

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pembangunan suatu bangsa memerlukan aset pokok yang disebut sumber daya (*resources*), baik sumber daya alam (*natural resources*), maupun sumber daya manusia (*human resources*). Kedua sumber daya tersebut sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu pembangunan.

Berbicara masalah pengembangan sumber daya manusia, sebenarnya dapat dilihat dari dua aspek, yaitu kuantitas dan kualitas. Pengertian kuantitas menyangkut jumlah sumber daya manusia. Kuantitas sumber daya manusia tanpa disertai dengan kualitas yang baik akan menjadi beban pembangunan suatu bangsa.

Sedangkan kualitas, menyangkut mutu sumber daya manusia yang menyangkut kemampuan, baik kemampuan fisik maupun kemampuan non fisik (kecerdasan dan mental). Oleh sebab itu untuk kepentingan akselerasi suatu pembangunan dibidang apapun, maka peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu syarat utama.

Di pihak lain organisasi sebagai kerangka (*framework*) menunjukkan adanya pembagian tugas antara orang-orang yang ada di dalam organisasi tersebut yang dapat di klasifikasikan sebagai tenaga pimpinan dan tenaga yang dipimpin dengan kata lain organisasi merupakan wadah yang dapat menampung aktifitas orang-orang untuk bekerjasama dalam mencapai tujuan sesuai dengan

aturan yang telah ditetapkan. Hal ini sejalan dengan pendapat Chester I Barnard (1938).

Organisasi adalah suatu sistem kegiatan dari yang dikoordinasikan secara sadar oleh dua orang atau lebih.

Dan menurut Trewata & Newport dalam bukunya *management* (1982) organisasi adalah: *“Organization is defined as a social structure, designed too coordinated the activities of two or more people, throught a division of labor and hierarchy authority for the achivment of a common purpose.”* (organisasi adalah suatu struktur sosial yang dirancang untuk mengkoordinasi kegiatan-kegiatan dua orang atau lebih melalui suatu pembagian kerja dan tingkatan otoritas untuk mencapai tujuan bersama).

Lembaga sebagai salah satu bentuk organisasi yang memiliki pegawai tentunya senantiasa berupaya menempatkan pegawai sesuai dengan posisi dan kedudukannya. Kebutuhan akan pentingnya sumber daya yang handal untuk memenuhi harapan lembaga tidak hanya disebabkan oleh semakin berkembangnya ilmu pengetahuan dan adanya peraturan ketenagakerjaan, namun pemahaman yang dalam bahwa peran sumber daya manusia pada suatu lembaga tidak dapat berjalan dengan sendirinya. Oleh sebab itu lembaga perlu untuk mengusahakan dan menggerakkan sumber daya manusia yang ada serta mengkombinasikan untuk mencapai hasil yang lebih baik sehingga tujuan dari lembaga dapat tercapai.

Pusat Pengembangan Pendidikan Nonformal dan Informal (P2PNFI) Regional I Bandung yang menjadi lokasi dalam penelitian ini menjelaskan tujuan yang ingin dicapai melalui visi, misi, tugas pokok dan fungsi ssebagai berikut:

1. Visi: Terwujudnya Layanan PNFI yang lebih demokratis, bermakna, dan memberdayakan.

2. Misi:

- a) Merumuskan kebijakan teknis di bidang pendidikan nonformal dan informal di wilayah koordinasi kerja;
- b) Melakukan pengkajian dan pengembangan program dan model pendidikan nonformal dan informal sebagai bahan masukan perumusan kebijakan di bidang pendidikan nonformal dan informal;
- c) Memfasilitasi pengembangan sumber daya di bidang pendidikan nonformal dan informal sesuai dengan kebutuhan daerah;
- d) Melakukan pemberian bimbingan dan evaluasi pelaksanaan program pendidikan nonformal dan informal;
- e) Melakukan pengembangan dan pengelolaan sistem informasi di bidang pendidikan nonformal dan informal di wilayah koordinasi kerja.

3. Tugas Pokok dan Fungsi P2PNFI

Tugas P2PNFI yaitu melaksanakan perumusan kebijakan teknis, pengkajian dan pengembangan program dan model PNFI serta fasilitasi pengembangan sumber daya di bidang Pendidikan Nonformal dan Informal di wilayah kerjanya.

