

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 100 Tahun 2000 Tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural menyebutkan :

Pola karier adalah pola pembinaan Pegawai Negeri Sipil yang menggambarkan alur pengembangan karier yang menunjukkan keterkaitan dan keserasian antara jabatan, pangkat, pendidikan dan pelatihan jabatan, kompetensi, serta masa jabatan seseorang Pegawai Negeri Sipil sejak pengangkatan pertama dalam jabatan tertentu sampai dengan pensiun.

Untuk mencapai pengembangan karier yang diharapkan, seorang pegawai hendaknya dapat menunjukkan kualitasnya, mengembangkan kompetensi-kompetensi dan kemampuan yang dimilikinya serta kinerja yang baik dalam pekerjaan yang dilakukannya. Hal tersebut demikian adanya dikarenakan sukses dalam karier seseorang merupakan tanggung jawab dirinya sendiri. Sehingga ia harus mengambil langkah-langkah tertentu untuk dapat mewujudkan karier yang diidamkan.

Karier merupakan suatu proses dimana seorang pegawai menginginkan peningkatan dalam pekerjaannya, mencakup pada peningkatan jabatan, wewenang, dan tanggung jawab. Pengembangan karier pegawai bisa secara vertikal maupun horizontal.

Pengembangan karier adalah suatu hal yang diinginkan oleh tiap individu dalam organisasi, dan tak bisa disalahkan bila pengembangan karier menjadi sebuah obsesi. Hal ini dikarenakan dengan pengembangan karier yang dialami oleh seorang pegawai dapat merubah status individu pegawai tersebut baik dari segi materiil maupun non materiil.

Pengembangan karier melalui peningkatan-peningkatan yang dilakukan secara individual sejalan dengan T. Hani Handoko (1994: 123) yang mengemukakan bahwa yang dimaksud pengembangan karier adalah :

”Peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karier.”

Moekijat (1986: 132) mengemukakan pengertian pengembangan karier yaitu sebagai berikut :

Perubahan-perubahan pribadi yang dilakukan oleh seseorang untuk mencapai rencana karier, pengembangan karier juga dapat diartikan sebagai upaya pimpinan dalam mendayagunakan segenap potensi bawahannya dan mengupayakan adanya peningkatan produktivitas kerja.

Definisi pengembangan karier tersebut menjelaskan bahwa pengembangan karier bukanlah suatu kegiatan yang terpisah antara keinginan pribadi itu sendiri dengan peran dari pimpinan. Individu yang ingin kariernya berkembang harus bekerja semaksimal mungkin, yaitu dengan menunjukkan kinerja yang baik.. Sementara itu, pimpinan sebagai pihak penyedia pengembangan karier seyogyanya dapat memberikan jalur pengembangan karier yang jelas dalam rangka pencapaian tujuan organisasi dan kegiatan pengembangan karier karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

Sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Andre J. Dubrin (Mangkunegara 2004: 77) bahwa :

Pengembangan karier adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karier masa depan mereka di organisasi agar organisasi dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

Pengembangan karier sangat erat kaitannya dengan kinerja pegawai. Pegawai akan menghasilkan kinerja yang lebih baik dalam bekerja karena ingin mencapai tujuan yaitu pengembangan karier. Seperti yang di ungkapkan Kusnadi (Syafitri, 2010: 42) yang mengatakan ‘Karyawan akan menghasilkan kinerja yang baik apabila mereka memiliki motivasi pribadi yang tinggi, setiap motif ditandai dengan keinginan yang kuat untuk mencapai jenis target tertentu seperti pengembangan karir.’

Adapun definisi kinerja itu sendiri menurut Mathis dan Jackson (2009: 378), “Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan.” Namun beberapa ahli mengartikan bahwa kinerja adalah hasil yang ditunjukkan oleh pegawai dalam menjalankan tugasnya.

Sebagaimana Mangkunegara (2004: 67) menjelaskan “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Kemudian Donnely, Gibson, dan Ivancevich (Rivai *et al*, 2005: 15) menyatakan :

‘Kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik.’

Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaannya, seorang pegawai harus memiliki kesediaan, kemampuan dan juga pengetahuan. Karena kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Hersey dan Blanchard (Rivai *et al*, 2005: 15) yang menjelaskan :

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Mengacu pada beberapa pendapat tersebut, diketahui bahwa kinerja merupakan hasil dari kemampuan kerja seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diembannya. Oleh sebab itu, kinerja seorang pegawai dikatakan baik apabila ia memiliki motivasi kerja yang tinggi, dapat menyelesaikan tugas yang diberikan olehnya tepat waktu, selalu memberikan kontribusi dan memiliki sikap serta perilaku yang baik sesuai standar kerja yang telah ditentukan baik oleh organisasi maupun nilai-nilai yang berlaku dalam lingkungan sekitar ia bekerja.

Pusat Pendidikan Dan Pelatihan Geologi (Pusdiklat Geologi) adalah satuan kerja di bawah Badan Pendidikan dan Pelatihan Energi dan Sumber Daya Mineral, Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral. Pusat Pendidikan dan

Pelatihan Geologi merupakan lembaga pendidikan dan pelatihan yang mempunyai tugas “melaksanakan pendidikan dan pelatihan di bidang geologi” (PERMEN ESDM No.18 Tahun 2010 Pasal 864). Pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan oleh Pusdiklat Geologi merupakan pendidikan dan pelatihan bagi Aparatur Pemerintah Pusat maupun Daerah dan instansi terkait lainnya.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada tanggal 03 Oktober 2012 dengan Kepala Bidang, Staf Tata Usaha dan beberapa Pegawai di lapangan, Pusdiklat Geologi sebagai lembaga pendidikan dan pelatihan juga menyelenggarakan pengembangan karier bagi para pegawainya berdasarkan undang-undang dan peraturan yang berlaku. Pengembangan karier yang dilakukan antara lain promosi (kenaikan pangkat, memperoleh jabatan yang lebih tinggi), mutasi, rotasi pegawai dan juga pembinaan dari pimpinan.

