

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi/perusahaan, yang sudah mempunyai tujuan atau target yang telah ditentukan, ingin mencapai tujuan tersebut secara efektif dan efisien sebuah organisasi sangat tergantung kepada Sumber Daya Manusia (SDM) selaku pelaksana dan merupakan aset yang sangat berharga yang dapat menentukan maju mundurnya sebuah organisasi/perusahaan. Oleh sebab itu Sumber Daya Manusia sangat penting sekali dalam pencapaian tujuan organisasi, sehingga perlu dibina dan dikembangkan agar mampu mengendalikan organisasi, yang pada akhirnya dapat mencapai tujuan dengan baik. Untuk mencapai tujuan tersebut organisasi pasti menghadapi berbagai tantangan baik tantangan eksternal maupun tantangan internal, yang menyangkut banyak segi kehidupan organisasi, termasuk tantangan dibidang sumber daya manusia.

Dalam kebutuhan Sumber Daya Manusia manajemen pemerintahan, hendaknya menempatkan posisi yang strategis sebagai mitra pemerintah, bukan sebagai objek pembangunan. Oleh karenanya tuntutan kinerja pegawai yang tinggi sebagai salah satu tugas utama, perlu menjadi perhatian, mengingat “kinerja merupakan gambaran pelaksanaan atau pencapaian hasil kerja” seperti yang dikutip dalam buku Lembaga Administrasi Negara (2003 : 7), sehingga sumber daya manusia, yakni pegawai yang ada di unit kerja dapat mengembangkan karir secara baik dalam menunjang pelaksanaan tugas-tugas

yang dibebankannya kepada pegawai dan dapat menghasilkan karir pegawai secara optimal.

Pentingnya karir pegawai sebagai sarana untuk mengembangkan kinerja tentunya menjadi hal pokok dan perlu dilaksanakan dalam rangka melaksanakan tugas-tugas di unit kerja yang merupakan salah satu tugas utama aparaturnya pemerintah yang harus dipahami dan dilaksanakan sepenuh hati, serta akuntabel. Oleh karenanya sebagai pegawai tentunya dapat menempatkan diri sebagai perencana dan pelaksana dalam melaksanakan tugas terkait erat dengan kualitas kerja yang dihasilkan hingga tercipta pengembangan kinerja yang lebih optimal. Dengan pengembangan kinerja yang optimal tentunya pegawai dapat memecahkan persoalan-persoalan yang dihadapi dan menciptakan ide-ide serta kreatifitas kerja yang lebih baik agar terciptanya sistem pengembangan karir bagi pribadi pegawai, sedangkan bagi pegawai yang kurang memiliki kinerja yang tinggi, cenderung untuk malas dalam bekerja, tidak disiplin dalam melaksanakan tugas, dan kurang memiliki ide-ide atau gagasan-gagasan dalam melaksanakan tugas.

Untuk itu karir pegawai dapat tercipta tentunya pimpinan dapat melaksanakan tugasnya sebagai pembina dan pengendali dan juga mampu menguasai makna strategi dalam menjalankan pengembangan karir kepada pegawai, agar tercipta standar kerja yang diinginkan. Dengan demikian pegawai diharapkan memiliki kinerja yang tinggi dan mampu menerapkan kaidah moral, dengan selalu memberikan kontribusinya terhadap tugas yang dikerjakan. Sementara itu karir pegawai yang telah tumbuh atas adanya keinginan dan aktualisasi dari dalam pribadi pegawai yang mendorong semakin tingginya

pengembangan kinerja yang dimiliki terhadap nilai dan mempedomani norma organisasi secara lebih kreatif, utamanya perilaku mereka dalam aktivitas kerja menunjukkan peningkatan karir pegawai yang tinggi. Sebaliknya bila aktivitas kerja pegawai menurun dan tidak memiliki loyalitas kerja, dan cenderung bermalas-malasan, maka besar kemungkinan kegiatan tugas tersebut menjadi tidak bermutu dan tidak berjalan sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan, bahkan tidak jarang justru pegawai tersebut kurang memiliki karir.

Disisi lain upaya untuk meningkatkan karir pegawai yang lebih baik, dapat dilakukan dengan menempuh berbagai cara, salah satu cara diantaranya dengan pengembangan kinerja pegawai yang nantinya diharapkan pegawai akan lebih berdaya guna dan hasil guna dalam melaksanakan aktivitasnya, sehingga pegawai akan merasa puas apa yang dihasilkan, sehingga terbentuknya karir pegawai yang lebih baik.

Menurut Dessler (2000 : 21) Karir seseorang dalam suatu organisasi banyak ditentukan oleh bagaimana kebijakan dan komitmen organisasi tersebut terhadap pegawainya dalam hal-hal: (1) Sejauh mana rekrutmen dibatasi hanya pada lini jabatan tingkat bawah; (2) Sejauh mana kesempatan promosi ke jabatan yang lebih tinggi berasal dari dalam; (3) Sejauh mana terbuka kesempatan pelatihan dan pengembangan pada setiap lini; dan (4) Sejauh mana komitmen unit kerja terhadap jaminan kelangsungan kerja pegawai. Unit kerja yang berorientasi pada karir semacam ini akan memperlakukan pegawai sebagai sumber daya yang berharga, yang harus dilatih, dikembangkan dan dipertahankan. Kunci penerapan karir semacam ini adalah adanya mobilitas dan kesempatan karir internal bagi para pegawai. Substansi karir bersifat adaptif

sepanjang strukturnya sesuai dengan lingkungan organisasi yang dijalankannya. Namun dengan berubahnya lingkungan, pola karir dapat menjadi kaku dan menghambat operasi organisasi yang efektif. Sehingga, organisasi harus merancang desain karir yang logis, linear, rasional, terencana serta oportunistik dan incremental. Secara logika, idealnya karir organisasional harus merefleksikan tiga aspek yaitu: tujuan dan strategi organisasi, pola pengembangan MSDM dan posisi penilaian bagi pegawai.

Dalam kenyataannya, pengelolaan SDM merupakan hal sangat sulit dan kompleks serta menimbulkan masalah, seperti rendahnya motivasi berprestasi dalam bekerja, rendahnya kinerja dan banyak pegawai berfikir bahwa gaji yang mereka terima tidak sebanding dengan volume pekerjaan, serta banyak lagi permasalahan lainnya. Sebagai konsekuensi dalam menjalankan roda organisasi pihak manajemen hendaknya memberikan porsi yang lebih banyak terhadap bidang pengembangan sumber daya manusia. Salah satu strategi yang harus diimplementasikan oleh pihak manajemen adalah membuat perencanaan dan pengembangan karir bagi seluruh pegawai selama mereka bekerja di unit kerja. Untuk sebagian besar pegawai, kepastian karir merupakan hal yang sangat penting karena mereka akan tahu posisi tertinggi yang akan mereka capai. Dengan demikian mereka akan termotivasi untuk menunjukkan kinerja terbaiknya dan berusaha terus meningkatkan kemampuannya serta loyal terhadap unit kerja.

Berkaitan dengan hal di atas, maka peneliti dalam memilih lokus penelitian di Biro Umum Kementerian Pemuda dan Olah Raga sebagai salah

satu instrumen dari pemerintah yang mempunyai tanggung jawab mengembangkan SDM di jajaran Kementerian Pemuda dan Olahraga.

Peran Kementerian Pemuda dan Olahraga yang merupakan salah satu unit kerja yang mempunyai tugas menyelenggarakan kegiatan di Bidang Pemuda dan Olahraga, untuk itu sebelum menyelenggarakan tugas, tentunya Kementerian Pemuda dan Olahraga perlu membina dan mengembangkan kinerja pegawai sesuai dengan kebutuhan unit kerja, agar mereka dapat memberikan kinerja yang lebih baik. Demikian halnya kinerja pegawai merupakan hasil kerja pegawai dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi, sehingga. Indikator kinerja yang merupakan ukuran kuantitatif maupun kualitatif dapat menggambarkan tingkat pencapaian sasaran dan tujuan organisasi di unit kerja. Sedangkan kenyataan yang ada di Biro Umum Kementerian Pemuda dan Olahraga menurut pengamatan penulis, pimpinan telah menerapkan berbagai cara dalam mengembangkan kinerja pegawai, tetapi karir pegawai cenderung belum menunjukkan pencapaian tingkat kinerja yang lebih baik, hal ini perlu dicarikan solusinya. Dan untuk itu dalam penulisan skripsi ini, penulis memilih judul penelitian : PENGARUH PENGEMBANGAN KINERJA TERHADAP KARIR PEGAWAI DI BIRO UMUM KEMENTERIAN PEMUDA DAN OLAHRAGA”.

1.2 Perumusan Masalah

Sebelum pada pembahasan yang lebih rinci terlebih dahulu akan penulis kemukakan beberapa masalah yang akan dibahas, masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

- 1 Bagaimana pengembangan kinerja pegawai di Biro Umum Kementerian Pemuda dan Olahraga?
- 2 Bagaimana karir pegawai di Biro Umum Kementerian Pemuda dan Olahraga ?
- 3 Apakah terdapat pengaruh pengembangan kinerja terhadap karir pegawai di Biro Umum Kementerian Pemuda dan Olahraga ?

1.3 Pembatasan Masalah

Untuk mempermudah kajian teoritisnya dan adanya keterbatasan penulis, maka penulis membatasi masalah pada permasalahan yang ada pengaruhnya antara pengembangan kinerja dengan karir pegawai di Biro Umum Kementerian Pemuda dan Olahraga?

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini secara umum adalah :

- a. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan kinerja dan karir pegawai di Biro Umum Kementerian Pemuda dan Olahraga.
- b. Untuk memperoleh gambaran empirik mengenai pengaruh pengembangan kinerja terhadap karir pegawai di Biro Umum Kementerian Pemuda dan Olahraga.
- c. Mengetahui, memahami dan menganalisis besarnya pengaruh pengembangan kinerja terhadap karir pegawai di Biro Umum Kementerian Pemuda dan Olahraga.

1.4.2 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian tersebut, maka manfaat penelitian ini adalah :

- a. Bagi penulis, hasil penelitian ini dapat diperoleh gambaran keterkaitan antara ilmu manajemen yang diperoleh di perguruan tinggi dan penerapan kerja di unit organisasi.
- b. Bagi Biro Umum Kementerian Pemuda dan Olahraga, diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan untuk dapat lebih meningkatkan pengembangan karir dalam upaya mencapai optimalisasi kinerja pegawai.
- c. Bagi Universitas Mercu Buana, untuk menambah khasanah karya ilmiah di lingkungan Universitas Mercu Buana, agar semakin beragam dan dapat berguna untuk dijadikan sebagai bahan referensi bagi penelitian selanjutnya
- d. Bagi Pembaca dan Masyarakat
Menjadi tambahan sumber pengetahuan yang bermanfaat bagi siapa saja yang berminat khususnya bidang manajemen.