

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintah dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur negara khususnya Pegawai Negeri Sipil (ASN) atau Aparatur Sipil Negara (ASN). Karena itu, dalam rangka mencapai tujuan pembangunan nasional yakni mewujudkan masyarakat yang madani, sejahtera, taat hukum, berperadaban modern, demokratis, makmur, adil dan bermoral tinggi, diperlukan Pegawai Negeri Sipil yang berkinerja tinggi serta merupakan aparatur negara yang bertugas sebagai abdi negara dan abdi masyarakat.

Baik buruknya, efektif tidaknya suatu pemerintahan sangat tergantung pada baik-buruknya, efektif tidaknya mesin birokrasi atau ASN sebagai penyelenggara pemerintahan itu sendiri.

Sebagai antisipasi dalam menghadapi perubahan lingkungan strategis yang semakin cepat dan penuh dengan ketidakpastian, maka ASN sebagai bagian dari penyelenggaraan pemerintahan, sudah sepatutnya dan sepantasnyalah melakukan antisipasi dan perubahan-perubahan, baik yang berkaitan dengan internal organisasi maupun dengan eksternal organisasi.

Pegawai Negeri Sipil yang berkedudukan sebagai unsur aparatur sipil negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara professional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara,

pemerintah dan pembangunan kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang–Undang Dasar 1945. Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan pegawai diarahkan untuk meningkatkan kualitas kinerja sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang berintikan kepada pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, ketaatan serta disiplin yang pada intinya dapat mempengaruhi kuantitas, kualitas serta kemampuan pegawai dalam bekerja yang berdampak terhadap prestasi kerja pegawai yang tinggi dan dapat mencapai target kinerja yang diinginkan instansi sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai dengan tuntutan perkembangan masyarakat.

Badan Perencanaan Pembangunan serta Penelitian dan Pengembangan (BAPPELITBANG) kota Bandung adalah salah satu lembaga teknis di lingkungan pemerintah kota Bandung badan awal mula pembentukan dikenal dengan nama Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) kota Bandung bermula ketika pada awal tahun 1972 pemerintah provinsi Jawa Barat melakukan penyempurnaan badan perancangan pembangunan daerah (BAPPEDA) Provinsi Jawa Barat dengan membentuk badan perancang pembangunan kotamadya (BAPPEMO) dan badan perancangan pembangunan kabupaten (BAPPEMKA), yang merupakan badan perencanaan pertama di Indonesia yang bersifat regional dan lokal serta ditetapkan dengan SK Gubernur Jawa Barat no.43 1972. Setelah berjalan 2 tahun, kedudukan badan perencanaan pembangunan daerah Tingkat I dikukuhkan dan diakui dengan SK Presiden no. 15 tahun 1974, sedangkan untuk daerah Tingkat II masih berlaku SK Gubernur baru

kemudian dengan SK Presiden NO. 27 Tahun 1980. Badan perencanaan daerah Tingkat II Diakui secara nasional dengan SK Presiden tersebut lahir lah badan perencanaan Daerah Tingkat 1 Bappeda Badan perencanaan Daerah Tingkat II atau Bappeda Tingkat II.

Pertimbangan yang yang mendasari SK Presiden no. 27 Tahun 1980 yaitu :

1. Untuk meningkatkan keserasian pembangunan di daerah diperlukan adanya peningkatan keselarasan antara pembangunan sektoral dan pembangunan regional.
2. Untuk menjamin laju perkembangan, keseimbangan, dan kesinambungan pembangunan daerah diperlukan perencanaan yang lebih menyeluruh, terarah dan terpadu.

Dalam lingkup Kota Bandung sendiri, Pembentukan Bappeda Kotamadya Daerah Tingkat II Bandung di dasarkan pada perda No.21 tahun 1981 dan Perda No. 24 Tahun 1981. Sebagaimana telah mengalami penyesuaian sejalan dengan perubahan paradigma pembangunan. Seiring dengan diberlakukannya undang-undang No 22 Tahun 1999, maka pemerintah kota Bandung menata kembali struktur organisasi perangkat daerahnya, termasuk merubah nama Bappeda kotamadya daerah Tingkat II Bandung menjadi Bappeda Kota Bandung. Perubahan ini ditetapkan Perda Kota Bandung No.06 2001 tentang pembentukan dan susunan organisasi lembaga teknis daerah kota Bandung, sedangkan uraian tugas dan fungsinya ditetapkan dengan perda No.17 Tahun 2001 tentang rincian tugas pokok dan Fungsi Satuan Organisasi Lembaga Teknis Daerah Kota Bandung. Kemudian dengan berlakunya undang-undang No.25 Tahun 2000 tentang kewenangan Daerah, maka keberadaan lembaga Bappeda di masing-

masing daerah disesuaikan dengan tuntunan reformasi dan kebutuhan daerahnya dalam rangka pemenuhan optimalisasi pelayanan kinerja. Terkait dengan hal tersebut, susunan organisasi Bappeda Kota Bandung kembali ditetapkan dengan prda No.12 Tahun 2007 tentang susunan dan tata kerja pemerintah Kota Bandung.