Fungsi P2PNFI yaitu:

- a) Perumusan kebijakan teknis di bidang PNFI di wilayah kerjanya;
- b) Pengkajian dan pengembangan program dan model PNFI sebagai bahan masukan perumusan kebijakan di bidang PNFI sesuai kebutuhan daerah;
- c) Fasilitasi pengembangan sumber daya di bidang PNFI sesuai kebutuhan daerah;
- d) Pemberian bimbingan dan evaluasi pelaksanaan program PNFI;

- e) Pengembangan dan pengelolaan sistem informasi di bidang PNFI di wilayah kerjanya;
- f) Pelaksanaan Urusan Ketatausahaan Pusat.

Keberhasilan dalam pencapaian tujuan lembaga yang terdapat dalam visi, misi, tugas dan fungsi tersebut tidak terlepas dari kerjasama dari seluruh pihak yang terlibat di dalam lembaga tersebut, mulai dari pimpinan sampai pegawai. Pimpinan mempunyai peranan dan tanggung jawab yang besar dalam memimpin, mengelola, mengendalikan dan juga mengawasi jalannya suatu lembaga. Sedangkan pegawai lebih banyak sebagai pelaksana dari setiap tugas yang diberikan oleh pimpinan. Tugas seorang pimpinan tidak hanya bersifat administratif saja, namun juga dituntut untuk memperhatikan kebutuhan pegawai.

Menyadari pentingnya peranan sumber daya manusia bagi suatu lembaga, maka untuk meningkatkan kualitas pegawai, lembaga harus melaksanakan suatu program pengembangan karir yang diharapkan dapat memenuhi kebutuhan pegawai. Harapan lembaga dari pengembangan karir adalah memiliki tenaga kerja yang berkualitas sesuai dengan keahlian atau kompetensinya. Pengembangan karir harus dilakukan bagi seluruh pegawai dengan menyertakan tujuan, arah, jalur dan pengembangan karirnya.

Karir merupakan jenjang jabatan (pekerjaan) yang pernah dipegang (dijabat) oleh seseorang selama orang tersebut bekerja di organisasi atau lembaga. Untuk itu orang yang mempunyai karir yang baik, berarti ia selalu menempati pekerjaan atau jabatan yang baik pula.

Ada lima faktor yang dapat mempengaruhi perkembangan karir seorang pegawai diantaranya yaitu (1) sikap atasan, rekan sekerja dan bawahan, (2)

pengalaman kerja, (3) pendidikan, (4) prestasi kerja, dan (5) faktor nasib. Namun peranan seorang pimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan kemajuan dan perkembangan karir pegawai sebagai bawahannya.

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

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

Selain itu T. Hani Handoko (1994:123) mengemukakan bahwa yang dimaksud dengan pengembangan karir yaitu: "Peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir."

Program pengembangan karir merupakan proses dan kegiatan mempersiapkan seorang karyawan untuk jabatan-jabatan dalam organisasi yang akan datang. Biasanya sebuah organisasi yang cukup besar memiliki tingkat jenjang karir yang secara teoritikal terbuka bagi setiap orang yang menjadi anggota organisasi yang bersangkutan. Dengan adanya kesempatan untuk berkarir mempunyai arti motivasional yang sangat penting, bukan semata-mata karena imbalan jasa yang bersifat finansial yang akan diperoleh.

Pegawai harus dipersiapkan dalam pengembangan karirnya melalui pendidikan formal dan latihan khusus untuk dapat melakukan tugas dan memangku jabatan yang spesifik sifatnya. Pendidikan formal yang hendaknya ditempuh dan latihan khusus yang akan diikuti harus bersifat spesialisasi karena pengetahuan yang umum sifatnya tidak akan memadai dalam karir seseorang. Pada dasarnya pegawai tidak akan merasa puas bila menduduki suatu posisi atau

jabatan selama masa kerjanya. Dalam perjalanan hidup profesional, seseorang biasanya mengharapkan peningkatan dalam bidang kerjanya. Hal tersebut wajar bila dilihat dari sudut kebutuhan manusia akan penghargaan dan pengakuan oleh organisasi dimana pegawai tersebut bekerja.

Dari proses pengembangan karir tersebut seperti yang telah dipaparkan dimuka, diharapkan berimplikasi terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai. Hal ini sejalan dengan pendapat Malayu Hasibuan (1987:77) sebagai berikut : “Dengan pengembangan karier maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat, kualitas dan kuantitas produksi semakin baik, karena *technical skill*, dan *managerial skill* karyawan yang semakin baik”.

