

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Organisasi merupakan sekumpulan orang-orang yang disusun dalam kelompok-kelompok yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Organisasi yang baik adalah organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dalam mengelola organisasi upaya untuk mencapai tujuan. Berkaitan dengan hal tersebut, tidak dapat dipungkiri bahwa organisasi memerlukan tenaga sumber daya manusia utama dalam mencapai tujuannya. Atau dengan kata lain, sumber daya manusia merupakan kunci utama dalam pengelolaan sumber daya lainnya. Hal ini diperlukan agar organisasi dapat mencapai visi, misi dan tujuannya.

Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Halmahera Barat, salah satu yang sangat mempengaruhi tercapai atau tidaknya tujuan organisasi merupakan kontribusi pegawai negeri sipilnya (PNS). Pegawai Negeri adalah pegawai yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas Negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Berkaitan dengan hal di atas, Sekretariat DPRD Kabupaten Halmahera Barat juga memerlukan pegawai yang memiliki kompetensi, keahlian, keterampilan, dan pengetahuan untuk mencapai visi dan misi organisasi. Dimana Sekretariat DPRD Kabupaten Halmahera Barat tahun 2017-2021 yaitu "Terwujudnya tertib administrasi dan pelayanan yang prima dalam mendukung kelancaran tugas pokok dan fungsi Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Halmahera Barat". Dengan misi yang dijabarkan antara lain; 1) meningkatkan

profesionalisme sumber daya manusia yang didukung oleh sarana prasarana yang memadai, 2) meningkatkan pelayanan administrasi dan keuangan sesuai dengan peraturan dan perundang-undangan, dan 3) meningkatkan efektivitas persidangan dan penyelenggaraan kegiatan DPRD.

Untuk mencapai visi dan misi organisasi di atas, maka Sekretariat DPRD Kabupaten Halmahera Barat perlu untuk mengelola sumber daya manusia yang terpadu agar menciptakan sinergi dalam mencapai visi dan misi organisasi. Selain itu, agar sumber daya manusia dapat memberikan kontribusi yang lebih besar bagi organisasi maka diperlukan strategi terpadu dalam merencanakan peningkatan kualitas sumber daya manusia dimasa mendatang.

Salah satu cara yang diperlukan organisasi dalam mengelola pegawainya adalah dengan cara memberikan pengembangan karir bagi pegawainya. Rivai dan Sagala (dalam Afriska 2017:18) mengemukakan pengembangan karir yaitu proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Pengembangan karir merupakan salah satu faktor yang sangat diperlukan baik bagi pegawai maupun organisasi, pegawai yang memiliki rencana karir akan selalu berupaya meningkatkan kemampuannya melalui rencana karir yang sudah ditentukan. Pegawai yang memiliki karir yang berkembang dapat meningkatkan kualitas kerjanya sehingga secara tidak langsung juga akan berdampak positif bagi kinerja organisasi.

Selain faktor pengembangan karir, faktor lain yang perlu diperhatikan organisasi yaitu mengenai disiplin kerja pegawai. Singodimenjo (dalam Riyanda 2017:23) menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Selain itu, Hasibuan (dalam Dewi 2017:13) mengemukakan bahwa,

disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan organisasi kepadanya. Karena hal ini akan mendorong semangat kerja dan mendorong terwujudnya tujuan organisasi. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi karena tanpa dukungan disiplin maka organisasi akan sulit dalam mewujudkan tujuannya. Jadi dapat dikatakan bahwa kedisiplinan merupakan kunci kesuksesan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Salah satu kontribusi aparatur sipil negara (ASN) dalam perspektif organisasi adalah dengan cara meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Rivai (dalam Dewi 2017:8) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Sedangkan Hasibuan (dalam Riyanda 2017:13) menyatakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Kinerja pegawai merupakan salah satu aspek yang sangat menentukan tercapainya tujuan organisasi. Jika dalam sebuah organisasi memiliki pegawai yang berkompeten, selalu aktif dan tepat waktu dalam penyelesaian tugas serta memiliki kinerja yang sesuai standar yang diharapkan organisasi tentunya juga akan sangat membantu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Berdasarkan pengamatan calon peneliti yang dilakukan pada Sekretariat DPRD Kabupaten Halmahera Barat, sebagian besar pegawai yang ada cukup memiliki tanggungjawab yang tinggi terhadap pekerjaannya. Kebanyakan pegawai sibuk mengurus pekerjaannya masing-masing. Akan tetapi tidak dapat dipungkiri masih ada beberapa yang merupakan sebagian kecil dari pegawai

yang ada tidak melakukan pekerjaannya atau sibuk melakukan kegiatan diluar tanggungjawab kerjanya sebagai pegawai.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan Ibu Sekretaris Dewan di Sekretariat DPRD Kabupaten Halmahera Barat pada agustus 2018, beliau mengemukakan bahwa sejauh ini setiap pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu. Kinerja pegawai dapat dikatakan baik, akan tetapi karena keterbatasan ketersediaan sumber daya manusia yang ada, maka masih terdapat beberapa pekerjaan yang dinilai kurang maksimal. Namun meskipun demikian, sejauh ini hal tersebut tidak begitu mempengaruhi efektivitas organisasi.

Selain daripada itu, Ibu Sekretaris Dewan juga menambahkan bahwa terkait dengan pengembangan karir pegawai telah ditentukan dalam Peraturan Pemerintah tentang Pegawai Negeri Sipil No.11 tahun 2017, selain itu Sekretariat DPRD juga membuat kebijakan internal mengenai pengembangan karir PNS yang mana pengembangan karir pegawai diatur berdasarkan sistem merit dilakukan berdasarkan evaluasi kinerja pegawai sesuai dengan standar pelayanan minimal yang ditetapkan oleh organisasi tentunya dengan melihat syarat-syarat kepangkatan pejabat struktural. Selain itu juga pemerintah terkait memberikan dana khusus yang dialokasikan untuk pengembangan karir pegawai yang masuk dalam program pengembangan sumber daya manusia (SDM).

Beliau juga mengemukakan meskipun demikian, pengalokasian dana yang difokuskan dianggap masih kurang sehingga perlu menjadi perhatian khusus bagi organisasi terkait upaya untuk memaksimalkan potensi pegawai sehingga pegawai tidak hanya terbatas pada pendidikan-pendidikan yang sifatnya teknis tapi juga dalam pendidikan-pendidikan penjenjangan yang menjadi persyaratan dalam menduduki jabatan-jabatan struktural. Selain itu juga kurangnya

ketersediaan kesempatan bagi organisasi dalam memberikan kesempatan pada pejabat fungsional untuk mengembangkan potensi diri dengan mengenyam pendidikan pada strata yang lebih tinggi.

Berdasarkan pula hasil wawancara yang dilakukan dengan sekretaris dewan di Sekretariat DPRD Kabupaten Halmahera Barat, beliau menambahkan terkait dengan fenomena disiplin kerja pegawai yang masih dinilai kurang adalah masih terdapat sebagian kecil pegawai yang terkadang tidak mengikuti apel yang mana hal tersebut merupakan kewajiban bagi setiap pegawai yang ada dalam organisasi. Akan tetapi disiplin kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Halmahera Barat dinilai sudah sangat baik dan dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 1.1. Rekapitulasi Kehadiran Pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Halmahera Barat

No	Bulan	Presentase Kehadiran
1	Januari	97.06%
2	Februari	100%
3	Maret	100%
4	April	82.35%
5	Mei	100%
6	Juni	100%
7	Juli	100%
Rata rata		97.06%

Sumber: BKD Kabupaten Halmahera Barat

Berdasarkan data rekapitulasi kehadiran pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Halmahera Barat diatas, dapat dikategorikan pegawai pada skpd terkait memiliki disiplin kerja yang tinggi dapat pula dilihat berdasarkan presentase rata-rata kehadirannya selama tuju bulan terakhir yaitu sebesar 97,06%.

Selan itu, berdasarkan pula wawancara dengan Bapak Kepala Bagian umum dan perlengkapan pada agustus 2018, beliau juga menambahkan terkait dengan fenomena pengembangan karir yang terjadi pada ruang lingkup

Sekretariat DPRD Kabupaten Halmahera Barat bahwa organisasi dinilai kurang memberikan ruang kepada pegawai dalam mengembangkan karir melalui bimbingan teknis terkait dengan tugas-tugas tertentu dan juga kurangnya ketersediaan kesempatan dalam mengikuti diklat.

Berdasarkan jurnal penelitian yang dilakukan oleh Cedaryana (2015) menemukan adanya hubungan positif dan signifikan antara variabel pengembangan karir terhadap kinerja pegawai, yang mana hal tersebut berarti bahwa semakin baik pengembangan karir yang dimiliki pegawai dan semakin organisasi memberikan ruang bagi pegawainya dalam mengembangkan karir maka akan semakin baik pula kinerja yang dimiliki pegawai.

Berdasarkan pula penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sofyan *et al* (2016) yang menemukan adanya hubungan positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja yang berarti semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki pegawai semakin baik pula kinerja yang dapat diberikan pegawai kepada organisasinya guna mencapai tujuan.

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas, maka penelitian ini dianggap penting untuk dilakukan kajian lebih lanjut terkait dengan judul **“Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat DPRD Kabupaten Halmahera Barat”**.

1.2. Rumusan Masalah

Bertolak dari latar belakang diatas maka peneliti dapat menyusun rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Halmahera Barat?

2. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Halmahera Barat?
3. Apakah pengembangan karir dan disiplin kerja secara bersama sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Halmahera Barat?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, ada pula tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Halmahera Barat.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Halmahera Barat
3. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Halmahera Barat.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah:

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi juga bahan pembelajaran bagi peneliti lainnya yang akan mengkaji masalah yang serupa pada bidang sumber daya manusia.

b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Halmahera Barat.