Lahirnya undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 yang diubah dengan undang-undang Nomor 12 Tahun 2008 tentang pemerintahan Daerah dan UUD Nomor 33 Tahun 2004 tentang perimbangan keuangan antara pusat dan pemerintahan Daerah menjadi tonggak penting dimulainya pelaksanaan otonomi tersebut, sehingga daerah memiliki kewenangan yang lebih luas untuk mengatur rumah tangganya sendiri, konsekuensi dari pelaksanaan UUD tersebut adalah pemerintah Daerah harus dapat lebih meningkatkan kinerjanya dalam penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan pelayanan kepada masyarakat. Pada badan perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) kinerja pegawai menjadi suatu hal penting karena kinerja pegawai akan menentukan kinerja organisasi apabila bagi organisasi publik seperti halnya Bappeda kota Bandung. Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Bandung dibagi menjadi dua yaitu perencanaan pembangunan Nasional dan Perencanaan Pembangunan Daerah Perencanaan Pembangunan Nasional bersifat secara keseluruhan yang diatur oleh menteri dan pemerintahan kemudian di berikan kepada Bappeda Kota Bandung. Namun pada tahun 2016 BAPPEDA kota Bandung beralih nama menjadi Badan Perencanaan Pembangunan serta Penelitian dan Pengembangan kota Bandung, atau disingkat menjadi (BAPPELITBANG)

Badan Perencanaan Pembangunan serta Penelitian dan Pengembangan (BAPPELITBANG) kota Bandung merupakan lembaga teknis di lingkungan Pemerintahan Daerah Tingkat II Kota Bandung. Sebagai lembaga teknis

pemerintah BAPPELITBANG dituntut untuk memberikan kinerja yang optimal dalam pelaksanaan perencanaan pembangunan serta penelitian dan pengembangan kota Bandung adalah melaksanakan sebagai urusan pemerintah lingkup manajemen kepegawaian, sehingga kinerja pegawai BAPPELITBANG secara umum menjadi sorotan dan panutan untuk badan-badan pemerintah Kota Bandung lainnya. Mengingat fungsi dari BAPPELITBANG adalah menyediakan hal perencanaan pembangunan tata kota, pembuatan jalan, relokasi gedung sekolah, penghijauan tata kota dll. Rancangan dilakukan untuk periode satu tahun sampai dengan lima sepuluh tahun yang akan mendatang. Sesuai dengan ajuan proposal dari pemerintah secara langsung, sehingga BAPPELITBANG menyediakan anggaran biaya untuk perencanaan pembangunan. Dalam hal ini kinerja pegawai BAPPELITBANG kota Bandung secara umum menjadi sorotan dan panutan bagi organisasi pemerintah lainnya, BAPPELITBANG selalu berupaya untuk mempertahankan bahkan meningkatkan kinerja pegawainya guna menjadikan aparatur pemerintahan yang profesional dan berkualitas. Pentingnya kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan serta Penelitian dan Pengembangan (BAPPELITBANG) kota Bandung yang mempunyai tugas pokok membantu Walikota dalam menyelenggarakan program kerja Pemerintah Kota Bandung di bidang perencanaan pembangunan serta penelitian dan pengembangan, dan berperan sebagai lembaga teknis daerah yang bertanggung jawab terhadap perencanaan pembangunan. Sebagaimana diamanatkan dalam pasal 14, ayat (1), undang-undang Nomor Tahun 2004 tentang pemerintahan Daerah, bahwa salah satu urusan wajib yang menjadi kewenangan pemerintah daerah adalah urusan perencanaan dan pengendalian pembangunan. Salah satu tugasnya menyelenggarakan Musrenbang Jangka Panjang Daerah oleh karena itu sangat

berpengaruh terhadap tujuan instansi, yaitu untuk meningkatkan pelayanan terhadap masyarakat terutama dalam proses perencanaan pembangunan serta penelitian dan pengembangan agar tercapainya suatu target yang diharapkan.

