

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Arti kinerja sebenarnya berasal dari kata-kata *job performance* atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai karyawan/pegawai. Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok pegawai telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolok ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolok ukur keberhasilannya. Sebenarnya, pegawai bisa saja mengetahui seberapa besar kinerja mereka melalui sarana informal, seperti komentar atau penilaian yang baik atau buruk dari atasan, mitra kerja, bahkan bawahan, tetapi seharusnya penilaian kinerja juga harus diukur melalui penilaian formal dan terstruktur (terukur). Namun, apabila penilaian kinerja tersebut mengacu pada pengukuran formal yang berkelanjutan, maka penilaian justru lebih lengkap dan detail karena sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerja, standar kerja, perilaku dan hasil kerja bahkan termasuk tingkat absensi pegawai dapat dinilai.

Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kemampuan SDM atau pegawai ialah dengan menciptakan iklim yang dapat memotivasi pegawai untuk meningkatkan prestasi kerja. Pemahaman tentang kebutuhan atau keinginan para pegawai sangat diperlukan dalam hal tersebut. Salah satu kebutuhan atau keinginan dari setiap pegawai ialah mendapatkan kesempatan untuk mencapai karir dengan baik dan maksimal. Upaya meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil selalu dilakukan di setiap instansi, termasuk di instansi Kodam I Bukit Barisan. Diperlukan pegawai yang terampil dan sesuai dengan keahlian yang dibutuhkan dibidangnya masing-masing, untuk itu perlu diadakan pengembangan bagi pegawai sebagai pedoman untuk meningkatkan kualitas kerja dalam organisasi pemerintahan. Pegawai termotivasi meningkatkan prestasi kerjanya dikarenakan ada jaminan karir yang jelas. Artinya setiap pegawai yang memperlihatkan prestasi kerja yang baik, akan memperoleh kesempatan untuk meningkatkan karir nya dengan baik pula. Begitu Sebaliknya, pegawai yang kurang berprestasi tidak akan mendapatkan kesempatan peningkatan karir dengan bidang yang dimiliki nya. Dalam melaksanakan misinya ditentukan oleh keberadaan dan kinerja pegawai. Pegawai tidak hanya sekedar unsur aparatur negara, tetapi juga sebagai abdi negara, abdi masyarakat yang hidup di tengah masyarakat serta bekerja untuk kepentingan masyarakat

Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain sistem perencanaan, penyusunan pegawai, pengembangan pegawai, pengelolaan karir, evaluasi kinerja kerja, kompensasi pegawai dan hubungan ketenagakerjaan yang baik. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktik

manajemen yang memengaruhi secara langsung sumber daya manusianya. Sementara itu, Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan organisasi. Kegiatan di bidang SDM dapat dilihat dari dua sudut pandang, yaitu dari sisi pekerjaan dan dari sisi pekerja. Dari sisi pekerjaan terdiri dari analisis dan evaluasi pekerjaan. Sementara itu, dari sisi pekerja meliputi kegiatan-kegiatan pengadaan tenaga kerja, penilaian prestasi kerja, pelatihan, dan pengembangan promosi, kompensasi dan pemutusan kerja.

Pegawai negeri sipil yang menunjukkan prestasi kerja yang luar biasa baiknya, dapat dinaikkan pangkatnya setiap kali setingkat lebih tinggi, apabila yang bersangkutan menunjukkan prestasi kerja yang luar biasa baiknya secara terus-menerus selama dua tahun terakhir, sehingga ia nyata-nyatanya menjadi teladan bagi lingkungannya yang dinyatakan dengan surat keputusan oleh menteri, jaksa agung, pimpinan, kesekretariatan lembaga tertinggi/tinggi negara, pimpinan lembaga pemerintah nondepartemen, atau gubernur kepala daerah tingkat I yang berkaitan sekurang-kurangnya telah dua tahun dalam pangkat yang dimilikinya, setiap unsur penilaian pelaksanaan pekerjaan bernilai amat baik selama dua tahun terakhir. Untuk menilai prestasi kerja yang baik, pejabat yang berwenang membentuk suatu tim yang anggotanya terdiri dari pejabat dalam lingkungannya masing-masing yang dipandang cakap dan ahli dalam bidang yang dinilai. Pegawai negeri sipil yang mempunyai keahlian dalam bidangnya yang bermanfaat bagi negara akan memperoleh karir yang baik pula.

