

# BAB I PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang

Dalam rangka menghadapi persaingan organisasi harus memiliki sumber daya yang dapat mendukung dan mewujudkan tujuan. Sumber daya yang dibutuhkan untuk menghadapi tujuan tersebut, yaitu mempersiapkan salah satu komponen manajemen sumber daya manusia yaitu pengembangan karier. Dalam hal ini peran sumber daya manusia sangat menentukan. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Beberapa kutipan mengenai sumber daya manusia dari buku yang ditulis oleh Wildan, M.A, & Sa'adah:

Werther dan Davis (dalam Wildan, M.A, & Sa'adah, L, 2021, hlm. 4) menyatakan bahwa “sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi”. Selanjutnya, sumber daya manusia berkualitas tinggi menurut Selanjutnya menurut Ndraha (1999) adalah sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif tetapi juga nilai kompetitif-generatif-inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti: *intelligence*, *creativity*, dan *imagination*; tidak lagi semata-mata menggunakan energi kasar, seperti bahan mentah, lahan, air, tenaga otot, dan sebagainya.

Pada era globalisasi seperti sekarang ini, ilmu pengetahuan dan teknologi sangat mudah masuk dari berbagai sudut dan tentunya sangat berpengaruh juga terhadap pola perilaku atau sikap manusia untuk terus dapat mengikuti zaman agar tidak tertinggal, maka dari itu manusia perlu mengembangkan diri mereka baik itu *hardskill* maupun *softskill*. Upaya atau usaha pengembangan diri setiap individu itu sangat diperlukan untuk dapat bertahan dalam suatu organisasi, dan memang merupakan hal terpenting yang dibutuhkan oleh organisasi sebuah sumber daya manusia yang terus berkembang sehingga apabila suatu organisasi mempunyai sumber daya yang berkualitas itu akan berdampak baik terhadap organisasi.

Menurut Kaseger (2013) mengemukakan bahwa “pengembangan karier adalah suatu ancangan secara normal yang dapat digunakan perusahaan untuk dapat mengurus karyawan-karyawan yang ada

dalam perusahaan yang memiliki kualifikasi diri, kemampuan, dan pengalaman yang sesuai saat dibutuhkan oleh perusahaan. Selain itu, ada pula menurut Napitupulu, dkk (2017) bahwa pengembangan karier yaitu kenaikan pada posisi karyawan di perusahaan dalam jalur profesi yang sudah ditentukan untuk meningkatkan kinerjanya. (Putri, W.A. & Frianto, A., 2019, hlm. 2).

Dengan adanya kebutuhan untuk bertahan hidup yang dinamis, pegawai akan selalu merasa kurang puas, dengan jabatan yang dimiliki dan selalu ingin meraih kenaikan jabatan atau pangkat dengan penghasilan/gaji yang lebih tinggi.

Kinerja pegawai dan kinerja organisasi mempunyai hubungan yang sangat erat hal ini tercermin dari tingkat keberhasilan suatu organisasi, buktinya jika ingin mencapai tujuan organisasi dalam suatu perusahaan agar dapat efektif dan efisien maka diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas. atau karyawan yang memegang peranan penting peran aktif. berperan dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Menurut Robbins kinerja adalah banyaknya upaya yang dikeluarkan individu pada pekerjaannya. Sementara itu, menurut Bernandi & Russel performansi adalah catatan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu. Menurut Sinambela, dkk mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. (Bintoro & Daryanto, 2017, hlm. 105)

Selain itu, kinerja pun akan mempengaruhi pengembangan karier pegawai, hal ini didukung oleh pendapat yang disampaikan oleh M. Harli (2012) bahwa kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir. Hal ini juga sesuai dengan Ni Made Chandra Megita Atma Negara (2014) menyatakan bahwa kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir. (Fauzi, F & Hanafiah, M.S, 2019, hlm. 20)

Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat adalah sebuah instansi yang berada di bawah kewenangan pemerintah Provinsi Jawa Barat. Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 59 Tahun 2017 tentang Tugas Pokok, Fungsi, Rincian Tugas Unit dan Tata Kerja Dinas Pendidikan Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat menjelaskan bahwa Dinas Pendidikan Pemerintah Provinsi

Jawa Barat mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan bidang pendidikan terkait pendidikan menengah dan pendidikan khusus, meliputi pembinaan sekolah menengah atas, sekolah menengah kejuruan, pendidikan khusus serta guru dan tenaga kependidikan yang menjadi kewenangan provinsi, melaksanakan tugas dekonsentrasi sampai dengan dibentuk Sekretariat Gubernur sebagai Wakil Pemerintah Pusat serta melaksanakan tugas pembantuan sesuai bidang tugasnya.

