

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Paradigma peningkatan mutu pendidikan memerlukan perhatian semua pihak termasuk didalamnya adalah pemerintah daerah, masyarakat dan keluarga sebagai pilar utama peletak dasar pendidikan pada diri anak. Sedangkan tuntutan akan peran serta pemerintah daerah semakin menguat seiring dengan era desentralisasi yang memberikan kesempatan bagi daerah dalam berkreasi serta berinovasi guna perbaikan mutu sektor pendidikan.

Pembangunan di Indonesia dimaksudkan untuk mewujudkan cita-cita nasional, yaitu melindungi segenap bangsa Indonesia, memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa. Pesatnya pembangunan nasional dalam segala bidang era reformasi ini memerlukan tenaga kerja yang handal. Artinya tenaga kerja yang dapat meneruskan kesinambungan pembangunan nasional melalui peningkatan sumber daya manusia yang ada secara profesional. Profesionalisme membutuhkan tenaga kerja yang berdedikasi tinggi, moralitas yang baik, loyalitas terjamin dan mempunyai disiplin kerja yang tinggi. Pelaksanaan pembangunan mengikutsertakan pegawai atau aparatur pemerintah bersama rakyat memegang peranan penting yaitu sebagai pelaksana dalam menjalankan pembangunan dan sebagai penggerak laju pembangunan disegala bidang. Peranan pegawai atau aparatur negara sangat sangat dituntut dalam menjalankan tugas dibidang masing – masing untuk lebih ulet, terampil, cekatan, berdedikasi tinggi dan menuju kepada suatu

efisiensi untuk dapat mencapai tujuan nasional yaitu mewujudkan masyarakat adil dan makmur yang merata dan berkesinambungan baik materil maupun spiritual.

Pengembangan karir pegawai pada hakikatnya adalah suatu upaya pemenuhan kebutuhan tenaga kerja secara kualitatif sesuai dengan persyaratan pekerjaa yang ditentukan dengan mempertimbangkan kepentingan- kepentingan individu pegawai untuk dapat mengembangkan potensinya seoptimal mungkin mencapai karir setinggi-tingginya di dalam organisasi. Pengembangan karir pegawai perlu dilakukan dengan baik, harus terlebih dahulu ditetapkan suatu program pengembangan karir pegawai. Pengembangan karir pegawai semakin penting manfaatnya karena tuntutan pekerjaan atau jabatan, sebagai akibat kemajuan teknologi dan semakin ketatnya persaingan antara persaingan antara perusahaan yang sejenis.

Dalam organisasi pemerintah pembinaanya SDM-nya dimungkinkan secara formal dilakukan melalui jabatan srtutural dan fungsional. sesuai dengan peraturan pemerintah Tahun 2000, jabatan struktural adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang pegawai dalam rangka memimpin suatu organisasi negara.secara tegas jabatan struktural merupakan suatu jabatan yang secara tegas ada pada struktur organisasi bagi PNS yang memiliki potensi dominan untuk memimpin.

Jabatan fungsional PNS PP NO.16 Tahun 1994 adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang pegawai dalam suatu organisasi yang dalam melaksanakan tugasnya didasarkan pada keahlian dan

keterampilan tertentu serta bersifat mandiri. secara tegas dapat dikatakan bahwa jabatan fungsional merupakan suatu jabatan yang tidak tampak dalam struktur organisasi tapi diperlukan organisasi bagi pegawai yang dinilai mempunyai potensi yang profesional.

Sehubungan dengan hal itu pegawai bersama aparat pegawai lainnya merupakan suatu tugas yang syarat dan harapan perubahan. Untuk melaksanakan tugas, pegawai harus giat bekerja dan konsisten dengan segala aturan atau rambu-rambu yang berlaku, dalam hal ini setiap pegawai kantor / lembaga, dituntut agar bekerja efektif, efisien, kualitas, kuantitas, dan kuantitas pekerjaannya, sehingga daya saing perusahaan semakin besar.

Banyak pegawai yang seharusnya secara potensi berkemampuan tinggi tetapi tidak mampu berprestasi dalam berkarya. Hal ini dimungkinkan karena kondisi psikologis dari jabatan yang tidak cocok, atau mungkin pula karena lingkungan tempat kerja yang tidak membawa rasa aman dan betah bagi dirinya. Tidak disangka lagi bahwa faktor manusia merupakan modal utama yang perlu di perhatikan oleh pimpinan. Manusia memang bekerja konfleks dan sangat penting diperhatikan untuk di pahami karena sangat berbeda dengan mesin dan peralatan kerja lainnya.