Kenaikan pangkat pengabdian adalah kenaikan pangkat sebagai penghargaan bagi pegawai negeri sipil yang telah mencapai batas usia pensiun dan akan mengakhiri masa jabatannya sebagai pegawai negeri sipil dengan hak pensiun. Kepada pegawai negeri sipil yang telah mencapai batas usia pensiun dan akan berhenti dengan hormat sebagai pegawai negeri sipil dengan hak pensiun dapat diberikan kenaikan pangkat setingkat lebih tinggi apabila yang bersangkutan memenuhi syarat-syarat sebagai berikut: telah menjabat pangkat yang dimilikinya sekurang-kurangnya empat tahun dan penilaian pelaksanaan pekerjaan rata-rata baik selama satu tahun terakhir sebelum ia dibebaskan dari jabatannya serta tidak ada unsur penilaian pelaksanaan pekerjaan yang bernilai kurang. Kenaikan pangkat pengabdian harus sudah diproses sebelum pegawai negeri sipil yang bersangkutan diberhentikan dengan hormat sebagai pegawai negeri sipil dengan hak pensiun. Selain promosi berupa kenaikan pangkat, juga ada promosi ke dalam jabatan. Adapun yang dimaksud jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang PNS dalam rangka susunan sesuatu organisasi baik jabatan struktural maupun jabatan fungsional.

Penelitian tersebut meneliti tentang kinerja kerja pegawai di Kodam I Bukit Barisan. Secara umum masalah jabatan dan pengembangan karir akan berpengaruh terhadap kinerja kerja pegawai pegawai Kodam I Bukit Barisan. Hal tersebut terjadi karena tidak adanya pelatihan. Jika pengembangan karir pegawai

telah berjalan dengan lancar maka jabatan akan berjalan dengan efektif dan efisien sehingga kinerja kerja pegawai akan terlaksanakan dengan baik sesuai dengan visi dan misi instansi tersebut.

Masalah yang mempengaruhi jabatan PNS Kodam I Bukit Barisan terhadap kinerja pegawai:

1. Belum mengikuti Diklat Pim bagi golongan aparatur sipil
2. Kelebihan Pers dalam satu biro (kelebihan pers dalam salah satu biro karna tidak sesuai dengan struktur organisasi. Kenapa kelebihan alasannya kemungkinan dari pindahan).

Jabatan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki peran yang sangat baik dalam proses pengembangan instansi pemerintah. Untuk jabatan sendiri dapat memberikan pengambilan keputusan mengenai rekrutmen, seleksi, pelatihan. Selain memberikan manfaat kepada instansi pemerintah jabatan dapat mempengaruhi dan memberikan manfaat kepada pegawai dalam satu instansi dengan cara penempatan yang sesuai dengan kualifikasi bidangnya, maka pegawai telah diberikan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dan potensi pada dirinya dengan seoptimal mungkin.

Perlu adanya pengoptimalan jabatan sangat penting dilakukan oleh instansi pemerintah dikarenakan untuk mengetahui deskripsi dan spesifikasi jabatan tersebut. Deskripsi dan spesifikasi tersebut digunakan sebagai dasar menempatkan pegawai sesuai tempat dan fungsionalnya. Jika adanya terjadi kesalahan dalam

pengoptimalan jabatan maka dapat mengurangi kinerja pegawai di instansi tersebut.

Pengoptimalan jabatan merupakan suatu dasar dalam manajemen kepegawaian. Pengoptimalan ini memberikan dasar yang sangat nyata bagi pegawai dalam jabatan tertentu dapat bekerja secara optimal dan efisien yang dimana pegawai tersebut sudah ditempatkan sesuai kemampuan dan latar belakang pendidikan yang dimiliki.

