

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap organisasi apapun bentuknya akan selalu berupaya semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan organisasi itu dengan seefisien dan seefektif mungkin. Efisien dan efektif suatu organisasi sangat bergantung pada baik buruknya pengelolaan anggota organisasi itu sendiri. Untuk mewujudkan keberhasilan lembaga itu para pegawai perlu di beri pelatihan yang sangat kontinyu sesuai dengan perkembangan teknologi dan pengetahuan.

Peran sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat berperan dalam organisasi-organisasi manapun suatu instansi pemerintahan. Ketersediaan dari sumber daya manusia yang berkualitas menjadi kekayaan utama pada suatu organisasi, karena tanpa ketersediaan sumber daya manusia yang berkualitas , aktivitas suatu instansi pemerintahan tidak akan terjadi. Peran aktif seorang pegawai sangat di perlukan dalam menetapkan rencana,sistem,proses, dan tujuan yang ingin dicapai.

Penilaian kinerja adalah suatu evaluasi terhadap tingkat kinerja seseorang di bandingkan dengan standar kinerja yang sudah di tentukan,guna bahan pertimbangan dalam menentukan promosi,kompensasi,perlunya pelatihan,perencanaan dan pengembangan karir,maupun untuk pemberhentian seseorang.

Dalam menilai kinerja ini mencakup kegiatan untuk memonitor pelaksanaan pekerjaan karyawan apakah sudah sesuai dengan keinginan organisasi. Hasil penilaian kinerja diperlukan sebagai masukan dan juga umpan untuk meningkatkan motivasi, pengarahan perbaikan, perencanaan dan pengembangan karir, pelatihan atau pengembangan SDM berikutnya.

Suatu organisasi merupakan bentuk formal dan merupakan wadah dimana sistem kerjasama dilakukan dalam melaksanakan berbagai aktifitas untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi yang diharapkan agar tujuan organisasi dapat terwujud maka pemimpin harus memberikan perhatian yang serius terhadap pegawai, serta menciptakan suatu kondisi kerja yang dapat meningkatkan kinerja atau semangat kerja pegawai dalam merencanakan dan mengembangkan karir.

Salah satu dorongan orang bekerja pada suatu organisasi termasuk perusahaan adalah untuk merencanakan bagaimana karir yang akan dicapai di perusahaan atau organisasi, karena disana tempat untuk maju. Sudah menjadi sifat dasar manusia pada umumnya untuk menjadi lebih baik, lebih maju dari posisi yang di punya saat ini, karena itulah mereka menginginkan suatu kemajuan dalam hidupnya.

Kesempatan untuk maju yang termasuk dalam program pengembangan dapat diwujudkan jika mereka diberikan kesempatan untuk mengikuti program pendidikan dan pelatihan. Program

pendidikan dan pelatihan yang mana diikuti perlu direncanakan dengan baik, agar pada giliran mereka mempunyai kesempatan untuk dipromosikan dipindahkan dari suatu jabatan ke jabatan yang lain mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi.

Pengembangan karir memiliki eksistensi yang sangat besar bagi perusahaan swasta maupun pemerintahan dikarenakan pengembangan karir merupakan tolak ukur bagi karyawan di dalam melakukan pembinaan karirnya. Apabila perusahaan swasta atau pemerintahan tidak akan dapat melakukan peningkatan pembinaan karir maka bisa saja kinerja pegawai akan menurun karena masih kurangnya kepedulian atau perhatian dari organisasi.

Pengembangan karir merupakan rangkaian posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa bekerja baik di lingkungan perusahaan swasta maupun pemerintahan. Pengembangan karir sebagai kegiatan manajemen SDM pada dasarnya memiliki tujuan untuk dapat memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan oleh para pekerja agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam bekerja.

Dalam melaksanakan perencanaan dan pengembangan karir dibutuhkan dukungan dari organisasi, sehubungan dengan masalah atau fenomena yang ditemukan kurangnya perhatian dan motivasi dari organisasi atau pimpinan pada sejumlah tenaga kerja yang potensial dengan kualitas terbaik. Kurangnya kesadaran diri dari pegawai itu

sendiri, dan di samping itu proses manajemen SDM yang tidak baik seperti kegiatan perencanaan SDM, rekrutman, dan seleksi, akan menghasilkan SDM yang tidak berkualitas akan berpengaruh pada kinerja pegawai.

Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Kabupaten Bone Bolango merupakan organisasi pemerintahan yang mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang pariwisata. Hal ini pula yang dialami oleh organisasi pemerintahan yaitu masih rendahnya sumberdaya manusia sehingga seringkali menghambat kinerja pegawai itu sendiri. Oleh karena itu, sudah menjadi tekad pemerintahan untuk senantiasa melakukan upaya penyempurnaan terhadap aparat negara agar memiliki kemampuan dan keterampilan dalam melakukan tugasnya. Melalui perencanaan dan pengembangan karir pegawai serta didukung oleh organisasi maupun pimpinan organisasi diharapkan agar pegawai dapat meningkatkan kualitas kerjanya. Sehingga itu untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai organisasi haruslah lebih memperhatikan pegawainya, lebih memotivasi, memberikan dukungan agar pegawai bekerja dengan baik.

