

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Peranan manusia sebagai sumber daya dalam suatu organisasi atau perusahaan sangat penting sekali. Berbagai pendekatan manajemen dilakukan dalam mengelola sumber daya manusia tersebut, yang berkembang mengikuti perkembangan dari falsafah manajemen yang sedang dikembangkan pada masa itu. Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling menentukan dalam suatu organisasi atau suatu perusahaan, karena di samping sumber daya manusia sebagai salah satu unsur kekuatan daya saing antar suatu organisasi atau suatu perusahaan, bahkan sumber daya manusia sebagai penentu utama.

Untuk mengatasi berbagai masalah sumber daya manusia, diperlukan upaya sistematis dalam meningkatkan kapasitas sumber daya manusia agar mampu bekerja optimal dalam memberikan pelayanan terbaik. Hal tersebut hanya mungkin tercapai melalui peningkatan kapasitas sumber daya manusia dalam berbagai aspek, baik aspek intelektual, manajerial maupun perilaku.

Upaya perbaikan manajemen sumber daya manusia akan sangat membantu perbaikan masalah yang sedang berlangsung dengan menemukan cara yang lebih baik dan efisien untuk mencapai tujuan suatu organisasi atau suatu perusahaan. Keberadaan bagian sumber daya manusia adalah untuk membantu sumber daya manusia dan pimpinan menjalankan strategi suatu organisasi atau pun suatu

perusahaan, sedangkan aktivitas sumber daya manusia adalah tindakan yang diambil untuk memperoleh dan memelihara sumber daya manusia yang sesuai bagi suatu organisasi atau suatu perusahaan tersebut.

Sumber daya manusia merupakan titik sentral untuk mencapai keunggulan bersaing yang telah mengarah kepada munculnya bidang manajemen sumber daya manusia yang strategik. Sumber daya manusia harus mempunyai komitmen dan integritas tinggi yang dapat dipertanggungjawabkan dalam tugas maupun wewenang yang diberikan suatu organisasi atau suatu perusahaan tersebut.

Perusahaan perlu membuat suatu perencanaan sumber daya manusia yang terjadi dan berkesinambungan sebagai suatu fungsi manajemen untuk menentukan kualitas dan kuantitas pelaksanaan sebuah organisasi perusahaan. Kualitas dan kuantitas sumber daya manusia harus sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam jangka pendek, jangka menengah, dan jangka panjang.

Salah satu upaya untuk menunjang pengembangan sumber daya manusia tersebut adalah melalui prestasi kerja seorang pegawai, dimana keberhasilan sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan ditentukan oleh kemampuan pegawai untuk meningkatkan prestasi kerja. Pegawai yang berprestasi tinggi akan memberikan kontribusi yang besar terhadap maju, tumbuh, dan berkembangnya sebuah perusahaan. Termasuk didalamnya penilaian mengenai hambatan-hambatan yang dihadapi oleh seorang pegawai secara individu maupun tim dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Prestasi kerja yang diraih oleh setiap pegawai dari hasil penilaian yang dilakukan merupakan media yang tepat dan bermanfaat untuk mengevaluasi

pekerjaan, memotivasi pegawai, serta yang terpenting untuk dilakukannya pengembangan karir seorang pegawai yang berujung pada suatu peningkatan kualitas pekerjaan bagi kelangsungan aktivitas perusahaan didalamnya. Pelatihan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kompetensi dan kemampuan untuk menjadi profesional. Sedangkan pengembangan karir adalah tahapan atau penjenjangan dalam pekerjaan untuk duduk dalam jabatan secara struktural sehingga dapat ditempatkan pada bidang pekerjaan tertentu sesuai dengan kemampuan yang telah dimilikinya. Penyusunan suatu program pengembangan karir bagi seorang pegawai dalam suatu perusahaan harus dilakukan dengan memperhatikan berbagai kemungkinan yang akan terjadi dan kesempatan yang akan diambil untuk mencapai keseimbangan antara kepentingan individu seorang pegawai dan kepentingan perusahaan juga dilihat dari prestasi kerja yang telah dicapainya semakin tinggi prestasi kerja yang diraihnya semakin besar peluang untuk dia mendapatkan pengembangan karir. Sehingga suatu pengembangan karir yang dilakukan harus mampu menghasilkan keuntungan bagi kedua belah pihak. Bagi individu diharapkan dapat memperbaiki kualitas kehidupannya, sedangkan bagi perusahaan diharapkan adanya kualitas sumber daya manusia yang meningkat sehingga efektif secara optimal untuk mewujudkan pencapaian tujuan perusahaan.

Pengembangan karir adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai sesuai kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan, promosi dan pemindahan pegawai (Hasibuan 2007:69). Selain itu juga bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan

efektifitas pelaksanaan pekerjaan oleh pegawai sehingga mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan organisasi. Dari uraian di atas ditarik kesimpulan bahwa secara teori prestasi kerja pegawai akan berpengaruh positif terhadap pengembangan karir pegawai.

