

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia, karena sumber daya manusia adalah aset terpenting bagi organisasi, baik organisasi skala besar maupun kecil. Setiap organisasi harus selalu mengoptimalkan sumber daya manusia untuk mencapai terwujudnya tujuan organisasi. Hariandja (2002) menyatakan selain faktor lain seperti permodalan, sumber daya manusia juga merupakan salah satu faktor terpenting dalam sebuah perusahaan, oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi.

Semakin berkembang nya zaman tingkat persaingan antar instansi pemerintah semakin ketat, sehingga mendorong instansi pemerintah untuk meningkatkan kegiatan pengelolaannya baik dari segi infrastruktur maupun sumber daya manusia. Oleh karena itu, instansi pemerintah membutuhkan sumber daya manusia yang profesional dan memadai. Setiap instansi pemerintah harus memiliki sumber daya manusia yang efisien untuk membangun kelembagaan ke arah yang lebih baik, pencapaian tujuan instansi pemerintah bergantung pada kinerja pegawai. Negara (2014) menyatakan bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari pegawai. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor-faktor yang mendukung pekerjaan pegawai, faktor-faktor tersebut berasal dari lingkungan, seperti pengembangan karir dan pelatihan.

Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan atau keahlian kerja pegawai guna mencapai karir yang diinginkan (Massie dkk., 2015). Tujuan pengembangan karir adalah untuk dapat memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan kerja dalam pencapaian tujuan organisasi. Pengembangan karir sangat penting bagi organisasi karena karir merupakan kebutuhan yang harus terus berkembang dalam diri seorang pegawai, tujuan seorang pegawai dalam organisasi yaitu mengharapkan keberhasilan dalam bekerja yang ditandai dengan kemajuan karir nya. Pengembangan karir seseorang merupakan salah satu motivasi utama untuk berpartisipasi aktif dalam suatu organisasi.

Hal ini diperkuat oleh teori Maslow (1984) menyatakan bahwa manusia akan berusaha memenuhi kebutuhannya pada tingkat yang lebih tinggi. Karyawan yang merasa puas dengan gajinya karena dapat memenuhi kebutuhan dasarnya, sehingga memiliki motivasi untuk memenuhi kebutuhan lain, seperti aktualisasi diri. Mereka akan berjuang untuk peningkatan karir dan berusaha untuk mencapai posisi tertinggi di perusahaan. Sehingga dengan adanya pengembangan karir dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja, pegawai yang termotivasi untuk meningkatkan karirnya, akan terus berusaha untuk bekerja dengan baik. Pengembangan karir dapat diartikan sebagai upaya untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai, sehingga dapat memiliki prestasi kerja yang baik dan memperoleh hasil yang terbaik (Bintari, 2018).

Selain itu pemberian pelatihan kepada pegawai merupakan salah satu hal yang sangat penting bagi lembaga atau instansi. Pelatihan merupakan proses membentuk dan melengkapi pegawai dengan meningkatkan keterampilan, kemampuan, pengetahuan, dan perilaku mereka. Hal ini sejalan dengan Shafiq dan Hamza (2017) yang menyatakan pentingnya pelatihan, dengan menyatakan bahwa pelatihan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan membawa perubahan positif lainnya, seperti memperoleh bakat baru. Dengan mengadakan pelatihan, pegawai dapat memahami bagaimana bekerja secara baik dan benar sesuai dengan standar operasi yang ditetapkan oleh instansi, sehingga instansi dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Sinambela (2015) pelatihan merupakan proses sistematis di mana suatu organisasi mengembangkan keterampilan, kemampuan, pengetahuan atau sikap individu, yang dapat mengubah perilaku pegawai untuk mencapai tujuan instansi yang telah ditentukan. Program pelatihan yang dilaksanakan dengan baik akan berdampak pada kinerja pegawai. Oleh karena itu, upaya manajemen untuk meningkatkan kinerja pegawai menjadi sangat penting, karena tercapainya suatu tujuan lembaga atau instansi sangat bergantung pada kualitas kinerja pegawai.

