

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sebuah lembaga yang baik tentunya menginginkan memiliki kualitas sumber daya yang baik dari semua bidang yang ada. Namun pada kenyataannya banyak lembaga yang tidak dapat mencapai keinginannya tersebut dikarenakan capaian kinerja yang diraih kadang mengalami fluktuatif yang tentunya hal ini bisa saja mempengaruhi prestasi kerja karyawannya dan berakibat kurang baik dalam pencapaian tujuan lembaga. Seperti misalnya lembaga pendidikan. Lembaga pendidikan (formal/non formal) merupakan agen perubahan di masyarakat dalam proses pembangunan bangsa ini. Hal tersebut dapat dikatakan karena fungsi dari lembaga pendidikan adalah mengantarkan serta membentuk peserta didik untuk memahami dan mempersiapkan tuntutan zaman yang akan datang baik dibidang ekonomi, sosial, politik, dan budaya. Karena adanya hal tersebut maka setiap individu yang ada dalam lembaga pendidikan baik sebagai tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dituntut untuk membangun prestasi kerja yang baik.

Kantor Dinas Pendidikan Kota Bandung merupakan salah satu Lembaga Pemerintahan di Bidang Pendidikan yang memfasilitasi sekolah-sekolah dari mulai PAUD, SD, SMP sampai SMA serta SMK agar mendapatkan haknya berupa pelayanan pendidikan maupun non pendidikan serta membentuk generasi bangsa yang cerdas dan mampu menghadapi tuntutan di masa yang akan datang. Seperti halnya tugas pokok Dinas Pendidikan yaitu melaksanakan sebagian urusan Pemerintah Daerah di bidang pendidikan, pemuda dan olahraga berdasarkan asas otonomi dan pembantuan. Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut, Dinas Pendidikan mempunyai fungsi: (a) perumusan kebijakan teknis bidang pendidikan, pemuda dan olahraga; (b) penyelenggaraan sebagian urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang pendidikan, pemuda dan olahraga;

(c) pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang pendidikan, pemuda dan olahraga yang meliputi pendidikan Taman Kanak-kanak dan Pendidikan Dasar, Pendidikan Sekolah Menengah Pertama, Pendidikan Sekolah Menengah Atas, pendidikan nonformal dan informal serta kepemudaan dan olahraga; (d) pelaksanaan pelayanan teknis ketausahaan dinas; (e) pelaksana tugas lain yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Namun pada kenyataannya hal tersebut belum tercapai sesuai dengan harapan. Dapat dibuktikan dari data yang diperoleh penulis pada Bidang Umum di Kantor Dinas Pendidikan Kota Bandung membandingkan realisasi dengan target sebagai berikut :

Tabel 1.1
Pencapaian Target Misi
Dinas Pendidikan Kota Bandung Tahun 2013

No.	Misi	Jumlah Indikator Sasaran	Tingkat Pencapaian			
			Sesuai Target(100%)		Belum Mencapai Target (<100%)	
			Jumlah	%	Jumlah	%
1	Meningkatnya kuantitas dan kualitas akses penyelenggaraan pendidikan dasar 9 Tahun.	21	15	71,4	6	28,6
2	Meningkatnya SDM yang kreatif dan kompetitif.	9	6	66,7	3	33,3
3	Meningkatnya kualitas pelayanan bidang pendidikan.	4	2	50	2	50
4	Meningkatnya kualitas dan akses pendidikan non formal	2	0	0	2	100
5	Meningkatnya kualitas tenaga pendidik dan tenaga kependidikan	2	0	0	2	100
6	Tersedianya SDM cerdas sejak dini	2	2	100	0	0

