

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perkembangan teknologi yang semakin pesat dewasa ini menuntut organisasi untuk berusaha ekstra keras dalam menyesuaikan diri dengan zaman. Penyelarasan antara tujuan organisasi dan kondisi lingkungan organisasi terus dilakukan agar dapat bertahan dalam menghadapi gempuran arus globalisasi. Oleh karena itu, Berbagai alternatif cara ditempuh guna agar aktivitas organisasi tetap berjalan sesuai koridor.

Konsep 6M sebagai faktor atau modal organisasi dalam menunjang aktivitas serta untuk pencapaian tujuan organisasi sampai saat ini masih dipegang erat oleh para praktisi manajemen. Adapun konsep ini oleh Fahmi (2015) disebut sebagai fungsi utama manajerial yang mencakup *Man, Money, Machine, Method, Material, Market*. *Man* atau dalam istilah lain disebut sebagai sumber daya manusia sejatinya adalah faktor yang tingkat urgensinya sangat menentukan bagaimana organisasi dapat bersaing dalam persaingan global. Sumber daya manusia yang berkualitas akan mendukung kinerja organisasi kedepannya. Tanpa pemberdayaan sumber daya manusia yang baik, modal uang dan teknologi yang mumpuni tidak dapat maksimal, hal ini mengingat manusia sebagai penggerak utama dalam menunjang kinerja organisasi.

Sumber daya manusia sebagai perancang dan penghasil barang atau jasa, juga berperan dalam mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi. Tanpa orang-orang yang memiliki keahlian atau kompeten maka mustahil bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia inilah yang membuat sumber daya lainnya dapat berjalan. Banyaknya keunggulan yang dimiliki organisasi atau perusahaan, tidak akan dapat memaksimalkan produktivitas dan laba usaha tanpa adanya komunitas karyawan yang berkeahlian, kompeten, dan berdedikasi tinggi terhadap organisasi atau perusahaan.

Hubungan antara kinerja organisasi dengan kinerja sumber daya manusia sangatlah erat. Para pemikir manajemen sejak dulu menyebutkan bahwa untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan, maka yang perlu diperhatikan adalah bagaimana supaya kinerja individu sebagai anggota organisasi juga dapat maksimal. Ini seperti yang dikatakan oleh Mondy (2014) bahwa kinerja perusahaan tergantung dari bagaimana kinerja karyawannya, apabila karyawan memiliki kinerja yang baik maka kualitas *output* yang dihasilkan akan terjamin, otomatis produktivitas perusahaan juga akan meningkat yang nantinya akan berdampak pada peningkatan *income* perusahaan. Kinerja sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta

waktu. Kinerja yang baik juga dikatakan sebagai kinerja yang optimal, sehingga sumber daya manusia yang dimiliki wajib untuk diberikan *threatment* untuk dapat menstimulus kinerja mereka.

Langkah awal dalam menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berdedikasi adalah dengan adanya proses pengembangan karir. Untuk kepentingan eksistensi di masa depan yang tergantung pada sumber daya manusia maka organisasi harus memediasi proses pembinaan karir pada pekerja yang dilaksanakan secara berencana dan berkelanjutan setiap tahunnya. Pengembangan karir pada dasarnya memiliki tujuan untuk dapat memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan oleh para pekerja agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan organisasi. Badriyah (2015) dalam penelitiannya mengatakan bahwa karir bukanlah suatu yang harus diserahkan begitu saja pada setiap pegawai, akan tetapi organisasi yang harus mengelola pegawai untuk memastikan pengembangan karirnya. Organisasi harus menjalankan program pengembangan karir agar pegawai dapat memberikan kontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi.

Pengembangan karir berjalan seiring dan searah dengan proses pendidikan dan pelatihan yang diikuti. Rekam jejak proses pendidikan yang pernah diikuti akan membantu seorang pegawai dalam meraih jenjang karir yang lebih tinggi. Baik pendidikan formal maupun non-formal seperti seminar atau diklat PIM bagi Aparatur Sipil Negara akan sangat membantu dalam

meningkatkan kapasitas pegawai guna untuk pencapaian level karir yang lebih baik.

Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga adalah salah satu instansi yang berada di lingkungan Pemerintah Provinsi Gorontalo. Dinas ini memiliki 3 sub bagian yaitu Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan, dan Sub Bagian Penyelenggaraan Tugas dan Pembantuan. Memiliki 4 bidang, yaitu: Bidang Pembinaan SMA dan Pendidikan Khusus, Bidang Pembinaan SMK, Bidang Kebudayaan, dan Bidang Pembinaan Ketenagaan, yang setiap bidangnya memiliki beberapa seksi dan staf-nya masing-masing.

Sebagaimana observasi awal yang dilakukan peneliti, peneliti mengamati bahwa proses jenjang karir pegawai pada Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo yang belum tepat sasaran atau tidak sesuai dengan *basic* yang dimiliki oleh pegawai. Terdapat pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan pengetahuan atau ilmu yang mereka miliki. Di lain pihak juga masih ada beberapa pegawai yang bekerja pada posisi yang tidak sesuai dengan keterampilan yang dimiliki oleh pegawai. Contohnya kebanyakan yang terjadi adanya pegawai yang belum saatnya menaiki pangkatnya atau jabatan tidak sesuai dengan pengembangan karir yang diterapkan pada organisasi.