Kinerja pegawai menjadi suatu hal sangat penting karena kinerja pegawai akan menentukan keberhasilan suatu organisasi apalagi bagi organisasi publik, pegawai Badan Perencanaan Pembangunan serta Penelitian dan Pengembangan (BAPPELITBANG) kota Bandung dituntut untuk selalu memiliki kinerja yang baik karena tugas dan fungsinya adalah melaksanakan sebagian urusan pemerintah lingkup manajemen kepegawaian, sehingga kinerja pegawai di BAPPELITBANG kota Bandung secara umum menjadi sorotan dan panutan untuk badan-badan pemerintah lainnya.

Kinerja pegawai yang baik adalah gambaran dari sumber daya manusia yang berkualitas, kinerja ini menentukan keberhasilan dari diri seseorang, pada BAPPELITBANG kota Bandung, kinerja pegawai sangat diperhatikan, kinerja pegawai yang tinggi dari seorang pegawai akan menghasilkan peningkatan kinerja secara keseluruhan, karena kinerja merupakan cerminan bagi kemampuan instansi dalam mengelola dan mengalokasikan pegawai yang ada di instansi, oleh karena itu kinerja pegawai mempunyai pengaruh yang sangat penting bagi kelangsungan kegiatan dan pengaruh bagi proses tujuan instansi tersebut.

Peraturan Pemerintah No.10 Tahun 1979 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Penilaian kinerja PNS adalah penilaian secara periodik pelaksanaan pekerjaan seorang Pegawai Negeri Sipil. Tujuan penilaian kinerja adalah untuk mengetahui keberhasilan atau ketidakberhasilan seorang Pegawai Negeri Sipil dan untuk mengetahui kekurangan-kekurangan dan kelebihan-

kelebihan yang dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan dalam melaksanakan tugasnya. Hasil penilaian kinerja digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pembinaan Pegawai Negeri Sipil, antara lain pengangkatan, kenaikan pangkat, pengangkatan dalam jabatan, pendidikan dan pelatihan, serta pemberian penghargaan.

Penilaian kinerja pegawai saat ini menggunakan Peraturan Pemerintah Pasal 4 PP No. 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Berikut ini merupakan unsur-unsur dalam daftar penilaian prestasi kerja aparatur sipil negara (ASN) yang terdiri dari, unsur-unsur sasaran kerja pegawai (SKP) yang memiliki bobot 60%, perilaku kerja yang memiliki bobot 40% dan penilaian sasaran kerja pegawai.

Tabel 1.1
Unsur-unsur Penilaian Prestasi Kerja ASN

No.	Unsur-unsur Penilaian Prestasi Kerja
1.	Sasaran Kerja Pegawai (SKP) bobot nilai 60% <ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Waktu 4. Biaya
2	Perilaku Kerja bobot nilai 40% <ol style="list-style-type: none"> 1. Orientasi Pelayanan 2. Integritas 3. Komitmen 4. Disiplin 5. Kerjasama 6. Kepemimpinan

(Sumber: Pasal 4 PP No.46 Tahun 2011)

Berdasarkan Tabel 1.1 disebutkan ada 2 unsur yang meliputi penilaian prestasi kerja yaitu sasaran kerja pegawai (SKP) yang meliputi di dalamnya kuantitas, kualitas, waktu, biaya, sedangkan di unsur yang kedua yaitu ada perilaku kerja yang di dalamnya meliputi penilaian orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, kepemimpinan.

Tabel 1.2
Penilaian Sasaran Kerja Pegawai

No.	Nilai	Kata Sifat
1.	91 – 100	Amat Baik
2.	76 - 90	Baik
3.	61 - 75	Cukup
4.	51 - 60	Sedang
5.	50 ke bawah	Buruk

(Sumber: Pasal 4 PP No.46 Tahun 2011)

Unsur-unsur pada Tabel 1.1 tersebut akan dicocokkan dengan pelaksanaan pekerjaan yang selanjutnya diberi penilaian sesuai dengan Tabel 1.2.

Berdasarkan pengamatan awal penelitian di Badan Perencanaan Pembangunan serta Penelitian dan Pengembangan (BAPPELITBANG) Kota Bandung, diindikasikan ada beberapa masalah yang menyebabkan menurunnya kinerja pegawai di instansi tersebut. Hal ini bisa dilihat dari data sekunder hasil rata-rata prestasi kerja dari daftar Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Tahun 2015 dan 2016.

