

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Di era globalisasi sekarang ini, teknologi dan ilmu pengetahuan sangat berpengaruh pada pola kehidupan manusia untuk secara terus menerus mengembangkan diri. Upaya pengembangan diri setiap individu dalam sebuah organisasi merupakan hal penting yang perlu diperhatikan seperti meningkatkan kompetensi pegawai sesuai dengan standar kompetensinya. Upaya pengembangan diri dianggap penting karena setiap organisasi atau instansi dalam melaksanakan program selalu diarahkan untuk mencapai tujuannya. Salah satu faktor yang menjadi pendukung dalam mencapai kelancaran tujuan suatu organisasi atau instansi adalah mengidentifikasi dan mengukur kinerja pegawainya. Suatu organisasi dapat dikatakan baik dan efektif apabila mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Seiring dengan perkembangannya, semua organisasi dituntut untuk dapat bersaing memberikan pelayanan yang maksimal, tidak terkecuali organisasi pemerintah. Dalam rangka mewujudkan sistem pemerintahan yang bersih dan berwibawa (*good governance*) serta mewujudkan pelayanan publik yang baik dan berkualitas tentunya perlu didukung adanya Sumber Daya Manusia (SDM) aparatur khususnya Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang profesional, bertanggungjawab, adil, jujur dan kompeten dalam bidangnya. Dengan kata lain, PNS dalam menjalankan tugas tentunya harus berdasarkan pada profesionalisme dan kompetensi sesuai kualifikasi bidang ilmu yang dimilikinya sehingga dapat terwujud kinerja yang baik dan pegawai lebih efektif dalam menjalankan tugasnya. Semua ini bertujuan agar organisasi memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan sekaligus memiliki daya

saing yang tinggi, sehingga menghasilkan kualitas pelayanan masyarakat yang sesuai dengan apa yang diharapkan oleh masyarakat.

Kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat, tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan erat dengan tujuan strategis organisasi dan kepuasan publik. Mangkunegara (2001: 67) mengungkapkan pengertian kinerja sebagai berikut: “kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Selanjutnya Moehariono (2009: 60) mengemukakan bahwa :

‘Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi’.

Jadi berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah tentang proses melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur dan penilaian hasil kerja seseorang untuk mencapai tujuan individu maupun tujuan organisasi yang telah ditetapkan, sehingga kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik.

Berkaitan dengan kinerja PNS khususnya untuk daerah Provinsi Jawa Barat pemerintah telah mengeluarkan Peraturan Daerah Nomor 20 Tahun 2012 tentang Kinerja dan Disiplin Kerja Pegawai. Peraturan tersebut bertujuan untuk mewujudkan profesionalisme, kompetensi, akuntabilitas, kinerja dan kedisiplinan dari pegawai. Seperti yang tercantum dalam Pasal 8 menyebutkan bahwa dalam mencapai target kinerja pegawai diperlukannya standar kerja pegawai. Standar kerja pegawai dibagi menjadi 6 (enam) bagian, yaitu:

- a. standar prosedur operasional
adalah standar yang dibakukan untuk menjadi pedoman dalam pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi perangkat Daerah.
- b. standar sarana kerja
adalah standar yang ditetapkan untuk menjadi pedoman dalam pemberian fasilitas kerja kepada Pegawai sesuai jabatan dan kebutuhan kerja.
- c. standar biaya kerja
adalah standar biaya yang ditetapkan untuk pelaksanaan suatu kegiatan.
- d. standar waktu kerja
adalah standar waktu yang ditetapkan untuk penyelesaian suatu kegiatan.
- e. standar Pegawai
adalah standar kompetensi, latar belakang pendidikan, keahlian, dan pengalaman Pegawai yang diperlukan untuk melaksanakan tugas tertentu.
- f. standar teknis lain yang dibutuhkan
adalah standar teknis yang ditetapkan oleh masing-masing organisasi perangkat daerah berkaitan dengan keahlian Pegawai yang dibutuhkan untuk menangani tugas teknis tertentu.

Badan Pendidikan dan Pelatihan Daerah Provinsi Jawa Barat adalah pusat pendidikan dan pelatihan melayani bagi seluruh aparatur di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Barat (Pemerintah Daerah TK I), dan Pemerintah Kabupaten/Kota (Pemerintah Daerah Tingkat II). Berdasarkan Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 5 Tahun 2013, Badan Pendidikan dan Pelatihan Daerah Provinsi Jawa Barat mempunyai tugas “Menyelenggarakan dan

merumuskan kebijakan daerah di bidang pendidikan dan pelatihan (diklat) daerah, berdasarkan asas desentralisasi, dekonsentrasi dan tugas pembantuan”.

Berkaitan dengan Kinerja Pegawai di Badan Pendidikan dan Pelatihan Daerah Provinsi Jawa Barat, kenyataan di lapangan berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada tanggal 05 Februari 2014 dengan Kepala Bidang dan observasi pada saat melaksanakan magang dan Internship Manajemen Pendidikan, masih terdapat beberapa permasalahan diantaranya adalah kegiatan peningkatan kompetensi penyelenggara Diklat atau *Training Officer Course* (TOC) yang diatur dalam KEPLAN Nomor 4 Tahun 2003 belum terlaksana dengan optimal hal ini terlihat dari TOC di BADIKLATDA JABAR terakhir dilaksanakan pada tahun 2008, kinerja pegawai yang belum optimal dalam melaksanakan tugas sehingga perlu dikoreksi beberapa kali oleh pemimpin, pelayanan dalam pelaksanaan masih kurang memuaskan hal ini terlihat dari hasil instrumen evaluasi diklat yang relatif rendah, masih kurangnya disiplin kerja pegawai hal ini terlihat dari ketidaktepatan pegawai dalam masuk dan keluar kantor yang tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Dari permasalahan yang diuraikan diatas dapat disimpulkan bahwa profesionalisme pegawai dalam melaksanakan kewajiban kepada organisasi maupun dirinya sendiri masih belum sesuai dengan standar sehingga berpengaruh kepada kinerja pegawai. Proses membangun profesionalisme sebagai upaya meningkatkan kinerja pegawai membutuhkan waktu yang cukup panjang, salah satunya adalah dengan pengembangan karir. Pengembangan karir sangat erat kaitannya dengan kinerja pegawai. Setiap individu menginginkan karirnya meningkat karena karir seseorang juga berpengaruh pada penghasilan. Pegawai akan menghasilkan kinerja yang lebih baik dan lebih giat lagi dalam bekerja karena ingin mencapai suatu tujuan yaitu pengembangan karier. Seperti yang dinyatakan oleh Kusnadi (Syafitri, 2010: 42) yaitu ‘Karyawan akan menghasilkan kinerja yang baik apabila

mereka memiliki motivasi pribadi yang tinggi, setia motif ditandai dengan keinginan yang kuat untuk mencapai jenis target tertentu seperti pengembangan karir.’

Pada awal tahun 2014 telah ditetapkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berisi menuntut Pegawai Negeri Sipil (PNS) untuk lebih kreatif dan aktif dalam melakukan pekerjaan. Tidak saja dinilai kedisiplinan dan tanggungjawab, namun juga menilai prestasi kerja pegawai. Semua diukur dengan penilaian kinerja, termasuk sistem pengembangan karier PNS yang tercantum dalam Pasal 68 ayat 1 menyebutkan bahwa :

“Pengembangan karier PNS dilakukan berdasarkan kualifikasi, kompetensi, dan penilaian kinerja.”

Hal ini menjadi tuntutan sebagai pembenahan diri dari masing - masing individu agar bisa bersaing dengan pegawai lain dan konsistensi diri tetap terjaga, maka setiap individu menginginkan karirnya meningkat karena karir seseorang juga berpengaruh pada penghasilan.

Karier PNS sebagaimana amanat Undang – Undang Nomor 100 Tahun 2000 ditindaklanjuti dengan PP Nomor 13 Tahun 2002 tentang Pengangkatan PNS dalam Jabatan Struktural menyebutkan “ Untuk menjamin kepastian arah pengembangan karier, ditetapkan pola dasar karier dengan Keputusan Presiden”.

Dengan adanya keinginan tersebut mengakibatkan pegawai harus mempunyai perencanaan karir yang matang. Langkah yang ditempuh agar mampu bersaing yaitu pegawai dituntut mempunyai *skil, knowledge, ability*, (keterampilan, pengetahuan, kemampuan) yang tinggi agar dapat menjadi sumber daya manusia yang mampu bersaing, mampu memenuhi kebutuhan organisasi dan bersaing diluar organisasi tempat mereka bekerja secara nasional maupun internasional.

Adapun definisi dari pengembangan karir itu sendiri menurut Handoko (2000) mengemukakan bahwa “Pengembangan karir adalah peningkatan-

peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir.”

Perencanaan karir seseorang merupakan langkah awal seseorang untuk mulai memikirkan pengembangan dirinya masing-masing sesuai kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya. Implementasi rencana karir tersebut memerlukan pengembangan karir, hal ini sejalan dengan pernyataan Moekijat (1986 : 132) mengemukakan :

‘Pengembangan karir adalah perubahan - perubahan pribadi yang dilakukan oleh seseorang untuk mencapai rencana karir, pengembangan karir juga dapat diartikan sebagai upaya pemimpin dalam mendayagunakan segenap potensi bawahannya dan mengupayakan adanya peningkatan produktifitas kerja.’

Mengacu pada fenomena – fenomena yang terjadi dilapangan dan mengingat pentingnya pengembangan karir sebagai salah satu upaya peningkatan kinerja pegawai maka dalam hal ini peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan permasalahan tersebut. Sehingga dalam penelitian ini ditetapkan judul penelitian yaitu :

“Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pendidikan dan Pelatihan Daerah Provinsi Jawa Barat”.