Kinerja pegawai sangat penting untuk kesuksesan lembaga atau instansi. Untuk itu perlu diperhatikan guna mewujudkan tujuan lembaga atau instansi. kinerja merupakan cerminan mengenai pencapaian oleh pegawai dalam suatu organisasi guna mewujudkan visi, misi, serta tujuan organisasi yang sudah ditetapkan sebelumnya (Massie dkk., 2015). Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, diantaranya pengembangan karir dan pelatihan. Melalui

penerapan sistem pengembangan karir dan pelatihan, pegawai diharapkan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan bertanggung jawab atas pekerjaannya, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

LPMP Provinsi Lampung merupakan instansi yang bertanggung jawab atas penyelenggaraan penjaminan mutu pendidikan dasar dan menengah di Provinsi sesuai dengan kebijakan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan. Proses penjaminan, peningkatan dan pengendalian mutu pendidikan akan berhasil bila didukung dengan ketersediaan sumber daya manusia yang profesional dan berkualitas.

Berdasarkan dari data yang didapat oleh peneliti tingkat pendidikan pegawai LPMP Provinsi Lampung masih terdapat beberapa pegawai yang berlatar belakang pendidikan rendah. Untuk itu LPMP Provinsi Lampung perlu memberikan pelatihan terhadap pegawai yang masih berpendidikan rendah, guna meningkatkan keterampilan dan membentuk pegawai yang handal, profesional dan berkualitas. Selain itu berdasarkan fenomena permasalahan di LPMP Provinsi Lampung dikutip dari artikel LPMP (2020). Masih kurangnya dana beasiswa untuk meningkatkan kompetensi pegawai ASN dan PPNPN melalui pendidikan dan pelatihan ke jenjang yang lebih tinggi, seperti diklat, magang, dan studi banding. Terdapat permasalahan yang sama yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya Rezita (2015) menyatakan permasalahan yang timbul diakibatkan oleh ketersediaan dana yang disediakan dianggap belum mencukupi untuk melakukan pengembangan pegawai khususnya mengenai pendidikan dan pelatihan, sehingga dalam pelaksanaannya selalu mengalami keterlambatan. Berdasarkan dari permasalahan diatas penulis tertarik untuk meneliti di instansi pemerintahan. Selain itu, menurut penelitian sebelumnya,

terdapat beberapa penelitian yang menunjukkan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, seperti penelitian yang dilakukan oleh Massie dkk (2015) yang menyatakan pengembangan karir berdampak negatif terhadap kinerja pegawai. Artinya tidak ada perubahan kinerja pada pengembangan karir.

1.2. Rumusan Masalah

Dari latar Belakang di atas akan Merumuskan masalah yaitu :

1. Apakah pengembangan karir mempengaruhi terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Provinsi Lampung ?
2. Apakah pelatihan mempengaruhi terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Provinsi Lampung ?
3. Apakah pengembangan karir dan pelatihan secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Provinsi Lampung ?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Provinsi Lampung ?
2. Untuk menganalisis pengaruh Pelatihan terhadap terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Provinsi Lampung ?
3. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh pengembangan karir dan Pelatihan terhadap terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Provinsi Lampung ?

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

Secara teori, penelitian ini juga diharapkan dapat menambah pengetahuan Berbagai teori diperoleh penulis melalui ilmu manajemen sumber daya manusia, seperti pengembangan karir, pelatihan dan kinerja karyawan.

b. Manfaat Praktis

Bagi perusahaan dapat dijadikan acuan untuk meningkatkan pengembangan karir dan pelatihan sebagai upaya dalam meningkatkan kinerja pegawai pada LPMP Provinsi Lampung.

1.5. Ruang lingkup dan Batasan Masalah

Terdapat batasan masalah dalam penelitian ini diantaranya sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya berfokus pada data pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Provinsi Lampung.
2. Penelitian ini hanya berfokus pada pengaruh pengembangan karir dan pelatihan terhadap kinerja pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Provinsi Lampung.