Berdasarkan tabel di atas dapat dikatakan bahwa prestasi kerja karyawan di Kantor Dinas Pendidikan Kota Bandung masih belum optimal. Dapat dilihat dari sasaran satu terdapat 21 indikator dan 6 indikator masih belum mencapai target 100%. Untuk sasaran dua terdapat 9 indikator dan 3 indikator masih belum mencapai target 100%. Selanjutnya untuk sasaran tiga terdapat 4 indikator yaitu 2 indikator sudah mencapai target dan 2 indikator lainnya belum mencapai target 100%. Untuk sasaran empat terdapat 2 indikator dan keduanya masih belum mencapai target 100%. Lalu sasaran lima sama seperti sasaran empat terdapat 2 indikator dan keduanya masih belum mencapai target 100%. Dan yang terakhir sasaran enam terdapat 2 indikator dan keduanya sudah mencapai target 100%. Jika dilihat rata-ratanya dapat dihasilkan sasaran yang sudah mencapai target 100% sebesar 57,5% dan sasaran yang belum mencapai target 100% sebesar 42,5%. Jumlah presentase sasaran yang belum mencapai target 100% bisa dikatakan cukup besar dan hal tersebut menggambarkan bahwa prestasi kerja karyawan masih belum optimal.

Selanjutnya data lain yang mendukung adalah rata-rata penilaian kinerja karyawan di Kantor Dinas Pendidikan Kota Bandung pada tahun 2013 sebagai berikut:

Rata-rata Penilaian Perilaku Karyawan Kantor Dinas Pendidikan Kota Bandung Tahun 2013

No.	Perilaku	Rata-rata
1.	Orientasi Pelayanan	80
2.	Integritas	79
3.	Komitmen	75
4.	Disiplin	79
5.	Kerjasama	77
	Total	390
	Nilai Rata-rata	78

Sumber: Kantor Dinas Pendidikan Kota Bandung

Melihat dari tabel diatas dalam penelitian prestasi kerja di Kantor Dinas Pendidikan Kota Bandung, nilai rata-rata yang digunakan berupa abjad yang terdiri dari abjad A, B, C, D dan E yang dikonfersikan dalam skala penilaian kerja sebagai berikut :

- A = 90-100 → Sangat Baik
 B = 80-89 → Baik
 C = 60-79 → Cukup Baik
 D = 40-59 → Buruk
 E = 20-39 → Sangat Buruk

Berdasarkan perolehan nilai diatas menunjukkan bahwa kurang maksimalnya prestasi kerja pada tahun 2013 bahwa integritas yang berada pada nilai 79, komitmen pada nilai 75, disiplin pada nilai 79, kerjasama pada nilai 77 dari tahun tersebut masih rendah yakni berada dibawah angka 80 yang artinya prestasi kerja masih memiliki predikat cukup baik belum mencapai minimal rata-rata 80 yaitu yang sama dengan predikat baik.

Bahwasannya jika tidak ada penanganan dan perhatian yang khusus serta cenderung dibiarkan, tidak menutup kemungkinan akan terjadi dampak yang tidak baik bahkan negatif bagi tercapainya tujuan lembaga. Hal tersebut terjadi karena masih kurangnya kerjasama antar karyawan pada setiap divisi dan masih kurangnya tanggung jawab yang ada pada setiap individu serta adanya unsur politik seperti kedekatan karyawan dengan pejabat tinggi, sehingga tanpa melihat dari prestasi kerja pun karyawan tersebut dapat menduduki jabatan yang diinginkan.

Pentingnya peningkatan prestasi kerja karyawan untuk lembaganya terutama karyawan Kantor Dinas Pendidikan Kota Bandung dikarenakan kedudukan Kantor Dinas Pendidikan Kota Bandung yang memiliki peran sangat penting untuk kemajuan Bangsa Indonesia ini serta untuk tercapainya tujuan lembaga yang sudah direncanakan sebelumnya. Ada banyak faktor-faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan prestasi kerja. Seperti yang dikatakan oleh Afriani (2011, hlm. 27) mengatakan bahwa:

Pengembangan karir juga dimaksudkan agar para pegawai memiliki peluang untuk mencapai jabatan yang diharapkannya dengan mengimplementasikan semua kemampuan dan potensi yang dimilikinya, sehingga dapat menjamin adanya peningkatan prestasi kerja, produktivitas dan loyalitas yang tinggi.

Dari pernyataan di atas penulis menduga bahwa salah satu penyebab dari beberapa faktor yang mempengaruhi mengapa prestasi kerja di Kantor Dinas Pendidikan belum optimal adalah dikarenakan belum optimalnya pengembangan karir. Oleh karena itu usaha yang dilakukan dalam memecahkan masalah masih rendahnya tingkat prestasi di Kantor Dinas Pendidikan Kota Bandung ini yaitu dengan memberikan pengembangan karir yang baik. Adapun bentuk pengembangan karir di Kantor Dinas Pendidikan Kota Bandung

bersumber pada wawancara dengan bagian umum seperti promosi, mutasi, dan demosi. Bentuk pengembangan karir yang sering dilakukan adalah promosi.

Penelitian ini menggunakan pendekatan psikologi tentang perilaku yaitu teori perilaku organisasi. Seperti menurut Gibson (alih bahasa 1996, hlm. 123) mengungkapkan bahwa “Perilaku seorang pekerja adalah kompleks sebab dipengaruhi oleh berbagai variabel lingkungan dan banyak faktor individual, pengalaman, dan kejadian”.

1.2 Identifikasi dan Pembatasan Masalah

Masalah dalam penelitian ini yang telah diuraikan di atas untuk memperjelas dan mempermudah pemahaman mengenai permasalahan yang akan diteliti, maka terlebih dahulu perlu mengidentifikasi masalah yang dirasa penting untuk diteliti serta merumuskan masalah ke dalam pernyataan sebagai berikut : “Berdasarkan paparan di atas, dapat diidentifikasi bahwa masalah yang ada di Kantor Dinas Pendidikan Kota Bandung adalah masalah prestasi kerja yang kurang optimal, terutama masalah kerjasama dan tanggung jawab yang masih kurang serta ketidaktercapaian target pekerjaan. Masalah-masalah prestasi kerja tersebut diduga akan terselesaikan dan prestasi kerja pun menjadi lebih optimal lagi bila seluruh karyawannya diberikan program pengembangan karir yang efektif oleh lembaga”.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan pernyataan masalah diatas, masalah dalam penelitian ini secara spesifik dirumuskan dalam pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran efektifitas pengembangan karir karyawan di Kantor Dinas Pendidikan Kota Bandung ?
2. Bagaimana gambaran tingkat prestasi kerja karyawan di Kantor Dinas Pendidikan Kota Bandung ?
3. Adakah pengaruh pengembangan karir dengan prestasi kerja karyawan di Kantor Dinas Pendidikan Kota Bandung ?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh informasi dan melakukan kajian secara ilmiah tentang pengembangan karir terhadap prestasi kerja karyawan dalam melayani masyarakat dan sekolah-sekolah yang ada di Bandung pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Bandung. Analisis dilakukan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap prestasi kerja karyawan.

Secara khusus, tujuan yang ingin dicapai melalui penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui gambaran efektifitas pengembangan karir karyawan di Kantor Dinas Pendidikan Kota Bandung
2. Mengetahui gambaran tingkat prestasi kerja karyawan di Kantor Dinas Pendidikan Kota Bandung
3. Mengetahui adanya pengaruh pengembangan karir dengan prestasi kerja karyawan di Kantor Dinas Pendidikan Kota Bandung

1.5 Kegunaan Penelitian

Apabila tujuan penelitian ini tercapai dan rumusan masalah terjawab dengan memuaskan maka diharapkan penelitian ini dapat berguna baik secara teoritis maupun secara praktis. Kegunaan dari penelitian ini adalah :

1. Kegunaan Teoritis

Diharapkan dapat berguna untuk dijadikan bahan kajian untuk mengkaji beberapa teori ilmu pengetahuan di bidang manajemen dan sumber daya manusia. Serta diharapkan dapat menjadi referensi untuk penelitian-penelitian berikutnya yang lebih produktif.

2. Kegunaan Praktis

Diharapkan dapat memberikan rekomendasi sebagai bahan informasi dan kegunaan bagi lembaga sebagai salah satu cara pertimbangan bagi para petinggi lembaga tersebut untuk memberikan pengembangan karir demi tercapainya prestasi kerja karyawan yang baik dan optimal.