Berdasarkan hasil pengamatan sementara diperoleh informasi bahwa pada BKPLD Kota Banjar Provinsi Jawa Barat yang merupakan perangkat daerah mempunyai tugas membantu pejabat pembina dalam rangka kelancaran pelaksanaan manajemen pegawai negeri sipil/daerah kota Banjar. Dalam rangka pembinaan terhadap pegawai, pada BKPLD Kota Banjar Provinsi Jawa Barat memberikan keleluasaan pada pegawai untuk mengembangkan potensi dirinya melalui program pengembangan karir dalam memperbaiki prestasi kerjanya juga untuk mencapai sasaran-sasaran program ataupun tujuan organisasi.

Secara bertahap BKPLD Kota Banjar Provinsi Jawa Barat mengadakan pendidikan dan latihan yang berkaitan dengan pengembangan karir yang dipersiapkan untuk menduduki jabatan tertentu. Tingkat pendidikan dan latihan yang berkaitan dengan pengembangan karir dapat dilihat pada tabel berikut ini:

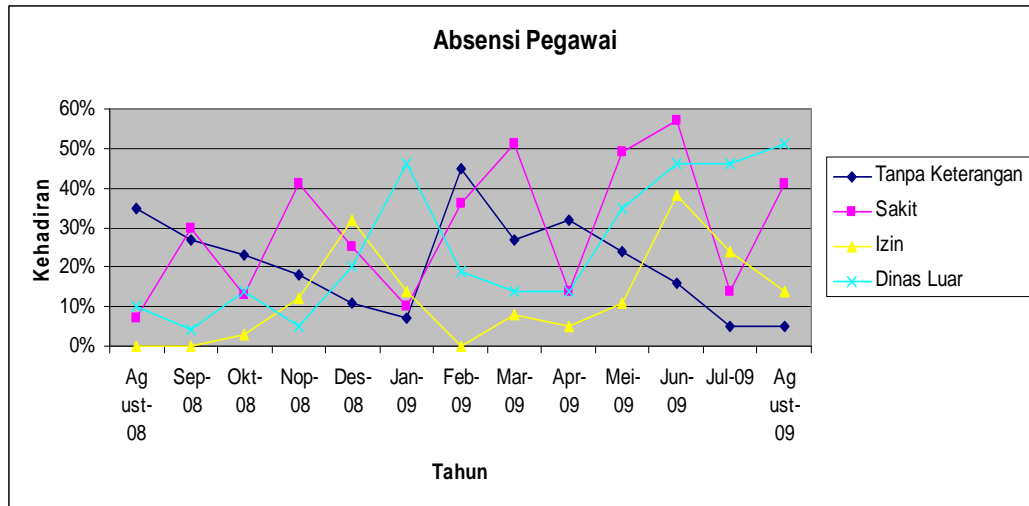
TABEL. 1.1.
REKAPITULASI PELAKSANAAN PENDIDIKAN DAN LATIHAN
UNTUK PENGEMBANGAN KARIR BADAN KEPEGAWAIAN,
PENDIDIKAN DAN LATIHAN DAERAH (BKPLD) KOTA BANJAR

| TINGKAT PENDIDIKAN YANG DIKUTI | ESELON | KETERANGAN | JUMLAH PEGAWAI |
|---------------------------------------|-----------------|------------------------------|-----------------------|
| DIKLAT PIM II | II b | Kepala Badan/Pemimpin | 1 |
| DIKLAT PIM III | III a dan III b | Sekretaris dan Kepala Bidang | 4 |
| DIKLAT PIM IV | IV a | Kepala Seksi | 9 |
| Jumlah | | | 14 |

Sumber: BKPLD Kota Banjar

Dari jumlah pegawai dilingkungan BKPLD Kota Banjar Provinsi Jawa Barat sebanyak 34 orang, diantaranya 14 orang (41%) telah menduduki jabatan struktural, sedangkan sisanya 20 (59%) sebagai tenaga pelaksana. Dari data diatas dilihat bahwa jabatan secara struktural sudah terisi sehingga tidak ada lagi formasi untuk jabatan struktural. Sehingga sehubungan dengan hal tersebut maka bagi para pegawai dilingkungan BKPLD Kota Banjar Provinsi Jawa Barat yang telah mengikuti pendidikan dan latihan maka untuk penjenjangan karirnya maka BKPLD Kota Banjar Provinsi Jawa Barat harus dapat merencanakan promosi keluar dari lingkungan BKPLD Kota Banjar agar para pegawai termotivasi untuk memberikan kinerja yang lebih baik sehingga dapat memberikan hasil kerja yang optimal. Pertimbangan seorang pegawai diikutsertakan dalam pendidikan dan latihan penjenjangan karir adalah tingkat disiplin pegawai terhadap ketentuan dan peraturan yang berlaku, salah satunya adalah absensi kehadiran pegawai. Daftar kehadiran pegawai di BKPLD Kota Banjar Provinsi Jawa Barat dapat dilihat seperti grafik sebagai berikut:

GAMBAR. 1.1.
ABSENSI PEGAWAI



Sumber: BKPLD Kota Banjar Provinsi Jawa Barat

Dari grafik absensi tersebut di atas terlihat fenomena bahwa angka absensi pegawai tanpa keterangan cukup tinggi yang berimbang dengan angka absensi pegawai karena sakit. Rendahnya tingkat kehadiran pegawai mempunyai hubungan negatif dengan prestasi kerja seorang pegawai, karena ketidakhadiran dapat mengakibatkan dan menunjukkan rendahnya prestasi kerja seorang pegawai.

Penjelasan di atas merupakan salah satu alasan penulis mengangkat permasalahan mengenai bagaimana prestasi kerja pegawai di lakukan yang berpengaruh terhadap pengembangan karir pada BKPLD Kota Banjar Provinsi Jawa Barat. Dimana Badan ini mempunyai semua program dan kebijaksanaan yang akan dilaksanakan oleh Badan ini agar bisa terealisasikan terhadap badan-badan pemerintah yang lainnya. Tujuan dari program ini adalah agar bisa membantu pegawai menganalisis kemampuan dan minat dalam penyesuaian

antara kebutuhan untuk tumbuh dan berkembang dalam pengembangan karir sesuai dengan kebutuhan instansi.

Dengan latar belakang yang menarik inilah serta dengan mengingat pentingnya semua hal yang telah ditulis dan dijelaskan di atas, maka penulis akan lebih lanjut mengadakan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Prestasi Kerja Pegawai Terhadap Pengembangan Karir Pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Latihan Daerah (BKPLD) Kota Banjar Provinsi Jawa Barat”**.

1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Pegawai pada hakekatnya merupakan satu unsur yang menjadi sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia inilah yang menyebabkan suatu organisasi bisa menjalankan kegiatannya sehari-hari.

Bagaimanapun majunya teknologi yang diterapkan oleh suatu organisasi tetapi tidak ditunjang oleh sumber daya manusia yang terorganisir dengan baik, terlatih dengan baik dan terjamin kesejahteraan, organisasi itu kemungkinan akan mengalami kemunduran. Dengan memberikan latihan dan keterampilan diharapkan pengembangan diri pegawai untuk dapat bekerja secara efektif dan efisien sehingga meningkatkan dalam penilaian prestasi kerja pegawai. Penelitian yang berhubungan dengan penilaian prestasi kerja pegawai. Penilaian prestasi kerja pegawai merupakan hasil keseluruhan pekerjaan yang telah dilakukan

seorang pegawai dalam mencapai apa yang menjadi tujuan suatu organisasi atau instansi, serta sebagai acuan untuk suatu organisasi atau instansi tersebut dalam melakukan pengembangan karir bagi para pegawainya.

1.2.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian dan identifikasi permasalahan yang telah diungkapkan di atas, selanjutnya dalam penelitian ini dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran prestasi kerja pegawai pada BKPLD Kota Banjar Provinsi Jawa Barat.
2. Bagaimana gambaran mengenai pengembangan karir pada BKPLD Kota Banjar Provinsi Jawa Barat.
3. Bagaimana pengaruh prestasi kerja pegawai terhadap pengembangan karir BKPLD Kota Banjar Provinsi Jawa Barat.

1.3. Tujuan dan Kegunaan Hasil Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini ditujukan antara lain untuk mengetahui:

1. Gambaran prestasi kerja pada BKPLD Kota Banjar Provinsi Jawa Barat.
2. Gambaran pengembangan karir pada BKPLD Kota Banjar Provinsi Jawa Barat.
3. Pengaruh prestasi kerja pegawai terhadap pengembangan karir pada BKPLD Kota Banjar Provinsi Jawa Barat.

1.3.2. Kegunaan Hasil Penelitian

1. Kegunaan Ilmiah

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk menambah pengetahuan dan memperluas wawasan tentang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya dalam hal prestasi kerja pegawai terhadap pengembangan karir.

2. Kegunaan Praktis

Penelitian ini dapat digunakan sebagai gambaran akan pentingnya penilaian prestasi kerja pegawai terhadap pengembangan karir serta dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi BKPLD Kota Banjar Provinsi Jawa Barat untuk pengambilan keputusan yang berhubungan dengan peningkatan kerja dalam mengembangkan karir pegawai. Bagi penulis, penelitian ini digunakan untuk mengetahui kondisi yang sebenarnya tentang prestasi kerja pegawai dan pengembangan karir sehingga menambah sumber daya manusia.