Kaitanya dengan hal tersebut, maka penilaian prestasi kerja (*Performance Apraisal*) pengembangan sumber daya manusia adalah sangat penting artinya. Hal ini mengingatkan bahwa dalam kehidupan organisasi setiap orang / sumber daya manusia ingin mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari pimpinan organisasi yang bersangkutan. Kegiatan ini dilakukan agar dapat memperbaiki

keputusan pimpinan dan memberikan upaya balik kepada para pegawai tentang kegiatan mereka.

Pengembangan karir pegawai pada kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Gorontalo Utara, sejauh ini dilakukan oleh pimpinan melalui mekanisme penilaian pelaksanaan pekerjaan. Adapun unsur-unsur yang menjadi acuan penilaian adalah kualitas pekerjaan, kedisiplinan, kerja sama, tanggung jawab, dan korektifitas. Sebagai aparatur negara pegawai mempunyai tugas dan tanggung jawab terhadap atasan, dan berharap masyarakat serta diharapkan kerja sama dengan pegawai sebagai mitra kerja.

Bentuk dan tugas tanggung jawab pegawai terhadap atasan memiliki loyalitas yang memadai, melaksanakan apa yang telah di gariskan oleh aturan-aturan dan diberikan laporan mengenai pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawab. Disamping itu, bentuk tanggung jawab terhadap sesama rekan kerja yaitu memelihara hubungan kerja sama yang harmonis, sedangkan kepada masyarakat pegawai harus mampu memberikan pelayanan yang terbaik, sebab keberadaan pegawai dikarenakan adanya masyarakat yang membutuhkan. Guna mengoptimalkankan perwujudan yang memadai. Kecakapan, pengalaman dan kesungguhan dalam melaksanakan tugas dan peranannya sebagai aparatur dan pelayanan masyarakat.

Berdasarkan pada objek penelitian, bahwa pengembangan karir pegawai Di Dinas Pendidikan Kabupaten Gorontalo Utara berjalan sebagaimana mestinya, hal ini dikarenakan karena Di Dinas Pendidikan Kabupaten Gorontalo Utara secara struktural maupun fungsional bertugas dan bertanggung jawab membina, menata, dan

menyelenggarakan sistem pemerintahan khususnya dalam bidang pendidikan, pemuda dan olahraga serta pendidikan seni budaya dan bahasa daerah.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Analisis Pengembangan Karir Pegawai Di Dinas Pendidikan Kabupaten Gorontalo Utara “**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas masalah yang telah diuraikan, dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana analisis jabatan Di Dinas Pendidikan Kabupaten Gorontalo Utara
2. Bagaimana prosedur analisis jabatan Di Dinas Pendidikan Kabupaten Gorontalo Utara !
3. Bagaimana Mekanisme Promosi Dan Demosi Di Dinas Pendidikan Kabupaten Gorontalo Utara !
4. Hambatan – hambatan apa saja yang terdapat dalam analisis pengembangan karir Di Dinas Pendidikan Kabupaten Gorontalo Utara !

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui analisis jabatan Di Dinas Pendidikan Kabupaten Gorontalo Utara.

2. Untuk Mengetahui prosedur Analisis jabatan Di Dinas Pendidikan Kabupaten Gorontalo Utara.
3. Untuk mengetahui mekanisme promosi dan demosi Di Dinas Pendidikan Kabupaten Gorontalo Utara.
4. Untuk mengetahui hambatan – Hambatan dalam analisis pengembangan karir Di Dinas Pendidikan Kabupaten Gorontalo Utara.

D. Manfaat Penelitian

1. Bahan informasi bagi peneliti lain yang akan meneliti hal yang relevan dengan penelitian ini, demi pengembangan ilmu pengetahuan serta wawasan yang merupakan perbandingan dalam melaksanakan penelitian tentang Analisis Pengembangan Karir Pegawai
2. Bahan masukan bagi pimpinan untuk lebih mengembangkan keterampilannya dalam melaksanakan tugas sehari – hari
3. Bahan masukan bagi Dinas Pendidikan Kabupaten Gorontalo Utara dalam peningkatan mutu profesionalisme seorang pimpinan.