Tabel 1.3
Rekapitulasi Rata-Rata Hasil Penilaian Prestasi Kerja Pegawai di
BAPPELITBANG Kota Bandung (2015-2016)

No	Unsur Yang Dinilai				Jumlah (2015)		Jumlah (2016)
1	Sasaran Kerja ASN (SKP)				50,97		46,74
	84,96 x 60%						77,90 x 60%
2	Perilaku Kerja	1. Orientasi Pelayanan	82	Baik		79	Baik
		2. Integritas	85	Baik		81	Baik
		3. Komitmen	85	Baik		80	Baik
		4. Disiplin	86	Baik		71	Cukup
		5. Kerjasama	87	Baik		73	Cukup
		6. Kepemimpinan	80	Baik		70	Cukup
		Jumlah	505			454	
		Nilai Rata-Rata	84	Baik		75	Cukup
		Nilai Prilaku Kerja	84 x 40%		33.60	75 x 40%	30.00
Nilai Prestasi Kerja					84,57 (Baik)		76,74 (Baik)

(Sumber : Hasil Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Pada BAPPELITBANG Kota Bandung tahun 2015-2016)

Berdasarkan Tabel 1.3 menunjukkan dari tahun 2015 hingga tahun 2016 terus mengalami penurunan pada penilaian kinerja pegawai jabatan fungsional di BAPPELITBANG Kota Bandung, terutama unsur disiplin, kerjasama, dan kepemimpinan. Dimana nilai rata-rata dari tahun 2015 sebesar 84,57 dan terjadi penurunan pada tahun 2016 sebesar 76,74, hal ini terjadi karena ada beberapa pegawai yang tidak menyelesaikan tugas yang diberikan tepat waktu dan hasil pekerjaan pegawai yang kurang maksimal. Pada nilai unsur disiplin pada tahun 2015 sebesar 86 dan terjadi penurunan pada tahun 2016 menjadi 71, adapun penyebab mengapa hal seperti ini dapat terjadi yaitu karena pegawai tidak disiplin dalam waktu dan berakibat tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggang waktu yang telah ditentukan instansi. Sedangkan pada nilai unsur

kerjasama di tahun 2015 sebesar 87 dan terjadi penurunan pada tahun 2016 sebesar 73, adapun masalah kerjasama pegawai di BAPPELITBANG kota Bandung yaitu pegawai kurang bisa bekerja secara team atau berkelompok sehingga membuat pekerjaan tidak maksimal dan selesai tepat pada waktu yg telah ditetapkan, salah satu penyebabnya adalah terjadinya konflik kerja perbedaan persepsi dan ego antar pegawai yang tidak cocok dengan rekan kerjanya. Sedangkan unsur kepemimpinan juga mengalami penurunan dari tahun 2015-2016 yang awal mulanya pada tahun 2015 memiliki tingkat presentase 80 dan menurun pada tahun 2016 menjadi 70 hal ini karena kurangnya inisiatif dari pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa harus menunggu perintah dari pemimpin. Sehingga pegawai masih terlihat kurang mandiri dalam menyelesaikan pekerjaan.

Peningkatan kinerja pegawai di instansi pemerintahan dapat ditempuh dengan beberapa cara, misalnya melalui kesejahteraan pegawai pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, pengembangan karir melalui pendidikan dan pelatihan.

Penulis merasa data sekunder dari instansi yang sudah didapat masih kurang untuk penulis jadikan sebagai landasan pelaksanaan penelitian, oleh karena itu dari hasil arahan pembimbing dan dengan tujuan memperkuat penelitian, penulis menggunakan kuesioner dan wawancara kepada pegawai BAPPELITBANG Kota Bandung secara acak sebanyak 30 orang. Penulis menggunakan kuesioner untuk mengukur dan mengetahui bagaimana kinerja pegawai di BAPPELITBANG Kota Bandung, penilaian kinerja pegawai

dilakukan oleh pegawai yang meliputi kualitas, kuantitas, waktu, biaya, orientasi, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, kepemimpinan. Adapun data yang diperoleh penulis mengenai kinerja pegawai sebagai berikut :

