

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perencanaan karir dan pengembangan karir merupakan salah satu masalah di dunia bisnis baik itu dari perusahaan yang dimiliki atau dikelola oleh swasta maupun perusahaan yang dimiliki atau dikelola oleh negara baik itu di negara maju dan negara berkembang. Permasalahan yang sering terjadi di dalam perencanaan karir dan pengembangan karir di negara maju dan negara berkembang adalah adanya perbedaan sikap pimpinan terhadap pegawai atau karyawan laki-laki maupun perempuan. faktor inilah yang mempengaruhi perencanaan dan pengembangan karir perempuan dan akibatnya karir perempuan menjadi lebih terhambat dari pada karir laki-laki.

Di Indonesia sendiri perencanaan dan pengembangan karir pegawai telah diatur dan dijelaskan di dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil yang isinya tentang manajemen PNS meliputi: penyusunan dan penetapan kebutuhan, pengadaan, pangkat dan jabatan, pengembangan karir, pola karir, promosi, mutasi, penilaian kinerja, penggajian dan tunjangan, penghargaan, disiplin, pemberhentian, dan jaminan pensiun dan jaminan hari tua. Tujuan dari undang-undang ini yaitu untuk menghasilkan ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, bebas dari intervensi politik, etika profesi, bersih dari korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Menurut Bangun (2012:224) Perencanaan karir adalah proses dengan penuh pertimbangan atas minat, pengetahuan, dan keterampilan yang

dimiliki karyawan berkaitan dengan informasi tentang kesempatan dan pilihan dan mengidentifikasi tujuan karir yang akan diraih di masa akan datang. Berbagai sumber daya dan metode yang perlu dipersiapkan dalam perencanaan karir, termasuk fasilitas dan peralatan, serta metode yang paling tepat dibutuhkan untuk menjangkau perencanaan karir.

Menurut Sedarmayanti (2016:146) Faktor-faktor yang mempengaruhi perencanaan karir yaitu: tingkat kehidupan dan dasar karir. Jadi kesimpulannya adalah faktor-faktor yang mempengaruhi perencanaan karir adalah perubahan umur dan kemampuan yang dimiliki seorang pegawai. Apabila umur pegawai semakin meningkat maka perencanaan karirnya akan semakin berkembang dan apabila kemampuan yang dimiliki pegawai semakin meningkat maka perencanaan karir akan berkembang. Menurut Widodo (2015:114) Pengembangan karir (career development) adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan jenjang atau status seseorang dalam pekerjaannya sehingga dapat memenuhi kebutuhan, hal ini didorong melalui penilaian kepribadian khususnya pengalaman dan latar belakang pendidikan. Menurut Widodo (2015:119) faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir adalah: (1) Prestasi Kerja (2) Pengenalan Oleh Pihak Lain (3) Kesetiaan Pada Organisasi (4) Pembimbing dan Sponsor (5) Dukungan Para Bawahan (6) Kesempatan untuk bertumbuh (7) Berhenti Atas Permintaan dan Kemauan Sendiri. Jadi kesimpulannya adalah faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir adalah tingkat pendidikan dan tingkat jabatan. Apabila karir yang diterima pegawai

semakin tinggi, berarti tingkat pendidikannya semakin tinggi dan tingkat jabatannya semakin baik.

Sementara itu di Provinsi Gorontalo perencanaan dan pengembangan karir telah diatur di dalam Peraturan Gubernur Gorontalo Nomor 21 Tahun 2016 Tentang Pedoman Penilaian Pegawai Negeri Sipil Berprestasi Di Lingkungan Pemerintah Provinsi Gorontalo. Permasalahan karir yang sering terjadi di Provinsi Gorontalo adalah kebanyakan pegawai yang di promosikan tidak sesuai dengan proses perencanaan karir yang ada akibatnya pegawai tidak dapat bekerja secara efektif, efisien, dan profesional.

