**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang Penelitian**

Pelaksanaan Undang - Undang No. 22 Tahun 1999, yang telah diganti oleh Undang-Undang No. 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah secara tersirat mengharuskan tersedianya aparat pemerintahan yang handal dan profesional. Hal ini tentu saja akan berkaitan dengan pelaksanaan misi pemerintah itu sendiri untuk memajukan kehidupan masyarakat (melalui pelayanan, pemberdayaan dan pembangunan). Kondisi ini hanya dapat tercipta jika didalam organisasi pemerintah berlangsung mekanisme sistem manajemen yang efektif dan efisien serta inovatif. Pelaksanaan manajemen pemerintahan yang efektif dan efisien serta inovatif mengharuskan organisasi pemerintah untuk memberikan keleluasaan kepada aparatnya untuk mengembangkan metode yang terbaik, sesuai dengan kondisi masing-masing daerah.

Berbagai hambatan yang esensial bertitik tolak pada upaya pemerintah untuk mengembangkan dan mengimplementasikan pendekatan yang terintegrasi dengan berbagai unsur, diantaranya meliputi strategistruktur budaya pemerintahansumber daya manusia yang dapat membentuk serta mewujudkan pembangunan dan kemajuan diberbagai bidang yang menyangkut kepentingan publik.

Pengembangan karir pegawai dimaksud, yaitu merupakan aktivitas pegawai dalam bekerja dan diantara peagawai saling berinteraksi, saling membantu dalammerencanakan karir masa depan di dalam organisasi agar baik pegawai maupun organisasidapat mengembangkan secara maksimal dan berkembang kearah yang lebih maju. Pola pengembangan karir pegawai adalah pola pembinaan, pengembangan peagawai yang menggambarkan jalur pengembangan karir dan menunjukkan keterkaitan dan keserasian antara jabatan, pangkat, pendidikan dan pelatihan serta masa jabatan sejak pengangkatan pertama hingga pensiun.Melihat fenomena pada saat ini, dihadapkan pada berbagai perubahan dan ketidakpastian yang sulit diramalkan. Kurun waktu yang sarat dengan ketidakpastian dan perubahan ini dikenal sebagai periode yang “*turbulent*” perubahan tersebut akan mempunyai dampak pada penyelenggaraan pemerintahan.

Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebagai pimpinan satuan pemerintahan provinsi tidak boleh memilih satu diantara sekian banyak peluang yang ada pada suatu ketika yang mungkin membuahkan sukses besar kepadanya kecuali Kepala dinas tersebut menyadari sepenuhnya kekuatan yangdipimpinnyaMereka tidak akan mampu menghadapi ancaman lingkungan sehat dengan efektif, kecuali kalau mereka secara teratur melakukan analisis terhadap faktor-faktor internal guna mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan organisasinya sekarang maupun yang akan datang.

Keberhasilan Kepala Dinas tenaga kerja dan transmigrasi dalam melaksanakan Rencana Pembangunan Jangka Panjang tersebut tidak terlepas dari pegawainya yang menjadi pelaksana teknis dari kebijakan tersebut.Keberadaan para pegawai sangatlah dibutuhkan.Karena itu makin berkembang dan diterimanya peranan pemerintah dalam upaya mencapai keberhasilan pembangunan, maka peningkatan keahlian dan kemampuan aparatnya merupakan suatu keharusan.Dengan peranan itu, kedudukan para pegawai sebagai aparat negara merupakanfaktor penentu bagi kelancaran pemerintahan dan pembangunan.

Reformasi sektor birokrasi yang dilakukan di Indonesia tidak bersifat berdiri sendiri.Hal paling substantif dari pelaksanaan reformasi sebagaimana yang diamanatkan dalam Undang-undang tentang pemerintahan tersebut adalah adanya semangat dan keinginan secara bertahap memberikan peluang kepada daerah dalam menentukan kebijakan penyelenggaraan pemerintahan. Satu hal yang akan sangat dirasakan bahwa penyelenggaraan kebijakannya akan dituntut untuk mempertimbangkan dalam penyelenggaraan kebijakannya yang mengedepankan kualitas.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat seharusnya senantiasa memperhatikan pengembangan aparatur di dalamnya yang ditimbulkan oleh aparatur itu sendiri baik dalam pelaksanaan tugas, maupun dalam menguasai wawasan yang lebih. Sehingga semua pekerjaan dapat terkendalikan dengan baik dan tanpa adanya hambatan. Untuk dapat menjalankan tugasnya secara keseluruhan maka perlu dilaksanakannya program melalui pelaksanaan pendidikan dan pelatihan serta pengawasan yang mampu untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi juga memiliki hambatan-hambatan dalam penyelenggaraan organisasi yang diantaranya disebabkan oleh kualitas sumber daya manusia dan aspek lainnya yang tidak mendukung dalam efektivitas kerja. Dengan hal tersebut maka pemerintahan tersebut sulit untuk mencapai visi dan misi dalam organisasinya.

Berdasarkan hasil penjajagan yang peneliti lakukan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat dengan orang-orang yang ada dalam dinas tersebut, peneliti menemukan permasalahan dalam efektivitas kinerja yang belum optimal. Hal ini dapat terlihat dari permasalahan sebagai berikut :

Timbulnya permasalahan di duga erat kaitannya dengan kurangnya pengembangan karir pegawai sehingga berdampak terhadap rendahnya kinerja. Hal ini dapat dilihat dari :

1. Kurangnya inisiatif pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat dalam menerapkan budaya inovasi karena kurangnnya Keterampilan , menyebabkan kualitas kerja yang dihasilkan dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan masih krang optimal.

Contoh : Banyaknya pegawai atau aparatur yang minim kemampuan atau kurang kompeten dalam bidang yang di peganngnya.

1. kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan team leader masih rendah menyebabkan komunikasi antara pimpinan dan bawahan atau sesama rekan kerja masih kurang optimal.

Contoh : masih banyaknya program-program kerja yang belum terealisasikan.

Atas dasar indikator-indikator di atas, di duga faktor-faktor pengembangan karir pegawai sebagai penyebab rendahnya kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang meliputi hal-hal sebagai berikut :

* + - 1. Prestasi kerja (*Job performance*) belum optimal, sehingga belum memberikan dampak yang positif dalam pengembangan individu. Contoh : Masih ada pegawai dinas yang pendidikannya masih minim.
      2. Jaringan kerja (*Net working*) pegawai sangat terbatas terutama dalam mengekspresikan kemampuan pegawai untuk diterapkan di luar lingkungan kerja, sehingga pegawai tidak merasakan kepuasan dalam mengembangkan karirnya. Contoh: Pegawai kurang diberikan kesempatan untuk mengembangankan dirinya melalui proses pengembangan karir sesuai dengan kemampuannya.

Bertitik tolak dari uraian tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan membuat judul : **“Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat”.**

1. **Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, pernyataan masalah (*problem statement* ini adalah : Kinerja di dinas tenaga kerja dan trasnmigrasi provinsi jawa barat rendah. Rendahnya kinerja diDinas Tenaga Kerja dan Trasnmigrasi Provinsi Jawa Barat disebabkan belum optimalnya pengembangan karir yang dilaksanakan oleh Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat.

Berpedoman pada *problem statement* tersebut, maka dapat diidentifikasikan masalah penelitian, yaitu sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh pengembangan karir Pegawai secara Simultan terhadap kinerja di Dinas Tenaga Kerja Dan Trasnmigrasi Provinsi Jawa Barat?
2. Faktor apa saja yang menjadi penghambat di dalam pelaksanaan pengembangan karir Pegawai secara Simultan terhadap kinerja pada Dinas Tenaga Kerja Dan Trasnmigrasi Provinsi Jawa Barat?
3. Usaha-usaha apa saja yang dilakukan untuk menanggulangi hambatan-hambatan yang dihadapi di dalam pengembangan karir Pegawai terhadap kinerja Dinas Tenaga Kerja Dan Trasnmigrasi Provinsi Jawa Barat?
4. **Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

**Tujuan Penelitian**

Bertolak dari identifikasi masalah maka tujuan penelitian dikemukakansebagai berikut:

1. Memperoleh data dan menggambarkan informasi secara jelas tentang peranan Pengembangan Karir pegawaidalam meningkatkan Kinerja di bidang pelatihan dan produktivitas tenaga kerja dinas tenaga kerja dan trasnmigrasi provinsi jawa barat.
2. Memperoleh data dan menggambarkan informasi mengenai permasalahan yang mempengaruhi Pengembangan Karir pegawaidalam meningkatkan Kinerja di bidang pelatihan dan produktivitas tenaga kerja dinas tenaga kerja dan trasnmigrasi provinsi jawa barat.
3. Studi perbandingan dalam menerapkan bebagai teori dan pengetahuan yang didapatkan peneliti selama kuliah dengan kenyataan di lapangan.
4. **Kegunaan Penelitian**
5. Kegunaan Teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan khasanah keilmuan Administrasi Negara,khususnya kebijakan publik yang berkaitan dengan Pengembangan Karir dan Kinerja dinas tenaga kerja dan trasnmigrasi provinsi jawa barat.
6. Kegunaan Praktis, hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat dan berguna untuk memberikan sumbangan pemikiran pada a dinas tenaga kerja dan trasnmigrasi provinsi jawa barat.
7. **Kerangka pemikiran**

Penyusunan usulan penelitian ini peneliti mengacu kepada pendapat para ahli mengenai teori-teori yang berhubungan dengan locus dan focus penelitian sebagai dasar pedoman untuk mengukur sejauh mana pedoman ini sesuai dengan kenyataan di lapangan, sehingga akan menghasilkan kesimpulan yang objektif.

Organisasi dalam meningkatkan Sumber Daya Manusia dalam rangka mengoptimalkan kinerja pegawai tidak terlepas dari pemberdayaan potensi yang ada. Salah satu variabel dalam prilaku organisasi adalah pengembangan karir,Pengembangan karir sangat mempunyai peranan dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu organisas, maka dari itu pengembangan karir akan menentukan sejauh mana kinerja pegawai di dalam organisasi.

Rivai Vitzhal (2006:282) menjelaskan pengertian pengembangan karir,yaitu : “Pengembangan karir merupakan strategi SDM yang diakui oleh kalangan administrator litbang, pejabat departemen SDM dan konsultan perusahaan”.

Rivai, lebih lanjut menyatakan, bahwa : “Pengembangan karir merupakan perangkat kritis, dimana manajemen bisa meningkatkan produktivitas, meningkatkan sikap karyawan terhadap pekerjaan dan mengembangkan kepuasan karyawan yang lebih tinggi**”.**

Riva’i (2006:291-296) selanjutnya mengemukakan terdapat 9 (sembilan) faktor pengembangan karir, yaitu sebagai berikut:

1. Prestasi kerja (*Job performance*), yaitu merupakan faktor yang paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seorang karyawan.
2. Exposur (*Exposure*), yaitu yang menjadi paham (dan diharapkan dapat dipertahankan setinggi mungkin). Mengetahui apa yang diharapkan dari promosi, pemindahan ataupun kesempatan berkarir lainnya dengan melakukan tindakan yang kondusif.
3. Jaringan kerja (*Net Working*), yaitu perolehan eksposur di luar perusahaan. Kontrak pribadi, professional melalui asosiasi profesi yang akan memberikankontak kepada seseorang yang bias jadi penting dalam mengidentifikasi pekerjaan yang lebih baik.
4. Pengunduran diri (*Resignation*), yaitu apabila perusahaan tempat seorang karyawan bekerja tidak memberikan kesempatan karir yang banyak dan ternyata di luar perusahaan terbuka kesempatan yang cukup besar untuk berkarir.
5. Kesetiaan terhadap organisasi (*Organizational loyality*), yaitu orang menempatkan loyalitas pada karir di atas loyalitas pada perusahaan.
6. Pembimbing dan sponsor (*Mentors dan sponsors*), yaitu karyawan mempelajari, bahwa mentor bisa membentu pengembangan karir mereka. Pembimbing adalah orang yang memberikan nasihat atau saran kepada karyawan dalam upaya mengembangkan karirnya.
7. Bawahan yang mempunyai peranan kunci (*Key Subordinate*), yaitu manaje-manajer yang berhasil bersandar pada bawahan yang membantu kinerja mereka.
8. Peluang untuk tumbuh (*Growt opportunies*), yaitu Karyawan hendahnya diberi kesempatan untuk meningkatkan kemampuannya, misalnya melalui pelatihan, kursus, dan melanjutkan jenjang pendidikan.
9. Pengalaman Internasional (*International experience*), yaitu untuk orang-orang yang mendekati posisi operasional atau staf senior, maka pengalaman internasional menjadi peluang pertumbuhan yang semakin penting.

Organisasi atau instansi dalam mengoptimalkan kemampuan pegawainya senantiasa menciptakan para pegawai dengan meyeimbangkan perhatiannya terhadap pengembangan karier pegawainya.Pengembangan karier pegawai merupakan hal yang penting untuk diperhatikan oleh pimpinan, sebab pengembangan karier merupakan salah satu strategi agar pegawai dapat bekerja secara professional dan proporsional sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimilikinya.Dalam arti memilki kinerja yang unggul.Pendapat dari Rivai tersebut di atas oleh peneliti selanjutnya dijadikan alat ukur untuk mengukur Pengembangan Karir Pegawai.

Siagian, Sondang P. (1995:232) menyatakan, bahwa:“dengan berbagai istilah yang berbeda-beda, semua teori motivasi mengakui pentingnya pemuasan kebutuhan manusia yang sifatnya pengembangan atau aktualisasi diri (pengembangan karir)”.

Aktualisasi diri (pengembangan karir) sebagai kebutuhan nyata menjadi lebih penting apabila diingat bahwa realisasi potensi menjadi kekuatan nyata akan berakibat pada dua hal yaitu: disatu pihak meningkatkan produktivitas kerja para pekerja yang bersangkutan dan di pihak lain, memungkinkan mereka memberikan kontribusi yang semakin besar kepada keberhasilan organisasi mencari tujuan dan berbagai sasarannya.

Siagian (1995:231) dalam kaitan ini menyatakan:“bahwa manajeman mutlak perlu menyususn program yang sistematis untuk pengemabangan karir para bawahannya, baik melaui jalur yang sifatnya formal maupun informal”.

Fubrin dalamMangkunegara(2000:77)mengemukakan definisi pengembangan karir sebagai berikut: “Pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan (organisasi) dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimal”.

Definisi dari Fubrin tersebut di atas dapat diasumsikan, bahwa pengembangan karir merupakan suatu proses aktivitas pegawai dalam organisasi dimana didalamnya terdapat upaya-upaya pengambangan diri baik pegawai maupun organisasi yang berorientasi pada masa depan ke arah yang lebih maju secara optimal. Pengembangan karir pegawai terutama pengembangan karir Pegawai Negeri Sipil, yaitu dapat dilaksanakan secara sistematik, karir Pegawai Negeri Sipil melalui pengembangan dan pembinaan pegawai tersebut secara sistematik dengan menitikberatkan pada tiga hal, yaitu sebagai berikut:

* + 1. Adanya hak bersyarat bagi kenaikan pangkat regular.
    2. Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan Struktural berdasarkan pilihan yang dilandasi dari hasil prestasi kerja.
    3. Pegawai Negeri Sipil yang kepangkatannya lebih rendah tidak boleh membawahi PNS yang kepangkatannya laebih tinggi.

Pemahaman mengenai pengambangan karir pegawai dalam tidak dapat dipisahkan dengan aktivitas pegawai yang bersangkutan. Artinya, bahwa pengambangan karir pegawai penting untuk disesuaikan aktualisasi diri pegawai ataupun organisasi dalam menuju masa depan. Karena suatu hal yang tidak wajar bila seorang pegawai yang berprestasi tidak memiliki karir yang sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya.

Kinerja merupakan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas kerjanya didalam organisasi/instansi secara optimal. Kinerja Pegawai merupakan kemampuan dimana individu-individu atau kelompok/pegawai didalam organisasi dapat melaksanakan kerjanya sesuai dengan tujuan dan sasaran yang diharapkan atau direncanakan sebelumnya.

Mahmudi (2007:20) mengemukakan bahwa : “Kinerja merupakan suatu kontruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya”.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

1. faktor personal/individu, meliputi : pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki setiap individu
2. faktor kepemimpinan, meliputi : kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan *team leader*
3. faktor tim, meliputi : kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim
4. faktor system, meliputi : system kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi
5. faktor kontekstual (situasional) meliputi : tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal

Kesemuanya itu apa yang harus ditempuh pegawai, termasuk pegawai yang bekerja di lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat.Sumber daya manusia atau pegawai merupakan ujung tombak suatu instansi atau lembaga, karena keberhasilan instansi sangatlah didukung oleh kualitas dan kompetensi sumber daya manusianya,instansi harus mampu menciptakan loyalitas kerja bagi pegawainya karena mereka merupakan aset penting yang harus dipertahankan,dipelihara dan dikembangkan Loyalitas nantinya juga mempengaruhi kinerja pegawai dan kinerja perusahaan, salah satu cara untuk menciptakan loyalitas kerja pegawai adalah dengan memperhatikan pengembangan karir mereka, baik karir yang berpusat pada organisasi maupun karir individu pegawai,Pengembangan karir pegawai seharusnya memang tidak hanya tergantung dari usaha-usaha individual saja,tetapi harus didukung oleh kepentingan organisasi. Untuk sinkronnya maka pihak organisasi dalam hal ini departemen personalia dapat mengatur perkembangan karir pegawai dan akan lebih mantap lagi apabila pimpinan organisasi merestui program-program pengembangan karir yang ditetapkan oleh departemen personalia.

Menurut konsep Schein dalam Dubrin (1989), faktor yang mempengaruhi

pengembangan karir adalah :

1. Manajerial Competence (kemampuan manajerial)
2. Technical/ Fungsional Competence (kemampuan teknis)
3. Security (keamanan)
4. Creativity (kreativitas)
5. Autonomi Independence (otonomi kebebasan)

Kinerja dalam suatu organisasi meruapakan tanggung jawab utama seorang pimpinan,dimana pimpinan membantu pegawainya agar berprestasi lebih baik. Penilaian kinerja dilakukan untuk memberi tahu pegawai apa yang diharapkan manajemen untuk membantu membangun pemahaman yang lebih baik satu sama lainnya. Penilaian harus mengenali prestasi kerja serta membuat untuk rencana untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut Saydam (2005:560), menyatakan bahwa keberhasilan seorang karyawan dipengaruhi oleh :

1. pendidikan formal
2. pengalaman kerja
3. sikap atasan
4. prestasi kerja
5. adanya lowongan jabatan
6. produktivitas kerjanya

Dengan ini menyatakan bahwa pengaruh pengembangan karir berfungsi yang berimbas pada arah karir dalam diri.Dimana pengembangan karir berpengaruh berdasarkan pertimbanggan untuk menumbuhkan ekspatriat diri yang terampil.pengembangan karir dilakukan untuk mensejahterakan dan memajukan kemampuan karyawan karena karyawan merupakan asset bagi perusahaan.

1. **Hipotesis**

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan di atas, peneliti mengemukakan hipotesis penelitian sebagai berikut: “Ada pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat.”

Hipotesis statistik:

1. Tidak ada pengaruh pengembangan karir (X) terhadap kinerja (Y) pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat.
2. Ada pengaruh pengembangan karir (X) terhadap kinerja (Y) pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat.

Berdasarkan pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa definisi operasional harus bisa diukur dan dipahami oleh orang lain. Adapun definisi operasional penelitian ini adalah :

**Gambar 1**

**Paradigma Pemikiran**

py**έ**

pyx

Keterangan Gambar :

X : Variabel Pengembangan karir

Y : Variabel Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tenaga Provinsi Jawa Barat

**έ** : Pengaruh dari variabel lain yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian

pyx : Besarnya pengaruh dari variabel pengembangan karir.

py : Besarnya pengaruh dari variabel lain yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian.

Berdasarkan pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa definisi operasional harus bisa diukur dan dipahami oleh orang lain. Adapun definisi operasional penelitian ini adalah :

1. Pengembangan Karir (X) merupakan sebagai suatu kondisi yang dilakukan oleh Kepala Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Provinsi Jawa Barat yang menggerakkan pegawai kearah suatu tujuan tertentu. Berdasarkan Prestasi kerja Exposur Jaringan net Pengunduran diri Kesetiaan terhadap organisasi Pembimbing dan sponsor Bawahan yangmempunyai peranan kunciPeluang untuk tumbuh Pengalaman internasional.
2. kinerja (Y) yaitu pencapaian unjuk kerja yang maksimal dalam arti pencapaian target yang berkaitan denganketerampilan, kekompakan,kualitas,semangat kerja.
3. Pengaruh yaitu menunjukkan seberapa besar keterkaitan atau pengaruh antara PengembanganKarir terhadap kinerja pegawai di Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Provinsi Jawa Barat
4. Signifikan yaitu data yang mempunyai makna.

**G. Lokasi dan Lamanya Penelitian**

**1. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian dilaksanakan dengan mengambil lokasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat.

**2. Lamanya Penelitian**

Lamanya penelitian yaitu dilaksanakan selama 6 bulan terhitung dari bulan oktober 2014 sampai dengan bulan April 2015, sebagaimana dapat dilihat pada jadwal penelitian yang disajikan.