Dalam organisasi atau instansi di bawah naungan pemerintah, Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat memiliki sumber daya manusia yang disebut sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) khususnya Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berorientasi pada nilai ASN yaitu BerAKHLAK yang merupakan akronim dari berorientasi pada layanan, akuntabel, kompeten, harmonis, loyal, adaptif, dan kolaboratif. Maka dari itu, dalam rangka mewujudkan sistem pemerintahan yang bersih, aktif, dan berwibawa (*good governance*) serta mewujudkan pelayanan publik dan mutu pelayanan yang baik diperlukannya pengembangan karier pegawai. Maksudnya ialah Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam menjalankan tupoksinya tentunya harus berdasarkan pada profesionalisme dan kompetensi yang sesuai dengan kualifikasi bidang keilmuan yang dimilikinya sehingga dapat terwujud kinerja yang baik dan pegawai lebih efektif dalam menjalankan tupoksinya. Semua upaya tersebut dilakukan agar organisasi atau instansi memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki daya saing yang tinggi, sehingga menghasilkan mutu pelayanan yang baik kepada masyarakat.

Permadi (2021) menyatakan bahwa tantangan peningkatan kinerja karyawan pada tingkat organisasi merupakan hal mutlak yang harus segera dibenahi. Kinerja organisasi tentu saja merupakan refleksi dan kinerja karyawan sehingga performa kerja pegawai menjadi tolak ukur keberhasilan dalam pencapaian tujuannya. Tantangan kinerja yang memerlukan kinerja pegawai ini harus disikapi dengan upaya untuk mengembangkan karier pegawai agar kompetensi dan profesionalisme pegawai pun meningkat (hlm. 1436).

Selain itu, pentingnya sumber daya manusia yang berkualitas diperkuat oleh pendapat

Wildan, M.A, & Sa'adah, L (2021) oleh karena itu, sumber daya manusia yang diperlukan pada saat ini adalah sumber daya manusia yang sanggup menguasai teknologi dengan cepat, adaptif, dan responsif terhadap perubahan-perubahan teknologi. Dalam kondisi tersebut integritas pribadi semakin penting untuk memenangkan persaingan. Maka dari itu menurut Wildan, M.A, & Sa'adah, L (2021) agar organisasi mampu terus bertahan dan bersaing, dominasi teknologi saja tidak cukup jika tidak ditunjang oleh sumber daya manusia yang andal, sehingga investasi dalam sumber daya ekonomi yang paling berharga, yaitu sumber daya manusia tidak dapat ditunda lagi. (hlm.1)

Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Eka Rulianti Putri pada tanggal 31 Mei 2018 dengan judul “Pengaruh Pengembangan Karier dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Kesehatan Cuma-Cuma Dompot Dhuafa (LKC DD)”. Dapat diketahui bahwa penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan responden sebanyak 54 pegawai. Penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan Teknik *Non Probability Sampling* dengan hasil menunjukkan bahwa Berdasarkan hasil uji pada variabel pengembangan karir (X1), secara parsial menunjukkan bahwa pengembangan karir (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) LKC DD. hal ini ditunjukkan dengan koefisien variabel dimana pengembangan karir berpengaruh positif sebesar 0,383 dan nilai sig.  $0,000 < 0,10$  maka  $H_0$  diterima. Selain itu, kinerja juga akan mempengaruhi pengembangan karier pegawai, hal ini didukung oleh penelitian yang ditulis oleh Fauzi, F & Hanafiah, M.S pada tanggal 19 Februari 2019 dengan judul “Pengaruh Kompetensi dan Kinerja Karyawan Terhadap Pengembangan Karier di Perusahaan Konstruksi:”. Penelitian ini dilaksanakan pada PT WB dengan tujuan menganalisis pengaruh Kompetensi dan Kinerja Karyawan terhadap Pengembangan Karier di perusahaan yang bergerak dibidang industri konstruksi. Penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif kuantitatif dengan menggunakan sampel 100 responden sebagai sampel sekaligus populasi atau disebut sampel jenuh. Didapatkan hasil kesimpulan bahwa kompetensi karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan dan kinerja karyawan juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan.

