

BAB I

PEDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Pengembangan karir pegawai pada hakekatnya adalah suatu upaya pemenuhan kebutuhan tenaga kerja secara kualitatif sesuai dengan persyaratan pekerjaan yang ditentukan dengan mempertimbangkan kepentingan-kepentingan individu pegawai untuk dapat mengembangkan potensinya seoptimal mungkin mencapai karier setinggi-tingginya di dalam organisasi. Pengembangan karir pegawai perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan. Agar pengembangan dapat 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 persaingan antara perusahaan yang sejenis.

Dalam organisasi Pemerintah pembinaannya SDM-nya dimungkinkan secara formal dilakukan melalui jabatan struktural dan fungsional. Sesuai dengan PP 100 Tahun 2000, jabatan struktural adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang pegawai dalam rangka memimpin suatu organisasi negara. Secara tegas jabatan struktural merupakan suatu jabatan yang secara tegas ada pada struktur organisasi bagi PNS yang memiliki potensi dominan untuk memimpin.

Jabatan fungsional PNS menurut PP No. 16 Tahun 1994 adalah kedudukan yang menunjukan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seseorang pegawai

dalam suatu organisasi yang dalam melaksanakan tugasnya didasarkan pada keahlian dan/atau ketrampilan tertentu serta bersifat mandiri. Secara tegas dapat dikatakan bahwa jabatan fungsional merupakan suatu jabatan yang tidak tampak dalam struktur organisasi tapi fungsinya diperlukan organisasi bagi pegawai yang dinilai mempunyai potensi yang profesional.

Sehubungan dengan hal itu kedudukan pegawai bersama aparat pegawai lainnya merupakan suatu tugas yang syarat dan harapan perubahan. Untuk melaksanakan tugas, pegawai harus giat bekerja dan konsisten dengan segala aturan atau rambu-rambu yang berlaku, dalam hal ini setiap pegawai kantor/lembaga, diuntut agar dapat bekerja efektif, efisien, kualitas, kuantitas, dan kuantitas pekerjaannya, sehingga daya saing perusahaan semakin besar.

Banyak pegawai yang sebenarnya secara potensi berkemampuan tinggi tetapi tidak mampu berprestasi dalam berkarya. Hal ini dimungkinkan karena kondisi psikologis dari jabatan yang tidak cocok, atau mungkin pula karena lingkungan tempat kerja yang tidak membawa rasa aman dan betah bagi dirinya. Tidak di sangkal lagi bahwa faktor manusia merupakan modal utama yang perlu di perhatikan oleh pimpinan. Manusia memang bekerja konfleks dan sangat pelik untuk di pahami karena sangat berbeda dengan mesin dan peralatan kerja lainnya.

Kaitan dengan hal tersebut, maka penilaian prestasi kerja (*Performance Appraisal*) pengembangan sumber daya manusia adalah sangat penting artinya. Hal ini mengingatkan bahwa dalam kehidupan organisasi setiap orang/ sumber daya manusia ingin mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari pimpinan oraganisi yang bersangkutan. Kegiatan ini dilakukan agar dapat memperbaiki

keputusan pimpinan dan memberikan upaya balik kepada para pegawai tentang kegiatan mereka.

Pengembangan karir pegawai pada kantor Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Provinsi Gorontalo, sejauh ini telah dilakukan oleh pemimpin melalui Mekanisme DP3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan). Adapun unsur-unsur yang menjadi acuan penilaian adalah kualitas pekerjaan, kedisiplinan, kerja sama, tanggung jawab, dan korektifitas. Sebagai apratur negara pegawai mempunyai tugas dan tanggung jawab terhadap atasan, dan berharap masyarakat serta diharapkan kerja sama dengan rekan pegawai sebagai mitra kerja.

Bentuk tugas dan tanggung jawab pegawai terhadap atasan memiliki loyalitas yang memadai, melaksanakan apa yang telah di gariskan oleh aturan-aturan dan diberikan laporan mengenai pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawab. Di samping 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 karena adanya masyarakat yang membutuhkan. Guna mengoptimalkan perwujudan, maka seorang pegawai harus memiliki pengetahuan yang memadai, kecakapan, pengalaman dan kesungguhan dalam melaksanakan tugas dan peranannya sebagai aparatur negara dan pelayanan masyarakat.

Berdasarkan pengamatan yang di temukan pada objek penelitian, bahwa pengembangan karir pegawai di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) provinsi gorontalo belum berjalan sebagaimana mestinya, ini di karenakan oleh

beberapa hal yakni kurangnya kedisiplinan dan rendahnya keinginan berpartisipasi. Hal ini dapat dilihat bahwa masih ada pegawai yang belum ada di tempat. Pelaksanaan tugas-tugas harus ditingkatkan pelayanannya, yang di iringi dengan peningkatan kompetensi profesional disegala bidang sehingga pelayanan publik semakin berkualitas. masalah ini menyebabkan rendahnya pengembangan karir pegawai/ karyawan.

Untuk itu perlu diadakan perbaikan yang berhubungan dengan karir pegawai tersebut yaitu pegawai di tempatkan sesuai dengan keahlian dan kemampuannya serta menciptakan tingkat motivasi kerja tinggi, upah dan gaji pegawai di tentukan secara adil sesuai dengan jabatan, pendidikan dan tanggung jawab yang tinggi. Prestasi kerja dievaluasi secara kontinu, pegawai mendapat kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dan karirnya secara optimal melalui pendidikan, pelatihan -pelatihan, lokakarya, dan seminar.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan menetapkan judul “Pengembangan karir pegawai di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1.) Perencanaan analisis jabatan pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan provinsi gorontalo.
- 2.) Prosedur analisis jabatan pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan provinsi gorontalo.

- 3.) Mekanisme promosi dan demosi pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Gorontalo.
- 4.) Hambatan-hambatan dalam pengembangan karir pegawai pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan provinsi Gorontalo.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang di harapkan dari penelitian yang rill ini adalah gambaran tentang pengembangan karir pegawai di LPMP

- 1) Untuk mengetahui perencanaan analisis jabatan pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Provinsi Gorontalo
- 2) Untuk mengetahui prosedur analisis jabatan pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Provinsi Gorontalo
- 3) Untuk mengetahui mekanisme promosi dan demosi pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan provinsi Gorontalo
- 4) Untuk mengetahui hambatan-hambatan dalam pengembangan karir pegawai pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan provinsi Gorontalo

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada:

1. Bahan informasi bagi peneliti lain yang akan meneliti hal yang relevan dengan penelitian ini, demi pengembangan ilmu pengetahuan serta wawasan yang merupakan perbandingan dalam melaksanakan penelitian tentang “Pengembangan Karir Pegawai”

2. Bahan masukan bagi pimpinan untuk lebih mengembangkan keterampilannya dalam melaksanakan tugas sehari-hari
3. Bahan masukan bagi LPMP Provinsi Gorontalo dalam hal peningkatan mutu profesionalisme seorang pimpinan

