

## ABSTRAKSI

Sumber daya manusia merupakan aspek yang penting dalam sebuah organisasi. Pada kondisi saat ini, dimana negara sedang menghadapi berbagai macam ketidak pastian lingkungan seperti guncangan ekonomi yang membuat kondisi keuangan negara harus melakukan evaluasi. Namun disisi lain tuntutan masyarakat akan pelayanan publik yang berkualitas terus bertambah. Pembelanjaan pegawai yang besar di Indonesia sendiri seharusnya mampu menjadikan kualitas pelayanan menjadi baik. Tetapi besarnya pengeluaran tersebut ternyata tidak berbanding lurus dengan kualitas yang ada.

Adanya fenomena kekosongan pada jabatan struktural juga mengindikasikan pembinaan karier masih memiliki berbagai permasalahan. Konsep *succession planning* itu sendiri yang menjadi penting dalam era *talent management* saat ini, belum dilaksanakan secara baik. Meskipun banyak daerah di Indonesia yang pembelanjaan pegawainya melebihi 50% APBD. Namun dalam menjawab tantangan tersebut pemerintah daerah masih menggunakan cara tradisional dengan merekrut pegawai baru dalam menangani permasalahan jabatan kosong.

Penelitian ini diadakan untuk mencari jawaban bagaimana pembinaan karier PNS pada jabatan struktural di BKD Pemkot Surabaya apakah telah sesuai dengan pelaksanaan *succession planning* serta faktor-faktor yang mempengaruhinya. Selanjutnya informan dari penelitian ini diambil berdasarkan *purposive sampling* dan *snowball sampling*. Proses analisis dilakukan berdasar data-data temuan yang ada dilapangan.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan proses pelaksanaan *sucession planning* masih belum dilaksanakan dengan baik. secara garis besar kekurangan terdapat pada rancangan pembelajaran individu dan evaluasi program *succession planning*. Selain itu tidak adanya pola karier pegawai yang disusun secara formal membuat BKD Pemkot Surabaya lebih menekankan pembinaan karier yang diterapkan secara *Top-Down*. Kemudian Faktor-faktor yang mempengaruhi dalam penerapan *succession planning* pada BKD Pemkot Surabaya adalah kurangnya dukungan dari pimpinan, kurangnya pemahaman tentang manfaat yang diperoleh, adanya sikap dan perilaku dalam memperoleh pemimpin secara instan masih melekat dan terdapat politik organisasi.

**Kata Kunci :** *MSDM, Pembinaan Karier, Jabatan Struktural, Perencanaan Suksesi*