Mengenai pengembangan karier ini Andrew J. Fubrin (1982) yang dikutip oleh A. A. Anwar Prabu Mangkunegara (2000:77) mengemukakan bahwa :

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

Dari beberapa diatas dapat diambil kesimpulan bahwa pengembangan karir merupakan merupakan suatu upaya yang dilakukan pimpinan terhadap bawahannya yang dapat mengarahkan perkembangan dan kemajuan dalam pekerjaannya dengan cara mendayagunakan kemampuan dan potensi setiap pegawai sehingga adanya peningkatan produktivitas kerja pegawainya.

Usaha meningkatkan produktivitas kerja bukanlah hal yang mudah karena menyangkut sikap mental dan perbaikan perilaku. Peningkatan produktivitas kerja tidak hanya bisa diselesaikan dengan menambah keterampilan fisik saja. Banyak faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja seperti yang dikemukakan

oleh Soeharsono-Sagir bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas adalah sebagai berikut :

Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yaitu : pendidikan dan latihan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan dan jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, hubungan industrial, teknologi, sarana pendidikan, manajemen, kesempatan berprestasi dan kebijakan pemerintah dibidang produksi, pengalaman kerja, investasi, perijinan, moneter, fiskal, distribusi, dan lain-lain (J. Ravianto, 1989:14).

Disamping adanya pengertian produktivitas diatas, dari dalam negeri juga telah merumuskan pengertian produktivitas tersebut, seperti yang dirumuskan oleh Dewan Produktivitas Nasional Republik Indonesia Tahun 1983 yaitu: “Produktivitas mengandung pengertian sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.”

Pusat Pengembangan Pendidikan Nonformal dan Informal (P2PNFI) Regional I Bandung yang mana didalamnya dijadikan sebagai objek penelitian, ternyata lembaga tersebut mempunyai peranan yang sangat penting dalam mengelola dan memberi pelayanan dalam bidang pendidikan dan pelatihan. Oleh karena itu Pusat Pengembangan Pendidikan Nonformal dan Informal (P2PNFI) Regional I Bandung harus didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas yang dalam hal ini pengembangan karir dapat dijadikan upaya untuk mengkomodir, mengembangkan potensi dan kemampuan yang dimilikinya. Dari usaha pengembangan karir yang dilakukan oleh Pusat Pengembangan Pendidikan Nonformal dan Informal (P2PNFI) Regional I Bandung diharapkan dapat berimplikasi pada peningkatan produktivitas kerja pegawainya.

Dengan adanya pengembangan karir yang efektif, maka hal ini akan membawa pengaruh pada peningkatan produktivitas individu. Dengan demikian, pada gilirannya nanti dapat memberikan kontribusi bagi peningkatan produktivitas lembaga. Dengan kata lain bahwa pengembangan karir yang dilakukan oleh pimpinan merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja pegawai di Pusat Pengembangan Pendidikan Nonformal dan Informal (P2PNFI) Regional I Bandung. Bertitik tolak dari latar belakang permasalahan ini dengan mengadakan penelitian yang berjudul **“ Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Pusat Pengembangan Pendidikan Nonformal dan Informal (P2PNFI) Regional I Bandung”**.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian merupakan suatu usaha merumuskan pokok-pokok dan batas-batas permasalahan yang dijadikan fokus dalam penelitian. Rumusan ini diperlukan guna memperoleh pembahasan yang mengarah kepada pemecahan masalah yang diinginkan.

Tuckman (1988:25) yang dikutip oleh Sugiyono (2000:36) yang menyatakan bahwa rumusan masalah yang baik adalah yang menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih, dinyatakan dalam bentuk kalimat tanya atau alternatif yang secara implisit mengandung pertanyaan.

Pokok Permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini adalah mengenai Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Pusat Pengembangan Pendidikan Nonformal dan Informal (P2PNFI) Regional I

Bandung. Dari masalah pokok tersebut, selanjutnya dijabarkan ke dalam rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah gambaran pengembangan karir pegawai di Pusat Pengembangan Pendidikan Nonformal dan Informal (P2PNFI) Regional I Bandung?
2. Bagaimanakah gambaran produktivitas kerja pegawai di Pusat Pengembangan Pendidikan Nonformal dan Informal (P2PNFI) Regional I Bandung?
3. Seberapa besar pengaruh pengembangan karir terhadap produktivitas kerja pegawai di Pusat Pengembangan Pendidikan Nonformal dan Informal (P2PNFI) Regional I Bandung ?