Selanjutnya yaitu terdapat pengembangan karir yang sangat penting untuk organisasi, sebab karir ialah kebutuhan yang terus menerus dikembangkan dalam diri pegawai tersebut sehingga dapat memotivasi pegawai agar meningkatkan kinerjanya. Pengembangan karir meliputi setiap aktivitas untuk mempersiapkan pegawai menempuh jenjang karir tertentu. Pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh bagian personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi.

Pengembangan karir pegawai ialah bukan saja tanggung jawab pegawai akan tetapi merupakan bagian dari tanggung jawab organisasi dimana pegawai tersebut bekerja. Untuk melaksanakan pengembangan karir disebuah instansi selain membuat perencanaan karir pegawai, manajemen karir juga harus diperhatikan oleh organisasi tersebut dimana pegawai bekerja. Tujuan pengembangan karir tersebut meningkatkan kesejahteraan pegawai yang efektif dan efisien. Membantu menyadarkan pegawai dengan kemampuan yang

dimilikinya agar dapat meraih jabatan yang sesuai dengan bidang keahlian yang dikuasainya. Memperkuat hubungan pegawai dengan instansi/lembaga tersebut. Membentuk sikap kerja yang positif dengan membuktikan tanggung jawab kinerja yang baik.

Dengan demikian, pengembangan karir tergolong atas semua pekerjaan yang ditekuni pegawai selama kehidupan pekerjaannya. Dengan adanya peningkatan pengembangan karir akan mendorong pegawai agar lebih berprestasi. Berawal dari proses perencanaan karir, pegawai mengidentifikasi jalur-jalur menuju sasaran pengembangan karir tersebut. Kemudian melalui kegiatan pengembangan karir para pegawai mencari cara untuk meningkatkan dirinya dan mengembangkan sasaran-sasaran karir mereka untuk meningkatkan kinerja di instansi tersebut.

Berdasarkan uraian pada latar belakang tersebut, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian tentang “ **Pengaruh Jabatan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Kerja Pegawai Kodam I Bukit Barisan Medan.**”

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan penilaian maka penulis mengidentifikasi permasalahan adalah sebagai berikut:

1. Kinerja pegawai tidak berjalan dengan baik dalam menentukan penilaian kerja yang optimal.
2. Kenaikan pangkat PNS akan mempengaruhi jabatan dan pengembangan karir pegawai.

3. Semua pihak organisasi bertanggung jawab dengan pengembangan karir pegawai.

1.3. Batasan Masalah

Mengingat keterbatasan waktu peneliti memberikan batasan berdasarkan pembahasan yang hanya difokuskan peneliti tentang Pengaruh jabatan dan pengembangan karir terhadap kinerja kerja pegawai kodam I Bukit Barisan Medan. Agar pembahasan lebih tepat dan tidak terlalu meluas.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah jabatan berpengaruh terhadap kinerja kerja pegawai di Kodam I Bukit Barisan Medan ?
2. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja kerja pegawai di Kodam I Bukit Barisan Medan ?
3. Apakah jabatan dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja kerja pegawai Kodam I Bukit Barisan Medan ?

1.5. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh jabatan terhadap kinerja kerja pegawai Kodam I Bukit Barisan Medan.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja kerja pegawai Kodam I Bukit Barisan Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja kerja pegawai Kodam I Bukit Barisan Medan.

1.6. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini antara lain :

1. Bagi peneliti
 - Penelitian ini merupakan suatu kesempatan untuk peneliti agar dapat menambah wawasan pengetahuan peneliti dibidang ilmu manajemen, lebih tepatnya pada variabel masalah yang diteliti ialah tentang pengaruh jabatan dan pengembangan karir terhadap kinerja kerja pegawai Kodam I Bukit Barisan Medan.
 - Merupakan syarat dalam meraih gelar sarjana Sarjana Ekonomi (S1) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Dharmawangsa.

2. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan tentang kekuatan ataupun kelemahan dari, pengaruh jabatan dan pengembangan karir terhadap kinerja kerja pegawai Kodam I Bukit Barisan Medan.

3. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini juga dapat dijadikan masukan atau sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian yang akan dilakukan selanjutnya hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan bacaan ilmiah di perpustakaan.