Tabel 1.4
Kinerja Pegawai di BAPPELITBANG Kota Bandung

No	Unsur Yang Dinilai	Frekuensi					Jumlah Pegawai	Jumlah Skor	Realisasi (%)	Target (%)
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)				
1	Kualitas	10	5	12	3	1	30	113	75	100
2	Kuantitas	9	6	11	2	2	30	108	72	100
3	Waktu	17	6	5	1	1	30	127	84	100
4	Biaya	11	5	10	1	3	30	110	73	100
5	Orientasi	8	7	13	2	-	30	111	74	100
6	Integritas	10	12	6	2	-	30	120	80	100
7	Komitmen	17	3	7	2	1	30	123	82	100
8	Disiplin	5	7	14	3	1	30	102	68	100
9	Kerjasama	4	5	16	3	2	30	96	64	100
10	Kepemimpinan	4	9	13	2	2	30	101	67	100
Jumlah Skor Rata-Rata									74	100
Jumlah Skor = Nilai x F										
Realisasi = Jumlah Skor : (F Tertinggi x Jumlah Pegawai) x 100%										
Jumlah Skor Rata-Rata = Total Realisasi : Total Pernyataan										

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survei (2017)

Berdasarkan Tabel 1.4 dapat dilihat bahwa kondisi kinerja pegawai di BAPPELITBANG Kota Bandung yang secara keseluruhan dapat dikatakan belum sesuai dengan yang diharapkan dengan nilai rata-rata sebesar 74% dari target 100% yang telah ditetapkan oleh instansi. Hal ini menunjukkan masalah dari unsur disiplin yaitu masih ada pegawai yang berleha-leha menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang tidak sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh instansi sehingga hasil pekerjaan dinilai kurang maksimal. Masalah unsur kerjasama yaitu masih ada pegawai yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan secara berkelompok dikarenakan adanya ketidakcocokan antar sesama pegawai dan berakibat pekerjaan tidak selesai sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Masalah dari unsur kepemimpinan yaitu pegawai masih mementingkan ego masing-masing dalam menyelesaikan pekerjaan karena adanya perbedaan persepsi antara atasan dan bawahan dan masih kurangnya inisiatif dari pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari pemimpin. Sehingga pegawai masih terlihat kurang mandiri dalam menyelesaikan pekerjaan.

Selain itu penulis juga disini memiliki data dari pengukuran menggunakan dimensi dan indikator dari 10 variabel bebas yang mempengaruhi kinerja pegawai. Alasan penulis melakukan kuesioner dan wawancara yaitu untuk mengetahui masalah-masalah apa saja yang mempengaruhi kinerja pegawai di BAPPELITBANG Kota Bandung. Data yang didapatkan penulis adalah sebagai berikut:

Tabel 1.5
Variabel-Variabel yang Bermasalah Terhadap Kinerja Pegawai di
BAPPELITBANG Kota Bandung

Variabel	Unsur yang dinilai	Mean
Kompetensi	Motif	4,23
	Karakter pribadi	
	Konsep diri	
	Pengetahuan	
	Keterampilan	
Kompensasi	Gaji	4,13
	Bonus	
	Tunjangan	
	Penghargaan	
	Fasilitas	
Gaya Kepemimpinan	Tipe Direktif	4,16
	Tipe Suportif	
	Tipe Partisipatif	
	Tipe Berorientasi Prestasi	
Stress Kerja	Tuntutan tugas	4,17
	Tuntutan peran	
	Tuntutan antar pribadi	
	Struktur organisasi	

(Lanjutan Tabel 1.5)

	Kepemimpinan organisasi	
Motivasi Kerja	Kebutuhan berprestasi	4,17
	Kebutuhan untuk Berafiliasi	
	Kebutuhan untuk berkuasa	
Konflik Kerja	Ketidakjelasan tanggung jawab dan wewenang	4.05
	Saling ketergantungan tugas	
	Perbedaan persepsi	
	Sistem imbalan	
	Perbedaan komunikasi	
Disiplin Kerja	Kehadiran	4.01
	Tingkat kewaspadaan	
	Ketaatan pada standar kerja	
	Ketaatan pada peraturan kerja	
	Etika kerja	
Pengembangan Karir	Mutasi	3.50
	Seleksi	
	Penempatan	
	Pelatihan	
	Pendidikan	
Pelatihan	Instruktur	4.17
	Peserta	
	Materi	
	Metode	
	Tujuan	
	Sasaran	
Kesejahteraan Kerja	Uang Pensiun	3,52
	Jaminan kematian Pegawai	
	THR	
	Sarana Kerohanian	
	Sarana Olahraga	
	Koperasi	
	Fasilitas Pembelian	
	Asuransi	
Mean = Nilai x F : Jumlah Pegawai (30 orang)		
Skor Rata-Rata = Jumlah Mean : Jumlah Kuesioner		

Sumber : Hasil olah data kuisisioner pra-survei (2017)