Berdasarkan hasil pengamatan dan studi pendahuluan yang peneliti lakukan di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat, ditemukan beberapa hal tentang pengembangan karier pegawai yang masih kurang optimal. Beberapa pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat yang kurang mampu dalam mengaplikasikan dan menggunakan teknologi. Penggunaan teknologi pada era 5.0 menjadi hal yang dasar atau *basic*. Selain itu, belum memenuhi persyaratan untuk dapat melakukan pengembangan karier.

Selain itu, peneliti menemukan faktor yang mengindikasikan tidak stabilnya nilai kinerja pada para staf atau pegawai, yaitu kerja sama antar pegawai atau staf dalam menjalankan tupoksinya masih belum maksimal, masih saja ditemukannya miskomunikasi untuk menyelesaikan pekerjaannya, dan itu akan membuat penyelesaiannya menjadi terlambat. Masih saja ada beberapa pegawai yang melimpahkan tugasnya kepada pegawai lainnya. Hal tersebut dapat menyebabkan terganggunya fokus pegawai yang akan menyelesaikan tugasnya sendiri. Pernyataan-pernyataan tersebut didukung oleh Tabel 1 berikut ini:

Tabel 1. 1  
Sasaran Kinerja Pegawai per 2022

| Bulan     | Nilai Rata-Rata Kinerja Pegawai |
|-----------|---------------------------------|
| Januari   | 91,43                           |
| Februari  | 93,08                           |
| Maret     | 94,72                           |
| April     | 94,36                           |
| Mei       | 94,64                           |
| Juni      | 94,71                           |
| Juli      | 94,56                           |
| Agustus   | 93,60                           |
| September | 89,65                           |
| Oktober   | 88.49                           |
| November  | 88.94                           |
| Desember  | 88.67                           |

Sumber: Sekretariat Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwasanya nilai rekapitulasi pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat mengalami kenaikan dan turunan. Oleh karena itu, hal tersebut menjadi daya tarik peneliti untuk melakukan sebuah penelitian yang berkaitan dengan pengembangan karier.

Mengacu pada latar belakang masalah di atas, peneliti tertarik untuk meneliti mengenai **“Pengaruh Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat”**.

## **1.2 Batasan Masalah & Rumusan Masalah**

### **1.2.1 Batasan Masalah**

Batasan masalah terbagi menjadi 2, yakni batasan masalah konseptual dan kontekstual. Berikut merupakan batasan masalah dalam penelitian ini:

#### **a. Batasan Masalah Konseptual**

Agar penelitian lebih terfokus dan tidak meluas dari pembahasan, maka dari itu peneliti memfokuskan dan membatasi masalah dalam penelitian ini, pada Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

#### **b. Batasan Masalah Kontekstual**

Penelitian ini dilakukan untuk meneliti Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah berdasarkan latar belakang data yang dapat diambil untuk membatasi penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengembangan karier Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Jawa Barat?
2. Bagaimana kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Jawa Barat?
3. Seberapa besar pengaruh pengembangan karier Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Jawa Barat?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Dalam suatu penelitian tujuan merupakan salah satu alat kontrol yang dapat dijadikan petunjuk supaya penelitian ini dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini dapat dikelompokkan menjadi tujuan umum dan tujuan khusus, diantaranya adalah sebagai berikut:

#### **1.3.1 Tujuan Umum**

Secara umum, penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menjelaskan Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

#### **1.3.2 Tujuan Khusus**

Adapun tujuan penelitian secara khusus adalah:

- a. Untuk mengetahui pengembangan karier Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Jawa Barat.
- b. Untuk mengetahui kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Jawa Barat.
- c. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengembangan karier Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Jawa Barat.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

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

#### **1.4.1 Manfaat secara praktis**

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

- a. Bagi peneliti, diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengembangan karier pegawai dan seberapa besar pengaruhnya di lapangan kerja.
- b. Bagi lembaga, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan data, 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.