Dari hasil observasi awal dapat dilihat dari target yang diberikan pada umumnya pegawai menunjukkan hasil yang kurang memuaskan, dilihat dari segi kuantitas kerja masih ada sebagian pegawai yaitu 5 pegawai belum memenuhi standar yang ditentukan hal ini dapat dilihat dari target yang diberikan pada pegawai menunjukkan hasil

yang kurang memuaskan dalam penyelesaian pekerjaan, demikian juga pada segi kualitas kerja, 2 sampai 3 pegawai kualitas pekerjaan pegawai kadang tidak memenuhi harapan baik pimpinan maupun masyarakat sekitar, kadang kualitas juga tidak mencapai sesuai yang diharapkan. Di lihat pada segi Ketepatan waktu kurang dari 10 pegawai yang kurang tepat dalam menyelesaikan target capaian. Dalam segi kehadiran masih banyak pegawai yang datang dan pulang tidak sesuai jam kerja, karena kantor saat ini masih dalam tahap renovasi pegawai yang datang dan pulang tidak sesuai dengan jam kerja tiap harinya berbeda. Dan terakhir kemampuan kerja sama, kerja sama pasti ada namun yang lebih dominan dalam bekerja hanyalah tenaga honorer yang berjumlah 19 orang. Sehubungan dengan efektifnya kinerja pegawai agar mendapatkan kualitas kinerja selain fenomena yang ditemukan pada Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Bone yaitu masih adanya sebagian pegawai yang belum mendapatkan fasilitas penunjang kegiatan dalam melaksanakan tugas seperti alat teknologi berupa komputer, di samping itu kurangnya motivasi yang diberikan oleh pimpinan bagi pegawai agar lebih memperhatikan karir yang diinginkan pegawai itu sendiri.

Caroline & Susan (2014) menyatakan bahwa seorang pimpinan yang mengharapkan pencapaian kinerja maksimal pada organisasinya harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

pegawai itu sendiri, salah satunya adalah pengembangan karir (*career development*).

Berikut data sasaran kinerja pegawai yang dapat penulis lampirkan diperoleh dari kantor Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Kabupaten Bone Bolango. Dapat dilihat pada table 1.1 di bawah ini:

NO	Bidang	Program Kegiatan Kinerja /	Tahun						Ket
			2014		2015		2016		
			Target	Capaian	Target	Capaian	Target	Capaian	
1.	Bidang Promosi	Jumlah promosi wisata	10.216 kunjungan	13.156 kunjungan	14.832 Kunjungan	16.532 kunjungan	16.768 kunjungan	18.132 Kunjungan	
		Jumlah event promosi yang dilaksanakan	4 event	2 event	10 event	12 event	12 event	2 Event	
2.	Bidang Destinasi	Jumlah sarana & prasarana yang dibangun jumlah peralatan atraksi wisata	6 Unit	2 Unit	8 unit	10 unit	10 unit	7 unit	
3.	Bidang Ekonomi Kreatif	Program pelayanan administrasi perkantoran (indeks kepuasan masyarakat)	68 %	60 %	75 %	70 %	78 %	75 %	
		Penyusunan realisasi kinerja SKPD dan tertib pengelolaan tatausaha keuangan	100%	95%	100%	95%	100%	98%	

Tabel 1.1 : Data Capaian Kinerja Pegawai Tahun 2014-2016 Kantor Dinas Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif Kabupaten Bone Bolango

Sumber : Dinas Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif Kabupaten Bone Bolango Tahun 2017

Dilihat dari hasil data capaian kinerja di atas pada bidang promosi setiap tahun jumlah kunjungan wisatawan semakin naik dari target yang diinginkan, selain itu ada juga kegiatan berupa event atau kegiatan yang dibuat pada tahun 2014 target event yang dibuat tidak memenuhi capaian yang diinginkan, namun pada tahun pada tahun 2015 target event yang dibuat ada 10 event dan yang tercapai 12 event itu, tapi pada tahun 2016 terjadi lagi target event yang tidak tercapai sangat banyak yakni target 12 event namun yang tercapai hanya 2 event. Begitu juga dengan kegiatan lainnya yang capaiannya setiap tahun naik turun dari target yang diinginkan. Salah satu faktor yang membuat program yang tidak tercapai sesuai target yakni kurangnya biaya anggaran dan pelayanan yang diberikan pada masyarakat.

Berdasarkan hal tersebut diatas, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul :“Pengaruh Perencanaan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Kabupaten Bone Bolango”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka masalah dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Kurangnya kuantitas kerja pegawai
2. Kurangnya kualitas kerja pegawai
3. Kurangnya ketepatan waktu kerja pegawai
4. Kurangnya kehadiran pegawai
5. Kurangnya kerja sama pegawai

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat Pengaruh Perencanaan karir Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Kabupaten Bone Bolango.
2. Apakah terdapat Pengaruh Pengembangan karir Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Kabupaten Bone Bolango.
3. Apakah terdapat Pengaruh Perencanaan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Kabupaten Bone Bolango.

1.4 Tujuan Penelitian

Yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui Pengaruh Perencanaan karir Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Kabupaten Bone Bolango.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Pengembangan karir Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Kabupaten Bone Bolango.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Perencanaan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Kabupaten Bone Bolango.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

a. Bagi Perusahaan

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan yang berhubungan dengan melaksanakan pelatihan dan pendidikan agar perencanaan dan pengembangan karir pegawai dapat terlaksana dengan melihat kinerja pegawai.

b. Bagi Universitas

Sebagai bahan rujukan untuk penelitian-penelitian selanjutnya dan menambah pembendaharan di perpustakaan untuk membantu para mahasiswa dalam mengkaji permasalahan tentang perencanaan dan pengembangan karir pegawai.

1.5.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Pelaksanaan penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pemahaman peneliti tentang perencanaan dan pengembangan karir.

b. Bagi perusahaan

Sebagai bahan masukan bagi instansi terkait dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui perencanaan dan pengembangan karir pegawai. Kemauan atau motivasi menurut Robbins adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi.