

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kedudukan dan peranan Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur Aparatur Negara yang bertugas pada sebuah lembaga pemerintahan sebagai abdi masyarakat harus menyelenggarakan pelayanan secara adil kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka lingkungan kerja diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, profesional, tanggung jawab, disiplin, etos kerja serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai ketentuan perkembangan masyarakat.

Sebagai unsur terpenting dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu lembaga. Maka sumber daya manusia harus dilakukan pembinaan dan pengembangan sehingga dengan pengembangan tersebut diharapkan lembaga pemerintah sebagai pelayan masyarakat dapat memberikan layanan terbaik. Hal ini karena setiap lembaga pemerintahan maupun perusahaan harus menerima kenyataan, bahwa eksistensinya dimasa depan tergantung pada sumber daya manusia. Tanpa memiliki sumber daya manusia yang kompetitif dan professional maka sebuah lembaga atau perusahaan akan mengalami kemunduran dan akhirnya dapat tersisih karena ketidakmampuan menghadapi pesaing.

Kondisi seperti itu mengharuskan instansi pemerintah maupun perusahaan untuk melakukan pembinaan dan pengembangan karier bagi pekerja, yang harus dilaksanakan secara berencana, terukur dan berkelanjutan.

Pengembangan karier bukanlah sesuatu yang harus diserahkan begitu saja pada setiap pegawai, akan tetapi perusahaan yang harus mengelola pegawai untuk memastikan perkembangannya, dimana dalam pengembangan karier terdapat pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi mempunyai klasifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan. Oleh karena itu, sebagai instansi pemerintahan perlu mengelola karier dan mengembangkannya dengan baik agar produktivitas pegawai tetap terjaga dan mampu mendorong pegawainya untuk selalu melakukan hal yang terbaik dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Menurut I Komang A. dkk (2012:117) pengembangan karier adalah “peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karier dan peningkatan oleh *departemen personalia* untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi”. Menurut Suparno (2015:114) pengembangan karier 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”. Berdasarkan hal tersebut maka dapat di simpulkan bahwa pengembangan karier adalah proses mengidentifikasi potensi karier pegawai, dan materi serta menerapkan cara-cara yang tepat untuk mengembangkan potensi tersebut. Pengembangan karier juga dapat menumbuhkan komitmen pegawai. Sehingga pengembangan karier dirasakan perlu dilaksanakan agar setiap pegawai siap menghadapi perubahan-perubahan baik yang bersifat internal maupun eksternal, serta menjalin hubungan kerjasama antara pegawai dengan atasan sehingga tercipta kelangsungan hidup institusi yang harmonis.

Pengembangan karier pada dasarnya berorientasi pada perkembangan organisasi atau lembaga pemerintahan dalam menjawab tantangan dimasa mendatang. Dalam perkembangannya, organisasi akan menghadapi permasalahan pegawai yang semakin kompleks. Salah satu dorongan orang bekerja pada suatu lembaga atau perusahaan adalah karena disana ada kesempatan untuk maju. Sudah menjadi sifat dasar dari manusia pada umumnya untuk menjadi lebih baik, lebih maju dari posisi yang dipunyai saat ini, karena itulah mereka menginginkan suatu kemajuan dalam hidupnya. Sehingga setiap organisasi harus menyelesaikan permasalahan integrasi internal dan adaptasi eksternal. Permasalahan internal dan eksternal saling berkaitan, sehingga harus dihadapi secara simultan.

Oleh sebab itu, fungsi utama budaya organisasi adalah membantu memahami lingkungan dan menentukan bagaimana meresponnya,

sehingga dapat mengurangi kecemasan, ketidakpastian dan kebingungan (Yukl, dalam Sunyoto 2013:227). Budaya organisasi merupakan salah satu tuntutan utama bagi perusahaan agar kelangsungan hidup atau operasionalnya dapat terjamin. Menurut Robbins dalam Suhendi (2014:15) bahwa budaya organisasi itu merupakan suatu sistem nilai yang dipegang dan dilakukan oleh anggota organisasi, sehingga hal yang sedemikian tersebut bisa membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya.

Budaya organisasi dikatakan penting karena merupakan kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam organisasi. Sehingga budaya organisasi sangat diperlukan oleh setiap lembaga pemerintahan yang perlu selalu dikembangkan dan disesuaikan dengan perubahan lingkungan organisasi. Lingkungan organisasi terdiri dari sumber daya manusia dengan latar belakang dan tingkatan yang berbeda. Sehingga pemimpin pun harus memahami budaya organisasi di tempatnya bekerja. Dengan adanya budaya organisasi yang baik terhadap pegawai diharapkan pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan tepat.

Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Gorontalo yang beralamat di Jln. Moh Tayeb Gobel kompleks Perkantoran Provinsi Gorontalo Desa Ayula Tinelo Kecamatan Bulango Selatan Kabupaten Bone Bolango Provinsi Gorontalo memiliki tugas dan fungsi dalam menjalankan kewenangan otonomi daerah dalam rangka melaksanakan tugas desentralisasi dan dekonsentrasi dibidang perikanan dan kelautan

diantaranya melalui perumusan kebijaksanaan pemerintah daerah dibidang perikanan dan kelautan. Mengkoordinasikan, memadukan, menyelaraskan, dan menyerasikan, kebijakan dan kegiatan penyelenggaraan perikanan dan kelautan di daerah. Menyusun rencana kerja dan program pembangunan bidang perikanan dan kelautan. Melaksanakan rencana kerja dan program pembangunan bidang perikanan dan kelautan serta melakukan pemantauan dan evaluasi terhadap pelaksanaan pekerjaan.

Dari hasil observasi awal terdapat beberapa permasalahan yang dihadapi terkait dengan pengembangan karir pegawai. Beberapa masalah pengembangan karir di Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Gorontalo terutama diindikasikan oleh hal-hal sebagai berikut: Proses pengembangan karier pegawai belum terprogram dengan baik. Penempatan pegawai pada jabatan tertentu masih belum sepenuhnya didasarkan pada hasil penilaian yang objektif dalam hal ini pegawai yang di promosikan tidak berdasarkan kemampuannya tetapi lebih memilih saudara atau teman akrab (Nepotisme). Selain itu, peneliti juga menemukan berdasarkan informasi bahwa pelatihan dan pengembangan pegawai belum optimal dilaksanakan pada semua jenjang jabatan dalam hal ini ada yang menempati posisi jabatannya tetapi belum mengikuti pendidikan dan pelatihan. Oleh karenanya sangat menarik untuk mengkaji sejauh mana peran budaya organisasi dalam mempengaruhi pengembangan karier pegawai.

Tabel 1.1
Data Pegawai Berdasarkan Jenis Pendidikan Dan Golongan

JENIS PENDIDIKAN							JML	GOLONGAN				JML
SD	SMP	SMA	D3	S1	S2	S3		I	II	III	IV	
-	1	21	14	66	13	-	115	1	32	72	10	115

Sumber data: LAKIP 2017

Berdasarkan data di atas, Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Gorontalo, didukung oleh potensi sumber daya manusia sebanyak 115 orang (Data sampai desember 2017). Dengan kualifikasi pendidikan SLTP berjumlah 1 orang, SLTA sederajat berjumlah 21 orang, D3 berjumlah 14 orang, S1 berjumlah 66 orang dan S2 berjumlah 13 orang. Sedangkan tingkat golongan I berjumlah 1 orang, golongan II berjumlah 32 orang, golongan III 72 orang dan golongan IV berjumlah 10 orang.

Tabel 1.2
Data Diklat Pegawai Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Gorontalo

NO	Nama Diklat	Tahun		
		2015	2016	2017
1	Diklat Struktural			
	Diklat Prajabatan	7		
	Diklat Lemhanas		1	
	Diklat Pim IV			6
	Diklat Pim III		2	
2	Diklat Teknis Fungsional			
	Diklat Manajemen Kelompok		2	
	Diklat Budidaya Ikan Lele		3	
	Sistem Bioflok			2
	Diklat ANKAPIN			2
	Diklat Penangkapan Ikan			2
3	Diklat Teknis			
	Bimtek Perencanaan dan Penyusunan	1		

Program			
Bimtek Kepegawaian	1		
Bimtek Pengelolaan Keuangan dan Asset	2		
Bimtek Keuangan		2	
Bimtek Perencanaan		2	
Bimtek Asset		1	
Bimtek Pengadaan Barang dan Jasa			2
Bimtek Persediaan Barang dan Jasa			5
Bimtek Validator Statistik			6
Bimtek Logbook Kapal			6
Bimtek Kesyahbandaraan			4
TOTAL			59

Sumber data: LAKIP 2017

Berdasarkan tabel di atas yang mengikuti diklat selama tiga tahun terakhir berjumlah 59 orang sedangkan jumlah pegawai di Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Gorontalo berjumlah 115 orang.

Berdasarkan hal tersebut di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yaitu “Pengaruh budaya organisasi Terhadap Pengembangan Karier Pegawai Pada Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Gorontalo”.

1.2 Identifikasi Masalah

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

1. Proses pengembangan karier pegawai belum terprogram dengan baik.
2. Penempatan pegawai pada jabatan tertentu masih belum sepenuhnya didasarkan pada hasil penilaian yang objektif.

3. Belum optimalnya pelaksanaan pelatihan dan pengembangan pegawai pada semua jenjang jabatan.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah : Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap pengembangan karier pegawai pada Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Gorontalo.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian ini, yang menjadi tujuan penelitian adalah : Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap pengembangan karier pegawai pada Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Gorontalo.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai wujud penerapan teori-teori yang diperoleh dalam bangku perkuliahan.
- b. Pelaksanaan penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pemahaman peneliti tentang budaya organisasi dan pengembangan karier.

1.5.2 Manfaat Praktis

- a. Sebagai bahan masukan bagi instansi terkait dalam mencapai tujuan organisasi.

- b. Sebagai bahan rujukan untuk penelitian-penelitian selanjutnya yang mengkaji tentang aplikasi teori budaya organisasi dan pengembangan karier.