Menurut penyampaian responden pada bidang kepegawaian yang sempat ditemui dan diwawancarai, kebanyakan pengembangan karir

sebagai bagian dari pengembangan sumber daya manusia di instansi tersebut belum atas dasar kemampuan kompetensi dan kebutuhan. Dikatakan lebih lanjut, seringkali perjalanan seseorang yang ditempatkan menjadi pegawai masih tergantung pada nasib baik saja. Ketidaksiapan ini menurut asumsi peneliti dapat menyebabkan pegawai menjadi tidak efisien dan tidak efektif dalam bekerja. Pengembangan karir lebih dari sekedar memperoleh pekerjaan dan jabatan. Pengembangan karir memiliki perspektif jangka panjang dan terkait dengan tujuan hidup. Karir sangat berkaitan dengan perkembangan personal seseorang dan menjadi bagian penting dalam kesuksesan hidup. Mengingat nilai strategisnya, karir perlu direncanakan secara baik. Salah satu upaya dalam mendorong kemajuan para pegawai adalah dengan memberikan kesempatan kepada pegawainya untuk mengembangkan karir mereka yang pada akhirnya menuju kepada suatu kinerja dan menentukan tujuan karirnya dengan baik dengan meningkatkan dirinya sendiri.

Peranan pengembangan karir dibutuhkan untuk kelangsungan organisasi dalam mencapai hasil yang diharapkan untuk pencapaian hasrat, dalam memberikan pemenuhan kebutuhan pegawai untuk berkembang baik dalam karir atau pengetahuan yang lebih luas tentang ruang lingkup pekerjaan. Para pegawai akan memiliki kemauan untuk mengontribusikan kemampuannya apabila organisasi dapat memenuhi kebutuhan mereka. Dengan demikian akan bekerja dengan baik. Pengembangan karir tersebut

harus tetap mempertimbangkan semua calon potensial dengan menggunakan alat ukur yang transparan dan memerlukan data-data yang tepat untuk dijadikan pertimbangan.

Pengembangan karir juga merupakan salah satu pemantik motivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja. Sebagaimana diungkapkan oleh Maslow dalam teori motivasinya yang dikutip dalam Hasibuan (200) bahwa salah satu yang menjadi kebutuhan manusia adalah kebutuhan akan aktualisasi diri. Setiap orang yang menginginkan eksistensi dalam dunia kerja, akan terdorong untuk berkinerja maksimal dengan cara mengembangkan kapasitas diri guna meraih jenjang karir yang baik.

Oleh sebab itu setiap individu diharapkan dapat memiliki pengembangan karir yang baik terhadap kinerja mereka masing-masing. Setelah pengembangan karir dilakukan secara matang maka selanjutnya akan berpengaruh terhadap kinerja seseorang dalam suatu organisasi/perusahaan untuk tujuan dari masing-masing individu serta dapat memberi dampak positif terhadap perusahaan/organisasi. Melalui pengembangan karir yang baik, perbaikan kinerja pegawai pemerintahan diharapkan dapat menyaingi kinerja karyawan pada perusahaan swasta. Terlebih lagi mengingat saat ini pemerintah Provinsi Gorontalo dalam mengukur kinerja pegawainya telah menerapkan Sistem Pengukuran Prestasi Kerja ASN (SIRANSIJA). Sebuah sistem pengukuran yang berbasis revolusi mental yang merupakan penjabaran dari Rencana Pembangunan

Jangka Menengah Nasional (RPJMN) yang tertuang dalam Nawacita Presiden.

Untuk membuktikan asumsi yang diuraikan pada latar belakang di atas, maka peneliti melakukan penelitian yang bertujuan untuk menguji apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan mengangkat judul “Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda, dan Olahraga Provinsi Gorontalo”.

1.2 Identifikasi masalah

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan pada latar belakang masalah, maka masalah yang teridentifikasi oleh peneliti adalah:

1. Terdapat pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan pengetahuan atau ilmu yang mereka miliki.
2. Beberapa pegawai yang bekerja pada posisi yang tidak sesuai dengan keterampilan yang dimiliki oleh pegawai.

1.3 Rumusan Masalah

Mengacu pada identifikasi masalah di atas maka rumusan masalah yang dapat ditarik adalah apakah pengembangan karir berpengaruh

terhadap kinerja pegawai pada Dinas pendidikan kebudayaan Pemuda dan Olahraga provinsi Gorontalo.

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menguji apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas pendidikan kebudayaan Pemuda dan Olahraga provinsi Gorontalo.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat memberikan pengalaman yang bersifat ilmiah, berfikir objektif sehingga dari penelitian ini peneliti mendapatkan pengalaman yang berharga dalam hal mengkorelasikan antara teori dan praktek.

2. Bagi Pembaca

Penelitian diharapkan dapat memberikan sumbangsih pemikiran dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai hubungan antara pengembangan karir dengan kinerja pegawai

1.5.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat membantu memberikan solusi bagi instansi terkait perihal bagaimana meningkatkan kinerja pegawai melalui proses pengembangan karir.