Mutasi pegawai di Pusdiklat Geologi terakhir kali terjadi pada bulan Desember tahun 2012 yaitu adanya pegawai yang masuk dari lembaga Pusat Sumber Daya Geologi ke Pusdiklat Geologi.

Rotasi pegawai atau pemindahan pegawai secara horizontal merupakan kebijakan internal Pusdiklat Geologi tersendiri. Pusdiklat Geologi melakukan rotasi dalam kurun waktu yang tidak menentu, kadang dalam dua atau tiga tahun lembaga baru melakukan rotasi pegawainya. Rotasi pegawai yang dilakukan seperti pemindahan beberapa pegawai dari Bidang Program dan Kerjasama ke Bidang Penyelenggaraan dan Evaluasi Diklat, dan dari Bidang Bidang Penyelenggaraan dan Evaluasi Diklat ke Bidang Standard Sarana dan Prasarana.

Selanjutnya, selain mengembangkan karier melalui promosi, mutasi dan rotasi, Pusdiklat Geologi juga mengadakan dan memberikan kesempatan kepada para pegawainya untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan kompetensi pegawai agar lebih cakap dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya serta untuk mempersiapkan pegawai-pegawai ketika dibutuhkan mengisi jabatan maupun posisi yang tersedia.

Kendati demikian, berdasarkan pengamatan peneliti masih terdapat beberapa permasalahan dalam pengembangan karier di Pusdiklat Geologi diantaranya :

1. Penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya.
2. Pegawai ada yang merasa kurang nyaman di lingkungan ia bekerja.
3. Lamanya pengurusan dokumen seperti untuk kegiatan tugas belajar pegawai.

Lebih lanjut, berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Bidang mengenai kinerja, menyebutkan bahwa kinerja pegawai di Pusdiklat Geologi bisa dikatakan baik, tetapi masih ada diantara pegawai yang memiliki kinerja tidak seperti yang diharapkan. Hal ini didukung oleh hasil studi lapangan melalui observasi peneliti yaitu :

1. Terlihat dari masih adanya hasil kerja pegawai yang belum sesuai dengan standar.
2. Ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas atau pekerjaan yang kadang mengalami keterlambatan.
3. Adanya hubungan yang kurang baik antara pegawai yang satu dengan pegawai lainnya. Hal ini menurut peneliti dapat menghambat pekerjaan karena kerjasama yang kurang dari pegawai tersebut.

Melihat uraian di atas, mengacu pada fenomena-fenomena yang terjadi di lapangan serta mengingat betapa pentingnya pengembangan karier sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai, peneliti tertarik untuk meneliti tentang pengembangan karier terhadap kinerja pegawai. Sehingga dalam penelitian ini ditetapkan judul penelitian yaitu :

“Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Di Pusat Pendidikan Dan Pelatihan Geologi (Pusdiklat Geologi) Bandung.”

B. Identifikasi dan Perumusan Masalah

Rumusan masalah merupakan gambaran umum mengenai ruang lingkup masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan pengertian tersebut, maka peneliti merumuskan rumusan masalah dalam bentuk pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran pengembangan karier di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Geologi?
2. Bagaimana gambaran kinerja pegawai di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Geologi?
3. Seberapa besar pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja pegawai di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Geologi?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan umum

Secara umum tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang seberapa besar pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja pegawai di Pusdiklat Geologi.

2. Tujuan Khusus

Sesuai dengan rumusan masalah yang dijabarkan di atas, maka tujuan khusus dari penelitian ini yang hendak dicapai adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran secara empirik pengembangan karier dan kinerja pegawai di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Geologi.
2. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja pegawai di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Geologi.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja pegawai di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Geologi.

D. Manfaat/Signifikansi Penelitian

Manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian ini antara lain:

1. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan dalam pengembangan ilmu Administrasi Pendidikan khususnya dalam kajian Manajemen Sumber Daya Manusia mengenai konsep pengembangan karier di suatu lembaga.
2. Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan sumbangan pemikiran bagi peningkatan kinerja di Pusdiklat Geologi.

E. Struktur Organisasi Skripsi

BAB I PENDAHULUAN

Pada bagian ini menjelaskan tentang latar belakang penelitian, identifikasi dan perumusan masalah, tujuan penelitian, metode penelitian, manfaat penelitian/signifikansi, dan struktur organisasi skripsi.

BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS PENELITIAN

Pada bagian ini menjelaskan tentang kajian teori yang peneliti gunakan dalam penelitian yang berisikan mengenai konsep dasar manajemen sumber daya manusia, konsep dasar pengembangan karier, konsep dasar kinerja, pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja pegawai, kerangka pikir penelitian, dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bagian ini menjelaskan tentang lokasi, populasi, dan sampel penelitian, desain penelitian, metode penelitian, definisi operasional, instrumen penelitian, proses pengembangan instrumen, teknik pengumpulan data, dan analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini menjelaskan tentang pengolahan atau analisis data untuk menghasilkan temuan berkaitan dengan masalah penelitian, pertanyaan penelitian, hipotesis, tujuan penelitian, dan pembahasan atau analisis temuan yang menggunakan perhitungan statistik.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bagian ini menjelaskan tentang kesimpulan dan saran yang peneliti berikan berdasarkan terhadap hasil analisis dari temuan penelitian yang telah dilakukan

