

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Dalam rangka mewujudkan sistem pemerintahan yang bersih dan berwibawa (*good governance*) serta mewujudkan pelayanan publik yang baik, efisien, efektif dan berkualitas tentunya perlu didukung adanya Sumber Daya Manusia (SDM) aparatur khususnya Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang profesional, bertanggungjawab, adil, jujur dan kompeten dalam bidangnya. Dengan kata lain, PNS dalam menjalankan tugas tentunya harus berdasarkan pada profesionalisme dan kompetensi sesuai kualifikasi bidang ilmu yang dimilikinya.

Undang-Undang Nomor 43 tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian Bab I butir 8 disebutkan secara jelas bahwa manajemen Pegawai Negeri Sipil adalah keseluruhan upaya untuk meningkatkan efisiensi, efektifitas, dan derajat profesionalisme penyelenggaraan tugas, fungsi dan kewajiban kepegawaian, yang meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan kualitas, penempatan, promosi, penggajian, kesejahteraan dan pemberhentian. Pada intinya manajemen kepegawaian lebih berorientasi pada profesionalisme SDM aparatur (PNS), yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat secara jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintah dan pembangunan, tidak partisan dan netral, keluar dari semua pengaruh golongan partai politik dan tidak diskriminatif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, untuk bisa melaksanakan tugas pelayanan dengan persyaratan yang

demikian, SDM aparatur (PNS) dituntut memiliki profesionalisme dan wawasan global serta memiliki kompetensi yang tinggi.

Kebijakan Pemerintah di bidang penyempurnaan administrasi negara (PAN) ini juga dapat dilihat pada hampir semua ketetapan MPR tentang aparatur negara yang mengamanatkan agar penempatan pegawai negeri haruslah rasional, sesuai bakat, kecakapan dan keahlian mereka. Sasaran penyempurnaan administrasi menurut Tjokroamidjojo sebaiknya adalah pada tujuh wilayah berikut: pembiayaan, pembangunan, penyusunan program pembangunan, orientasi pegawai negeri, administrasi pembangunan daerah, partisipasi masyarakat, penjagaan stabilitas pembangunan, dan pelaksana yang bersih. Tampaknya partisipasi masyarakat dalam pembangunan mulai memperoleh perhatian yang serius, ketika proses pembangunan itu sendiri mulai memberikan berbagai dampak perubahan ekonomi dan politik.

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

Pengembangan karir pegawai pada hakikatnya adalah suatu upaya pemenuhan kebutuhan tenaga kerja secara kualitatif sesuai dengan persyaratan pekerjaan yang tentukan 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 perusahaan yang sejenis.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting dalam 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.

Pegawai negeri mempunyai peranan yang amat penting sebab Pegawai Negeri merupakan unsur aparatur negara untuk menyelenggarakan pemerintah dan pembangunan dalam rangka mencapai tujuan negara. Kelancaran pelaksanaan pemerintah dan pembangunan nasional terutama sekali tergantung pada kesempurnaan aparatur negara yang pada pokoknya tergantung juga dari

kesempurnaan pegawai negeri (sebagai bagian dari aparatur negara. kepentingan publik adalah sentral, maka menjadikan administrator publik sebagai profesional yang proaktif adalah mutlak, yaitu administrator publik yang selalu berusaha meningkatkan responsibilitas objektif dan subjektifnya serta meningkatkan aktualisasi dirinya. Dengan semakin bertambahnya volume dan kompleksitas tugas-tugas lembaga pemerintahan maka tanggungjawab administrasi semakin besar pula.

Setiap perusahaan baik swasta maupun instansi pemerintah membutuhkan pegawai yang berprestasi, untuk itu perusahaan harus mengarahkan atau membina pegawainya agar mampu melakukan aktivitas kerja secara efektif, efisien, produktif dan berkualitas. Salah satunya dengan cara memberikan motivasi yang baik kepada seluruh pegawai ditambah dengan kemampuan dan pengalaman kerja yang dimiliki pegawai tersebut, akan memberikan suatu hubungan yang besar dalam upaya mencapai tingkat prestasi.

Prestasi kerja dapat diartikan secara operasional sebagai usaha karyawan untuk mencapai tujuan melalui produktivitas kerja yang ditampakkan secara kuantitas maupun kualitas (Wijono 2010:61). Ada kecenderungan bahwa tingkat prestasi kerjanya tinggi disebut sebagai orang yang produktif. Namun sebaliknya individu yang tingkat prestasi kerjanya tidak memenuhi kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan, maka individu tersebut dikatakan sebagai orang yang tidak produktif dan berprestasi rendah.

Pengembangan karir pada dasarnya berorientasi pada perkembangan organisasi dalam menjawab tantangan organisasi di masa mendatang. Setiap

organisasi harus menerima kenyataan, bahwa eksistensinya di masa depan tergantung pada SDM. Tanpa memiliki SDM yang kompetitif sebuah organisasi tidak mampu mencapai tujuan organisasinya karena ketidakmampuan dalam bekerja secara optimal. Kondisi seperti ini mengharuskan organisasi untuk melakukan pembinaan karir bagi pegawai, yang harus dilaksanakan secara berencana dan berkelanjutan. Dengan kata lain pembinaan karir sebagai salah satu kegiatan manajemen SDM, harus dilaksanakan sebagai kegiatan formal yang dilakukan secara terintegrasi dengan kegiatan SDM lainnya.

Karir merupakan semua pekerjaan yang ada selama seseorang bekerja, atau dapat pula dikatakan bahwa karir adalah seluruh jabatan yang diduduki seseorang dalam kehidupan kerjanya. Perkembangan karir sangat membantu pegawai di dalam menganalisis kemampuan dan minat mereka untuk lebih dapat disesuaikan dengan kebutuhan SDM sejalan dengan pertumbuhan dan berkembangnya organisasi. Menurut Rivai (2004: 290) perkembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Program pengembangan karir karyawan dapat dilakukan melalui pelatihan dan pendidikan atau program beasiswa/ikatan dinas, promosi, dan mutasi.

Pola karier pada PNS adalah pola pembinaan PNS yang menggambarkan jalur pengembangan karier yang menunjukkan keterkaitan dan keserasian antara jabatan, pangkat, pendidikan dan pelatihan jabatan, kompetensi serta masa jabatan seseorang PNS sejak pengangkatan pertama dalam jabatan tertentu sampai dengan pensiun. (Pasal 1 (9) PP Nomor 13 Tahun 2002).

Prestasi kerja dapat dicapai apabila, pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik karena setiap pegawai mengetahui tugas atau tujuan yang terdefinisikan dengan jelas didalam sebuah desain kerja. Desain pekerjaan akan memberikan ketegasan dan standar tugas yang harus dicapai oleh setiap pegawai, apabila desain kerja kurang jelas akan mengakibatkan pegawai kurang mengetahui tugas dan tanggung jawabnya, hal ini mengakibatkan pekerjaan tidak tercapai dengan baik.

Pekerjaan yang dirancang dengan baik akan dapat meningkatkan motivasi yang merupakan faktor penentu keberhasilan seseorang maupun organisasi. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh tuntutan pekerjaan dan sejauh mana tuntutan tugas tersebut sesuai dengan kemampuan seseorang. Kadangkala perubahan tugas yang sangat simpel dapat menyebabkan perubahan besar pada pemegang tugas tersebut. Namun apabila tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan pegawai serta apabila ada perubahan pada desain pekerjaan pegawai mampu beradaptasi dengan cepat, maka pegawai tersebut mampu meningkatkan prestasi kerjanya.

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 konstiten dengan segala aturan atau rambu-rambu yang berlaku, dalam hal ini setiap pegawai kantor / lembaga, dituntut agar bekerja efektif, efisien, kualitas pekerjaannya sehingga daya saing perusahaan semakin besar.

Berdasarkan hasil observasi awal di Dinas Pendidikan Kabupaten Gorontalo. Sesuai kondisi yang ada di lapangan mengenai pengembangan karier

pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Gorontalo, 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 korektivitas. Sebagai aparatur negara pegawai mempunyai tugas dan tanggung jawab terhadap atasan, dan dapat bekerjasama dengan pegawai sebagai mitra kerja.

Bentuk dan tugas tanggung jawab pegawai terhadap atasan memiliki loyalitas yang memadai, melaksanakan apa yang telah digariskan 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 mengoptimalkan perwujudan yang memadai. Kecakapan, pengalaman dan kesungguhan dalam melaksanakan tugas perannya sebagai aparatur dan pelayanan masyarakat.

Pengembangan Karir Pegawai Di Dinas Pendidikan Kabupaten Gorontalo berjalan sebagaimana mestinya. Hal ini dikarenakan karena Di Dinas Pendidikan Kabupten Gorontalo secara struktural maupun fungsional bertugas dan bertanggungjawab membina, menata, dan menyelenggarakan sistem pemerintahan khususnya dalam bidang pendidikan, pemuda dan olahraga serta pendidikan seni budaya dan daerah. Berdasarkan uraian tersebut maka penulis melakukan

penelitian dengan judul “**Pengembangan Karier Pegawai Di Dinas Pendidikan Kabupaten Gorontalo**”.

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang maka rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana analisis jabatan di Dinas Pendidikan Kabupaten Gorontalo?
2. Bagaimana induksi pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Gorontalo?
3. Bagaimana promosi pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Gorontalo?
4. Bagaimana demosi pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Gorontalo?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan pelaksanaan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui analisis jabatan di Dinas Pendidikan Kabupaten Gorontalo.
2. Untuk mengetahui induksi pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Gorontalo.
3. Untuk mengetahui promosi pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Gorontalo.
4. Untuk mengetahui demosi pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Gorontalo.

### **D. Manfaat Penelitian**

1. Bagi Dinas Pendidikan: menambah kajian dan data tentang pentingnya pengembangan karier pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Gorontalo



2. Bagi Pegawai: diharapkan hasil penelitian ini bisa dijadikan bahan acuan untuk bekerja lebih profesional, selalu mengembangkan diri dan menyadari akan pentingnya pekerjaan yang ada disetiap dibidang instansi.
3. Bagi peneliti: untuk meningkatkan pengetahuan dalam melaksanakan penelitian serta kemampuan dalam penyusunan hasil penelitian.