#### **1.4.2 Manfaat secara teoritis**

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

- a. Menambah khasanah keilmuan terutama berkenaan dengan pengembangan karier sebagai upaya peningkatan kinerja pegawai.
- b. Dapat memberikan sumbangan dalam perkembangan ilmu Administrasi Pendidikan khususnya dalam kajian ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia
- c. Dapat dipakai sebagai bahan kajian lebih mendalam bagi penelitian-penelitian lanjutan yang sifatnya lebih luas dan mendalam.

#### **1.5 Hipotesis Penelitian**

Menurut Gunawan (2017) bahwa hipotesis adalah suatu asumsi atau anggapan atau dugaan teoritis yang dapat ditolak atau tak ditolak secara empiris. Selain itu, Surakhmad menyatakan bahwa hipotesis berasal dari kata *hypo* (kurang dari) dan *theses* (pendapat). (Wardani, 2020, Hlm.15). Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka dapat dirumuskan bahwa hipotesis dari penelitian ini adalah:

Ho: Tidak terdapat pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

Ha: Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pada pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.



Dalam hal ini terdapat dua variabel, yaitu variabel X (*independent*) dan variabel Y (*dependen*) serta terdiri dari beberapa indikator seperti berikut ini:

Tabel 1. 3  
Variabel X Pengembangan Karier

| Variabel X:<br>Pengembangan Karier<br>Menurut Hasibuan dalam<br>(Khuzaimah, 2017, Hlm. 670) |
|---|
| 1. Pendidikan   |
| 2. Pelatihan  |
| 3. Mutasi   |
| 4. Promosi Jabatan  |
| 5. Masa Kerja   |

Tabel 1. 2  
Variabel Y Kinerja Pegawai

| Variabel Y:<br>Kinerja Pegawai<br>Menurut Robbins dalam Bintoro dan<br>Daryanto (2017, Hlm. 107) |
|--|
| 1. Kualitas  |
| 2. Kuantitas   |
| 3. Ketepatan Waktu   |
| 4. Efektivitas   |
| 5. Kemandirian   |
| 6. Komitmen kerja  |



## 1.6 Struktur Organisasi

Struktur organisasi skripsi berisikan pembahasan mengenai sistematika penulisan setiap bab sesuai dengan Pedoman Penulisan Karya Tulis Ilmiah Universitas Pendidikan Indonesia Tahun 2021. Struktur organisasi skripsi ini memuat sistematika penulisan skripsi dengan memberikan gambaran dari setiap bab yang dijadikan bahasan. Struktur organisasi dari skripsi ini dapat diuraikan sebagai berikut.

### 1. Bab I: Pendahuluan

Bab I dalam skripsi menjadi bab perkenalan yang mencakup latar belakang penelitian, batasan masalah penelitian, rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan struktur organisasi skripsi. Bab ini menjadi inti, karena pada bagian latar belakang dijelaskan fenomena serta permasalahan yang menjadi faktor penyebab dilakukannya penelitian.

### 2. Bab II: Kajian Pustaka

Bab II dalam skripsi ini berisikan penjelasan konteks terhadap topik atau permasalahan yang diangkat. Bagian kajian pustaka memiliki peranan yang sangat penting dalam penelitian, karena melalui kajian pustaka ditunjukkan perkembangan dunia keilmuan dari teori yang sedang dikaji dan kedudukan masalah penelitian dalam bidang ilmu yang diteliti.

### 3. Bab III Metode Penelitian

Bab III dalam skripsi ini menjelaskan metode penelitian. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Selain itu, diuraikan juga partisipan dan lokasi penelitian, populasi dan sampel penelitian, instrumen penelitian, prosedur penelitian, analisis data dan teknik pengolahan data.

### 4. Bab IV: Temuan dan Pembahasan

Bab IV dalam skripsi ini mencakup dua hal utama yaitu temuan penelitian yang berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data, serta pembahasan temuan penelitian untuk menjawab pertanyaan penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya.

### 5. Bab V: Simpulan, Implikasi dan Saran

Bab V dalam skripsi ini menyajikan penafsiran dan pemaknaan peneliti terhadap hasil analisis temuan penelitian sekaligus mengajukan hal-hal penting yang dapat dimanfaatkan dari hasil penelitian tersebut.