

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi yang bercirikan persaingan bebas dan keunggulan, menuntut kreativitas individu, kelompok, masyarakat dan bangsa agar menjadi bangsa yang unggul. Kreatif adalah sikap yang dimiliki seseorang yang diwujudkan dalam perilaku yang menghasilkan karya yang bermanfaat bagi diri sendiri, keluarga, masyarakat dan bangsa. Lahirnya individu dan kelompok yang kreatif merupakan hasil salah satu pendidikan karakter/budi pekerti. Kreatif merupakan watak kerja keras, beretos kerja tinggi, bertanggung jawab menyelesaikan pekerjaan agar tuntas.

Amin (2011:39) menjelaskan pekerjaan adalah ibadah (akhlak ketaatan), kerja adalah anugerah (akhlak bersyukur atas karunia Allah, Tuhan Yang Maha Kuasa), kerja adalah amanah (akhlak bertanggungjawab menyampaikan pesan/pekerjaan supaya tuntas), kerja adalah indikasi bersemangat, kerja adalah substansi disiplin (akhlak kepatuhan dan ketaatan).

Karir berhubungan erat dengan suatu pekerjaan, suksesnya suatu pekerjaan biasanya dilihat dari karir seseorang. William (dalam Moekijat, 2007:3) mengemukakan karir adalah semua pekerjaan yang dipegang oleh seseorang selama hidup bekerja. Istilah karir tidak lagi hanya berhubungan dengan individu-individu yang mempunyai pekerjaan yang statusnya tinggi atau yang mendapat kemajuan cepat. Istilah karir sedikit banyak telah “didemokratisasikan”. Karir

menunjukkan rangkaian atau urutan pekerjaan/jabatan yang dipegang oleh orang-orang selama riwayat pekerjaannya.

Karir tidak lagi mempunyai arti yang sama dengan pekerjaan dalam suatu mata pencaharian atau dalam suatu organisasi. Sekarang terdapat fakta-fakta bahwa kian lama kian banyak individu yang mengalami yang disebut “banyak karir”, jalur-jalur karir yang mengandung dua atau tiga bidang yang berlainan dan dua atau tiga organisasi yang berlainan pula.

Setiap orang yang menjalani karir, atau pun pekerjaan mempunyai tujuan agar dapat berhasil atau sukses dalam pekerjaan yang dijalannya. Berbagai sistem dan aturan yang berhubungan dengan karir dilakukannya antara lain: pengembangan karir. Pengembangan karir berhubungan erat dengan program perencanaan karir yang memberikan kesempatan kepada pegawai untuk menyelidiki minat, kebutuhan dan pilihan karir dalam organisasi. Melalui proses perencanaan karir pegawai-pegawai dibantu untuk menentukan tujuan-tujuan realistis dan untuk mengembangkan kecakapan dan kemampuan yang diperlukan untuk jabatan-jabatan sasaran (Moekijat, 2007:41).

Seorang pegawai dalam kegiatannya yang sehari-hari, dituntut untuk taat pada aturan yang berhubungan dengan kepegawaian, seperti datang ke kantor tepat waktu, mengerjakan tugas sesuai tupoksi, memberikan pelayanan yang prima kepada yang membutuhkan, memiliki etika profesi yang diharapkan. Hal ini diketahui jelas oleh semua pegawai, namun karena keterbatasan tertentu hal-hal yang disebutkan belum terpenuhi. Di samping itu, terdapatnya kesenjangan antara kinerja dengan penghargaan yang diterima. Adanya kebutuhan ekonomi yang

semakin meningkat, memerlukan suatu kajian dari setiap pemegang kebijakan, bahwa nilai kerja seorang pegawai perlu dihargai, sehingga perencanaan karir dan pengembangan karir dapat terwujud.

Diknas Kecamatan Tilango Kabupaten Gorontalo, selama ini telah berupaya dari kepala kantor, sampai kepada staf untuk bekerja secara baik, tetapi terdapat beberapa hal secara mendasar yang mempengaruhi. Khusus pada Cabang Dinas Diknas Kecamatan Tilango Kabupaten Gorontalo, dari 12 orang pegawai mengalami beberapa faktor dalam pengembangan karir. Faktor-faktor tersebut diduga antara lain: a) kompetensi diri; b) nilai-nilai karakter.

Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir, diharapkan setiap pegawai dapat memiliki pengembangan diri sebagai salah satu indikator diri pengembangan karir, sebagaimana yang dikemukakan oleh Rismawaty (2008:32) bahwa pengembangan diri bukanlah suatu ilmu pengetahuan, bukan pula merupakan cabang disiplin ilmu tertentu melainkan lebih sesuai apabila dikatakan suatu pendekatan humanis yang membantu setiap individu agar menyadari keberadaan dirinya secara utuh dan selanjutnya berupaya untuk mengoptimalkan diri yang bermakna. Dari beberapa pendapat yang dikemukakan, dapat ditarik kesimpulan bahwa pengembangan karir perlu dimiliki oleh setiap pegawai.

Namun kenyataan di lapangan pengembangan karir para pegawai di Dinas Diknas Kecamatan Tilango Kabupaten Gorontalo belum nampak. Ini dilihat pada kompetensi diri, dimana pegawai masih terfokus pada tupoksi masing-masing. Sebagai seorang karyawan atau pegawai diharapkan untuk saling memberi, saling

mengisi, saling memberi perhatian satu sama lain dalam hal pekerjaan. Selain itu masih ada pegawai yang datang ke kantor tidak tepat waktu ataupun keluar kantor karena adanya urusan diluar kantor tanpa memberi tahu alasan yang jelas kepada atasan ataupun teman kerja. Selain itu masih ada pegawai yang tidak terinspirasi mengenai jenjang pendidikan sesuai dengan karir. Pendidikan saat ini sangat diperlukan agar para pegawai bisa mengetahui tujuan yang jelas tentang karir yang dijalani dan prioritas kerja.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti merumuskan judul penelitian sebagai berikut: “Deskripsi Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir pada Cabang Dinas Diknas Kecamatan Tilango Kabupaten Gorontalo”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasar deskripsi di atas, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut: “Faktor-faktor apakah yang mempengaruhi pengembangan karir pada Cabang Dinas Diknas Kecamatan Tilango Kabupaten Gorontalo?”.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini yakni untuk mendeskripsikan faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir pada Cabang Dinas Diknas Kecamatan Tilango Kabupaten Gorontalo.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Dari penelitian ini peneliti memperoleh pengetahuan dan pengalaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir.

1.4.2 Manfaat Praktis

Dapat menerapkan sistem atau pun yang berhubungan dengan pengembangan karir.