Berdasarkan Tabel 1.5 di atas, dapat diketahui bahwa tanggapan pegawai mengenai 10 variabel bebas yang bermasalah yang mempengaruhi kinerja

pegawai di BAPPELITBANG kota Bandung yang mendapatkan nilai rata-rata terendah yaitu variabel pengembangan karir dengan nilai rata-rata 3,50 dan kesejahteraan kerja dengan nilai rata-rata 3,52. Hal ini menunjukkan kinerja pegawai menurun yang diakibatkan Hasil dari observasi pra-survei yang telah dilakukan pada aspek sumber daya manusia yang bekerja di BAPPELITBANG kota Bandung, baik melalui wawancara dan penyebaran kuisioner kepada beberapa pegawai setiap bidangnya, diketahui adanya indikasi – indikasi permasalahan pengembangan karir. Hasil dari wawancara dan penyebaran kuisioner pra-survei kepada beberapa pegawai yang berada di dalam BAPPELITBANG kota Bandung bahwa pengembangan karir di BAPPELITBANG kota Bandung dinilai baik namun belum optimal, sehingga harus diperhatikan dan disesuaikan dengan dinamika atau kondisi yang ada, yaitu dinamika atau kondisi yang bisa membuat intansi lebih produktif dan efektif. Berikut data yang diperoleh penulis mengenai pengembangan karir adalah sebagai berikut :

Tabel 1.6
Hasil Kuesioner Pra-Survei Mengenai Pengembangan Karir di
BAPPELITBANG Kota Bandung

No	Unsur Yang Dinilai	Variabel (Pengembangan Karir) Jawaban (F)					Jumlah Karyawan	Jumlah Skor	Realisasi (%)	Target (%)
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)				
1	Mutasi	7	5	15	2	1	30	105	70	100
2	Seleksi	13	10	5	1	1	30	123	82	100
3	Penempatan	6	8	11	3	2	30	103	69	100
4	Pendidikan	16	7	5	1	1	30	126	84	100
5	Pelatihan	4	5	16	3	2	30	96	64	100
Jumlah Skor Rata-Rata									74	100
Jumlah Skor = Nilai x F										
Realisasi = Jumlah Skor : (F Tertinggi x Jumlah Pegawai) x 100%										
Jumlah Skor Rata-Rata = Total Realisasi : Total Pernyataan										

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survei (2017)

Berdasarkan Tabel 1.6 di atas dapat dilihat bahwa kondisi pengembangan karir di badan perencanaan pembangunan serta penelitian dan pengembangan (BAPPELITBANG) kota Bandung yang secara keseluruhan dapat dikatakan belum maksimal. Hal ini dibuktikan dengan melihat nilai jumlah skor rata-rata dari variabel pengembangan karir yaitu menunjukkan angka 74 dan banyaknya jawaban kurang setuju, hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir pada badan perencanaan pembangunan dan penelitian serta pengembangan (BAPPELITBANG) kota Bandung kurang baik didasarkan dengan melihat jawaban merujuk pada skala interval antara 60%-79% yang secara keseluruhan dapat dikatakan belum sesuai dengan yang diharapkan. Hasil wawancara dan hasil perhitungan dari pengisian kuisisioner pra-survei peneliti dengan pegawai BAPPELITBANG kota Bandung mengenai pengembangan karir adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan unsur penempatan, ternyata masih terdapat masalah mengenai penempatan pegawai yaitu tidak meratanya tingkat penempatan bagi setiap pegawai.
2. Berdasarkan unsur pelatihan, ternyata masih terdapat masalah mengenai pelatihan yaitu menurut pegawai tidak adanya tempat untuk pelatihan untuk meningkatkan kinerja pegawai sebagai salah satu syarat untuk menunjang karir pegawai.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai selain pengembangan karir yaitu faktor kesejahteraan. Apabila instansi memberikan kesejahteraan kerja

kepada setiap para pegawai maka akan berdampak positif terhadap kinerja pegawai. Karena apabila intansi kurang meperhatikan dalam program pemberian kesejahteraan kerja kepada setiap pegawai maka hal ini akan berdampak pada menurunnya kinerja pegawai dan tentunya hal tersebut dapat mengakibatkan dampak yang buruk terhadap instansi tersebut.

