54.
<https://journal.stieken.ac.id/index.php/penataran/article/view/513>
- Andi, D., & Wiguna, M. (2022). Peran manajemen SDM dalam pengembangan karir karyawan pada PT. Atlas Resources Tbk Jakarta Selatan. *E-Jurnal Ekonomi Sumberdaya Dan Lingkungan*, 11(1), 31–40.
<https://doi.org/10.22437/jels.v11i1.18126>
- Bhirawa, S. W. S. (2018). Implementasi Prestasi Kerja Karyawan Ditinjau dari Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, Motivasi, dan Kompensasi. *Jurnal Tecnoscienza*, 2.
- Darmadi, D. (2022). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, 10(02), 085.
<https://doi.org/10.26418/ejme.v10i02.55150>
- Elfira, T., Universitas, R., & Hamzah, A. (2021). Keseimbangan Kerja dan Kehidupan (Work Life Balanced) Pada Wanita Bekerja. In *Jurnal Insitusi Politeknik Ganesha Medan Juripol* (Vol. 4).
- Fadili, D. A., Yulianti S, R. D., Tuhagana, A., & Jamaludin, A. (2018). Pengaruh

- Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Karyawan. *Buana Ilmu*, 3(1). <https://doi.org/10.36805/bi.v3i1.458>
- Halsa, D., Hawignyo, H., & Supriyadi, D. (2022). Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 7(2), 663. <https://doi.org/10.33087/jmas.v7i2.528>
- Hanim, H., & Baskoro, H. (2023). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pengembangan Karir Karyawan Perumda Bpr Bank Gresik. *Trending: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 229–253.
- Kriyantono. (2021). *Teknik praktis riset komunikasi kuantitatif dan kualitatif: disertai contoh praktis skripsi, tesis, dan disertasi riset media, publik relations, advertising, komunikasi organisasi, komunikasi pemasaran* (R. Kriyantono (ed.)). <https://inlislite.uin-suska.ac.id/opac/detail-opac?id=26789>
- Manggaharti, R., & Noviati, N. P. (2019). Keseimbangan Kehidupan Kerja Ditinjau Dari Dukungan Sosial Pada Pekerja. *Jurnal Studia Insania*, 7(1), 1. <https://doi.org/10.18592/jsi.v7i1.1997>
- Manoppo et al., 2021. (2021). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.FINANSIA MULTI FINANCE CABANG KOTA PALOPO Pilda Pageno. *Repository UPT Perpustakaan*, 1–10.
- Marlina Sijabat, & Elidawaty Purba. (2020). Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian terhadap Pengembangan Karir di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pematangsiantar. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*,

2(1), 40–53. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v2i1.80>

Meidola Hutauruk, Amini, E. (2023). *Pengembangan Karir Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Pendidikan* (Vol. 5).

Muliawati, T., & Surabaya, U. N. (2020). *PERAN WORK-LIFE BALANCE DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MILENIAL: STUDI LITERATUR* Agus Frianto.

Ratna Gumilang, R. (2022). Peran Sumber Daya Manusia Dalam Perencanaan dan Pengembangan Karir Pada Organisasi Nirlaba : Tinjauan Pustaka. *Coopetition : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 13(3), 403–412. <https://doi.org/10.32670/coopetition.v13i3.2404>

Sari, H. N., Rahmania, N., & Anshori, M. I. (2023). Pengembangan Karir Dalam Era Ambiguitas. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 1(4), 25–46. <https://doi.org/10.55606/jubima.v1i4.2184>

Sari Inda Pertama. (2022). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Keterikatan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Medan. *Ekonomi Dan Bisnis*, 6(2), 1–135.

Sulistyowati, R. P., Sugiono, S., & Purnomo, H. (2023). Pengaruh Etos, Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Disperindag Kabupaten Nganjuk. *Simposium Manajemen Dan Bisnis*, 2, 867–876. <https://proceeding.unpkediri.ac.id/index.php/simanis/article/view/3265>

Widyaningrum, D. A., Junita, A., & Ardiani, W. (2023). Pengaruh Keseimbangan

Kerja-Kehidupan Pribadi Dan Stres Kerja Pada Kecenderungan Pindah Kerja
Dimoderasi Kejenuhan Kerja. *IDEI: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 4(2), 59–70.
<https://doi.org/10.38076/ideijeb.v4i2.178>