B. Identifikasi Masalah Penelitian

Bertitik tolak dari latar belakang di atas, agar tidak terjadinya penyimpangan dan terfokus pada apa yang akan diteliti. Dalam penelitian ini peneliti memberi batasan secara konseptual dan kontekstual, sebagai berikut:

1. Secara konseptual, penelitian ini akan mengkaji lebih lanjut mengenai analisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai di Badan Pendidikan dan Pelatihan Daerah Provinsi Jawa Barat dengan batasan dalam variabel X peneliti membatasinya dari segi proses pelaksanaan pengembangan karir dan untuk variabel Y peneliti membatasinya dari segi pelaksanaan kinerja pegawai; dan

2. Secara kontekstual, maka penelitian ini akan dilakukan di Badan Pendidikan dan Pelatihan Daerah Provinsi Jawa Barat.

C. Rumusan Masalah Penelitian

Dalam rumusan masalah ini akan dijabarkan mengenai gambaran umum masalah yang Bagaimana pengembangan karir di Badan Pendidikan dan Pelatihan Daerah Provinsi Jawa Barat ?

1. Bagaimana pengembangan karir pegawai/non widyaiswara di Badan Pendidikan dan Pelatihan Daerah Provinsi Jawa Barat ?
2. Bagaimana kinerja pegawai/non widyaiswara di Badan Pendidikan dan Pelatihan Daerah Provinsi Jawa Barat ?
3. Seberapa besar pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai/non widyaiswara di Badan Pendidikan dan Pelatihan Daerah Provinsi Jawa Barat ?

D. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Secara umum tujuan dari penelitian yang akan dilakukan ini adalah untuk memperoleh gambaran mengenai pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai di Badan Pendidikan dan Pelatihan Daerah Provinsi Jawa Barat.

2. Tujuan Khusus

Sedangkan tujuan secara khusus yang diharapkan dari penelitian yang akan dilakukan ini, antara lain:

- 1) Untuk memperoleh gambaran mengenai pengembangan karir pegawai di Badan Pendidikan dan Pelatihan Daerah Provinsi Jawa Barat;

- 2) Untuk memperoleh gambaran mengenai kinerja pegawai di Badan Pendidikan dan Pelatihan Daerah Provinsi Jawa Barat; dan
- 3) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai di Badan Pendidikan dan Pelatihan Daerah Provinsi Jawa Barat.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memperoleh manfaat secara praktis maupun secara teoritis, yaitu :

1. Manfaat Secara Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan memperoleh manfaat sebagai berikut :

- a. Bagi peneliti, diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan tentang pengembangan karir pegawai dan seberapa besar pengaruhnya di lapangan kerja.
- b. Bagi lembaga, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak lembaga.
- c. Bagi pihak lain, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai suatu pedoman dan menjadi sumbangan pemikiran atau referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan terutama bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Secara Teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memperoleh manfaat secara teoritis sebagai berikut :

- a. Menambah khasanah keilmuan terutama berkenaan dengan pengembangan karir sebagai upaya peningkatan kinerja dari pegawai.

- b. Dapat memberikan sumbangan dalam perkembangan ilmu Administrasi Pendidikan khususnya dalam kajian Manajemen Sumber Daya Manusia.
- c. Dapat dipakai sebagai bahan kajian lebih mendalam bagi penelitian-penelitian lanjutan yang sifatnya lebih luas dan mendalam.

F. Struktur Organisasi Skripsi

Secara garis besar struktur organisasi penulisan laporan penelitian ini, dibagi menjadi lima bagian atau bab, yang dimulai dari Bab I berisi Pendahuluan. Kemudian berturut-turut: Bab II berisi Kajian Pustaka dan Kerangka Pemikiran. Bab III berisi Metode Penelitian, Bab IV tentang Hasil Penelitian dan Pembahasan, serta Bab V berisi Kesimpulan dan Rekomendasi.

Bab I Pendahuluan berisi beberapa sub bab, yaitu: Latar Belakang Penelitian, Identifikasi Masalah Penelitian, Rumusan Masalah Penelitian, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, serta Struktur Organisasi Skripsi.

Bab II Kajian Pustaka, Kerangka Pemikiran dan Hipotesis Penelitian. Penelitian terdiri dari sub bab: Pengembangan Karir, Kinerja Pegawai, Kerangka Pemikiran dan Hipotesis Penelitian.

Bab III Metode Penelitian terbagi menjadi sub bab: Lokasi Penelitian, Metode dan Desain Penelitian, Populasi dan Sampel, Definisi Operasional, Instrumen Penelitian, Prosedur Penelitian, dan Teknis Pengumpulan dan Analisis Data.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan terdiri dari sub bab: Hasil Penelitian dan Pembahasan.

Bab V Kesimpulan dan Rekomendasi terbagi menjadi sub bab: Kesimpulan dan Rekomendasi.