Untuk melakukan perencanaan dan pengembangan karir pegawai di Kantor Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan melalui beberapa cara yaitu (1) Melalui perencanaan anggaran (APBD), (2) Di nilai dari kinerja, pangkat, dan jabatan yang diukur sesuai dengan manfaat masyarakat dan pemerintah (3) Berdasarkan kebijakan dari pimpinan. perencanaan dan pengembangan karir kepada pegawai dapat dilakukan berdasarkan prestasi kerja yang dilakukan oleh pegawai dan kemampuan dari atasan di dalam menilai kinerja pegawai dengan tujuan untuk merencanakan dan mengembangkan karir. Adapun tahapan di dalam merencanakan dan mengembangkan karir pegawai pimpinan harus aktif di dalam mengelola anggaran APBD yang setiap tahun diberikan kepada setiap SKPD atau kantor-kantor yang ada di Kota Gorontalo ini. Dengan adanya dukungan anggaran Pimpinan dapat merencanakan dan mengembangkan karir pegawainya. Tantangan berikutnya di dalam merencanakan dan mengembangkan karir pegawai

pimpinan harus memilih atau mengembangkan karir kepada pegawai yang sudah berpengalaman dan sudah berulang kali mengikuti kegiatan-kegiatan yang diselenggarakan oleh dinas untuk mengembangkan karir pegawai padahal masih ada pegawai yang belum pernah mengikuti kegiatan tersebut dan hal ini akan mengganggu kinerja dari pegawai yang belum pernah mengikuti kegiatan tersebut padahal kegiatan itu akan membantu pegawai yang belum berpengalaman untuk meningkatkan karir dan juga kinerja pegawai ini akan semakin baik.

Berdasarkan penjelasan di atas, yang menjadi permasalahan pada penelitian ini berdasarkan pengamatan dan hasil wawancara dengan beberapa pegawai yang ada di kantor Dinas Kearsipan dan Perpustakaan bahwa masih ada 12 pegawai yang tidak pernah diikuti oleh pimpinan dinas untuk merencanakan dan mengembangkan karir pegawai melalui kegiatan seminar, workshop, dan pelatihan. Hal ini menjadi masalah dikarenakan akan menyebabkan kinerja pegawai lainnya tidak akan berkembang. Disisi lain pimpinan dinas lebih cenderung merencanakan dan mengembangkan karir pegawai yang lebih berpengalaman dan pegawai yang lebih dikenalnya akan mengeliminasi pegawai-pegawai lain yang masih termotivasi di dalam meningkatkan kinerja dan mengembangkan karir mereka.

Dan Berdasarkan uraian tersebut di atas yang menjadi fenomena dan permasalahan yang mendasar yang dibahas dalam penelitian ini, sehingga penulis ingin melakukan suatu penelitian yang berjudul: “Analisis Faktor-

Faktor yang Mempengaruhi Perencanaan dan Pengembangan Karir Pegawai di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Gorontalo”.

1.2 Fokus Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah:

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi perencanaan karir yaitu: tingkat kehidupan dan dasar karir.
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir yaitu: (1) Prestasi Kerja (2) Pengenalan Oleh Pihak Lain (3) Kesetiaan Pada Organisasi (4) Pembimbing dan Sponsor (5) Dukungan Para Bawahan (6) Kesempatan untuk bertumbuh (7) Berhenti Atas Permintaan dan Kemauan Sendiri.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dari penelitian ini adalah:

1. Bagaimana perencanaan karir pegawai di kantor Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Gorontalo?
2. Bagaimana pengembangan karir pegawai di kantor Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Gorontalo?
3. Analisis faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi perencanaan dan pengembangan karir pegawai di kantor Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Gorontalo?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui perencanaan karir pegawai di kantor Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Gorontalo.
2. Untuk mengetahui pengembangan karir pegawai di kantor Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Gorontalo.
3. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi perencanaan dan pengembangan karir pegawai di kantor Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Gorontalo.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian yang baik adalah penelitian yang memiliki manfaatnya, untuk itu dalam penelitian ini peneliti membagi dua manfaat yaitu manfaat praktis dan manfaat teoritis :

1. Secara teoritis, diharapkan hasil penelitian bermanfaat untuk pengembangan ilmu pengetahuan khususnya untuk perencanaan dan pengembangan karir pegawai , dan sebagai perbandingan bagi peneliti yang berminat dalam bidang manajemen sumber daya manusia
2. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat bermanfaat serta memberikan sumbangan pemikiran bagi Pemerintah Daerah, dalam meningkatkan perencanaan dan pengembangan karir pegawai, khususnya di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Gorontalo.
3. Manfaat praktis lain bagi peneliti, penelitian ini berguna sebagai pengalaman dalam menerapkan ilmu pengetahuan yang telah

diperoleh selama perkuliahan, khususnya di bidang ilmu
Manajemen Sumber daya Manusia.