C. Batasan Masalah

Batasan masalah merupakan bagian penting dalam melaksanakan suatu penelitian. Mengingat keterbatasan waktu, biaya, tenaga dan teori-teori yang menunjang, maka tidak semua variabel yang mempengaruhi oleh variabel yang akan diteliti dijadikan objek dalam penelitian. Mengingat berbagai keterbatasan tersebut, maka dalam penelitian ini dibatasi secara konseptual pada *pengembangan karir dan produktivitas pegawai*. Secara kontekstual penelitian ini dibatasi di Pusat Pengembangan Pendidikan Nonformal dan Informal (P2-PNFI) Regional I Bandung. Dengan demikian, judul penelitian yang diajukan adalah “**Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Pusat Pengembangan Pendidikan Nonformal dan Informal (P2PNFI) Regional I Bandung**”.

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan pegangan atau pedoman dalam melaksanakan penelitian ini. Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Tujuan Umum

Tujuan umum dari penelitian ini adalah memperoleh gambaran yang jelas tentang Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Pusat Pengembangan Pendidikan Nonformal dan Informal (P2PNFI) Regional I Bandung tempat peneliti melakukan proses penelitian.

b. Tujuan Khusus

1. Mengetahui gambaran Pengembangan Karir di Pusat Pengembangan Pendidikan Nonformal dan Informal (P2PNFI) Regional I Bandung.
2. Mengetahui gambaran Produktivitas Kerja Pegawai di Pusat Pengembangan Pendidikan Nonformal dan Informal (P2PNFI) Regional I Bandung.
3. Mengetahui dan menganalisis Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Pusat Pengembangan Pendidikan Nonformal dan Informal (P2PNFI) Regional I Bandung.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dari pelaksanaan penelitian ini adalah :

1. Aspek Teoritis

Secara teoritis, penelitian diharapkan dapat mengembangkan serta meningkatkan kajian disiplin Ilmu Administrasi Pendidikan pada umumnya dan

bidang garapan Manajemen Sumber Daya Manusia, Manajemen Personalia, Profesionalisasi Administrasi Pendidikan dan Perilaku Organisasi.

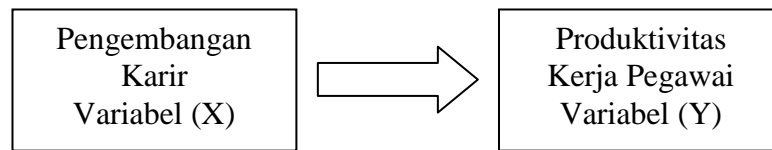
2. Aspek Praktis Operasional

- a. Memberi manfaat bagi peningkatan dan pengembangan lembaga yang lebih optimal khususnya di Pusat Pengembangan Pendidikan Nonformal dan Informal Regional I Bandung.
- b. Sebagai acuan bagi pimpinan dalam mengembangkan karir pegawai secara kontinyu dan berkesinambungan sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya di Pusat Pengembangan Pendidikan Nonformal dan Informal Regional I Bandung.
- c. Sebagai alat yang diharapkan dapat mengungkap masalah faktual yang baru tentang pengaruh pengembangan karir pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai.

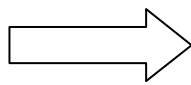
F. Hipotesis

Hipotesis dapat diartikan sebagai jawaban sementara terhadap pertanyaan penelitian yang perlu diuji kebenarannya secara empirik. Suharsimi arikunto (1998:62) mengemukakan bahwa : “Hipotesis merupakan suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul dan sekurang-kurangnya mengandung dua variabel atau lebih”.

Atas dasar definisi tersebut, maka hipotesis penelitian sebagai berikut :
”Terdapat Pengaruh yang Signifikan Antara Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Pusat Pengembangan Pendidikan Nonformal dan Indormal (P2PNFI) Regional I Bandung”



Keterangan :

 = Pengaruh antara pengembangan karir terhadap produktivitas kerja pegawai

Gambar 1.1

Pengaruh antara Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Adapun indikator-indikator yang menandai dua variabel tersebut adalah sebagai berikut :

a. Pengembangan Karir meliputi :

- 1) Peranan pimpinan dalam memberikan bimbingan dengan cara : memberikan motivasi, memberikan pengarahan, memberikan kemudahan bagi pegawai, dan pimpinan meluangkan waktu untuk berdiskusi dengan pegawai.
- 2) Kegiatan pendidikan dan latihan dengan cara: lembaga mengadakan diklat bagi pegawai, memanfaatkan hasil diklat, mengikuti diklat secara bergiliran bagi para pegawai, dan mengaplikasikan hasil diklat yang telah diikuti.
- 3) Mutasi kerja dilihat dari : lembaga mengadakan mutasi secara rutin, pegawai yang telah dimutasi merasa nyaman bekerja di lingkungan baru, pegawai mengembangkan diri sesuai keahlian yang dimiliki, dan pegawai

melakukan sosialisasi dan komunikasi kerja di lingkungan kerja yang baru.

- 4) Promosi kerja dilihat dari: loyalitas pegawai setelah mendapat promosi kerja, promosi kerja dilakukan terhadap pegawai sesuai dengan tingkat pendidikan yang dimiliki, promosi kerja diberikan kepada pegawai sesuai dengan minat dan kemampuan, dan pegawai melakukan sosialisasi di lingkungan kerja baru.

b. Produktivitas kerja meliputi :

- 1) Disiplin Kerja, dilihat dari : kualitas kehadiran pegawai, mematuhi peraturan yang berlaku, penggunaan waktu kerja secara efektif dan efisien, dan pegawai mengetahui, memahami, serta melaksanakan prosedur kerja.
- 2) Kemampuan Kerja, dilihat dari : pelaksanaan kerja pegawai dalam bekerja, pegawai dapat menggunakan alat kantor sesuai dengan kebutuhan pekerjaannya, dan pegawai mampu melaksanakan tugas/pekerjaan dengan baik.
- 3) Semangat Kerja dilihat dari : pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan, dengan sesama pegawai dilakukan kerja sama guna mendapatkan hasil yang maksimal sehingga tujuan organisasi atau lembaga tercapai, dan peningkatan hasil kerja pegawai.

G. Metodologi

Metode Penelitian digunakan untuk mencapai tujuan penelitian secara efektif dan efisien. Surakhmad (1998:131) mengemukakan bahwa :

Metode merupakan cara utama yang dipergunakan untuk mencapai suatu tujuan, misalnya untuk menguji serangkaian hipotesa, dengan mempergunakan teknik serta alat-alat tertentu. Cara utama itu dipergunakan setelah penyelidik mempertimbangkan kewajarannya ditinjau dari tujuan penyelidikan serta dari situasi penyelidikan.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif. Surakhmad (1998:140), mengemukakan bahwa : “metode deskriptif merupakan metode yang ditujukan untuk memecahkan masalah yang terjadi pada masa sekarang”. Beliau menambahkan dengan mengemukakan ciri-ciri metode Deskriptif, yaitu :

- a. Memusatkan diri ada pemecahan masalah-masalah yang ada pada masa sekarang, pada masalah-masalah aktual.
- b. Data yang dikumpulkan mula-mula diteliti, dijelaskan dan kemudian dianalisis, oleh karena itu metode ini sering disebut metode analisis.

Untuk Melengkapi data dalam penelitian ini, maka digunakan studi dokumentasi, dimana studi dokumentasi digunakan untuk mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, legger, agenda dan sebagainya (Arikunto, 1998:236).

H. Lokasi, Populasi, dan Responden Penelitian

1. Lokasi

Lokasi dalam penelitian ini adalah di Pusat Pengembangan Pendidikan Nonformal dan Informal (P2PNFI) Regional I Bandung.

2. Populasi

Pengertian populasi menurut Sugiyono (Akdon, 2005:96) adalah “wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

3. Responden Penelitian

Lokasi yang dijadikan objek dalam penelitian ini adalah Pusat Pengembangan Pendidikan Nonformal dan Informal (P2PNFI) Regional I Bandung. Sedangkan yang menjadi responden dalam penelitian ini yaitu pegawai pada Pusat Pengembangan Pendidikan Nonformal dan Informal (P2PNFI) Regional I Bandung.