Berikut adalah data yang diperoleh penulis mengenai kesejahteraan kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 1.7
Hasil Kuesioner Pra-Survei Mengenai Kesejahteraan Pegawai di
BAPPELITBANG Kota Bandung

Variabel (Kesejahteraan Kerja)		Jawaban (F)					Jumlah Karyawan	Jumlah Skor	Realisasi (%)	Target (%)
No	Unsur Yang Dinilai	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)				
1	Uang Pensiun	6	7	15	1	1	30	106	71	100
2	Jaminan Kematian Pegawai	7	8	13	1	1	30	109	73	100
3	THR	13	8	7	1	1	30	121	81	100
4	Sarana Kerohanian	10	12	6	2	-	30	120	80	100
5	Sarana Olahraga	17	3	7	2	1	30	123	82	100
6	Koperasi	5	7	14	3	1	30	102	68	100
7	Fasilitas Pembelian	4	5	16	3	2	30	96	64	100
8	Asuransi	4	9	13	2	2	30	101	67	100
Jumlah Skor Rata-Rata									73	100
Jumlah Skor = Nilai x F										
Realisasi = Jumlah Skor : (F Tertinggi x Jumlah Pegawai) x 100%										
Jumlah Skor Rata-Rata = Total Realisasi : Total Pernyataan										

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survei (2017)

Berdasarkan tabel 1.7 di atas, dapat dilihat jumlah skor rata-rata pada variabel kesejahteraan kerja yaitu menunjukkan angka 73. Hal ini menunjukkan

bahwa kesejahteraan pegawai pada badan perencanaan pembangunan dan penelitian serta pengembangan (BAPPELITBANG) kota Bandung kurang baik didasarkan dengan melihat jawaban merujuk pada skala interval antara 60%-79% yang secara keseluruhan dapat dikatakan belum sesuai dengan yang diharapkan, hal yang harus mendapat perhatian utama yaitu berdasarkan indikator yang memiliki skor dibawah rata-rata yaitu pelayanan yang berupa asuransi pegawai, ternyata tidak semuanya asuransi yang diberikan kepada setiap pegawai, ternyata asuransi kesehatan saja yang diberikan kepada pegawai namun asuransi yang lain belum diberikan,serta berdasarkan dimensi dan indikator fasilitas berupa fasilitas pembelian ternyata masih terdapat masalah karena fasilitas pembelian yang terdapat di intansi hanya ada satu yaitu koperasi namun menurut hasil observasi peneliti ternyata fasiliatas koperasi yang ada dintansi kurang memadai karena tidak semuanya keperluan pegawai tersedia selain koperasi fasilitas pembelian yang tidak tersedia di intansi yaitu kantin karena berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti ternyata di dalam intansi tidak ada kantin hal tersebut membuat pegawai selalu membeli makanan di luar dan membawa makanan tersebut ke dalam ruangan tempat mereka bekerja sehingga hal tersebut dapat mengganggu pekerjaan pegawai dan membuat pegawai tidak fokus dalam bekerja.

Alasan peneliti mengambil judul mengenai pengembangan karir dan kesejahteraan adalah karena pengembangan karir merupakan faktor yang paling penting dan sangat menentukan kemjuan didalam sebuah organisasi atau intansi, baik organisasi pemerintah maupun swasta, serta apabila setiap pegawai mempunyai karir yang bagus di intansi maka akan mempengaruhi kinerjanya di

dalam intansi dan setiap pegawai dapat mengeluarkan kemampuannya terbaiknya dalam bekerja sehingga hal ini akan berdampak positif terhadap kinerja dan kemajuan intansi itu sendiri. Apabila setiap pegawai tidak bisa meningkatkan karirnya maka akan mempengaruhi kinerja setiap pegawai yang pada akhirnya kinerja setiap pegawai akan menurun sehingga akan berdampak negatif terhadap kinerja dan kemajuan intansi, variabel kesejahteraan juga memberikan dampak yang hampir sama juga, dimana kesejahteraan juga memiliki peran yang paling penting menyangkut kinerja pegawai dalm intansi. Apabila intansi tidak memperhatikan kesejahtraan pegawai, maka akan berdampak pada kualitas kerja setiap pegawai dan kualitas kerja setiap pegawai tersebut akan bisa berdampak pada kinerja setiap pegawai didalam intansi, untuk itu wajib bagi intansi untuk memberikan kesejahteraan kepada setiap pegawai berupa hal apapun karena hal tesebut dapat meningkatkan semangat kerja pegawai dan akan menciptakan suasana kerja yang nyaman, tentram dan kondusif, sehingga suasana tersebut akan bisa membantu dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang hasilnya penulis tuangkan kedalam bentuk karya ilmiah skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pengembangan Karir dan Kesejahteraan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan serta Penelitian dan Pengembangan (BAPPELITBANG) Kota Bandung”**

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah Penelitian

1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas dapat diindikasikan terjadi masalah mengenai kinerja pegawai pada BAPPELITBANG Kota Bandung, masalah yang terjadi diduga diakibatkan oleh faktor pengembangan karir yang belum optimal dan kesejahteraan yang kurang efektif.

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang muncul, yaitu :

1. Menurunnya aspek penilaian dari kinerja karyawan terutama unsur disiplin, kerjasama, dan kepemimpinan.
2. Disiplin kerja yang rendah terutama ketaatan dalam standar kerja.
3. Kurangnya kerjasama menyelesaikan pekerjaan secara berkelompok.
4. Pengembangan karir yang tidak merata pada setiap pegawai.
5. Kurangnya pelatihan dan pendidikan untuk menunjang karir bagi setiap pegawai.
6. Kurangnya inisiatif pegawai dalam merencanakan pengembangan karirnya.
7. Program kesejahteraan yang diberikan kepada pegawai berupa asuransi Pegawai belum optimal.
8. Fasilitas kesejahteraan berupa fasilitas pembelian yaitu koperasi dan kantin masih belum memadai dan belum tersedia didalam instansi.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka peneliti membuat suatu perumusan masalah sebagai berikut .:

1. Bagaimana Pengembangan Karir pegawai dan Kesejahteraan pegawai di BAPPELITBANG kota Bandung.
2. Bagaimana Kinerja pegawai di BEPPELITBANG kota Bandung.
3. Seberapa besar pengaruh Pengembangan Karir dan Kesejahteraan pegawai terhadap Kinerja pegawai di BAPPELITBANG kota Bandung baik simultan maupun parsial.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai peneliti dalam melakukan Penelitian pada BAPPELITBANG Kota Bandung, yaitu :

1. Mengetahui kondisi Pengembangan Karir Pegawai dan Kesejahteraan pegawai di BAPPELITBANG Kota Bandung.
2. Mengetahui kondisi Kinerja Pegawai di BAPPELITBANG kota Bandung.
3. Mengetahui besarnya pengaruh Pengembangan Karir dan Kesejahteraan Pegawai terhadap Kinerja pegawai di BAPPELITBANG kota Bandung baik secara simultan maupun parsial.

1.4 Kegunaan Penelitian

Peneliti mengharapkan semoga penelitian ini dapat memberikan hasil yang manfaat, sejalan dengan tujuan penelitian diatas, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna baik secara akademis maupun praktis.

1.4.1 Kegunaan Akademis

- a) Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan memperkaya pandangan ilmiah di bidang manajemen bagi penulis, serta menambah

ilmu baik teori maupun praktik tentang pengembangan karir dan kesejahteraan terhadap kinerja.

- b) Penelitian ini diharapkan dapat menjadi studi dasar perbandingan dan referensi bagi peneliti lain yang sejenis dan menjadi masukan bagi pihak – pihak yang membutuhkan.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Penulis

- a) penelitian ini membantu saya dalam mengasah kemampuan saya, seperti cara mengambil data – data penelitian dan sekaligus menambah pengalaman mengenai dunia kerja.
- b) Penelitian ini membuat penulis bisa belajar bagaimana cara berkomunikasi yang baik dengan para pegawai dan Kepala Bagian Kepegawaian BAPPELITBANG kota Bandung.
- c) Penelitian ini membuat penulis belajar cara wawancara yang baik kepada Kepala Bagian BAPPELITBANG kota Bandung, sehingga penulis lebih memahami mengenai masalah Pengembangan Karir, Kesejahteraan dan Kinerja Pegawai pada dunia kerja.
- d) Penelitian ini membuat penulis memahami dan mengetahui permasalahan yang terjadi pada dunia kerja, mudah – mudahan penulis menjadi lebih siap menghadapi dunia kerja akan memiliki sedikit pengalaman apabila suatu saat penulis menjadi seorang pemimpin didalam suatu intansi.

2. Bagi Intansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan untuk BAPPELITBANG kota Bandung khususnya pada pengambilan keputusan yang mengenai Pengembangan Karir, Kesejahteraan dan Kinerja Pegawai.

3. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan menambah wawasan serta dapat menjadi sarana informasi untuk kepada para pembaca pada umumnya dan bagi peneliti selanjutnya sebagai referensi mengenai penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya mengenai Pengembangan Karir, Kesejahteraan dan Kinerja Pegawai.