

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perkembangan yang semakin cepat, persaingan global semakin terbuka, serta semakin majunya teknologi saat ini menuntut suatu organisasi untuk mempunyai keunggulan. Suatu keunggulan ini akan dapat diperoleh jika suatu organisasi memiliki (SDM) yang kompeten (Istikomah *et al.*, 2022). Keberhasilan sebuah organisasi sangat dipengaruhi oleh SDM yang terdapat dalam organisasi tersebut. Sebab, SDM memiliki peran penting dalam peningkatan aktivitas perusahaan. Pengelolaan SDM dibutuhkan untuk menyeimbangkan antara kebutuhan pegawai dan kemampuan organisasi (Adiba, 2018).

Setiap organisasi pemerintah maupun swasta akan fokus pada orientasi pengembangan usaha jangka panjang, yaitu meningkatkan pendapatan usaha yang sekaligus berpengaruh pada peningkatan kesejahteraan para pegawai (Rosmadi, 2021). Untuk itulah, setiap organisasi akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya agar tujuan dan visi organisasi dapat tercapai. Dengan peningkatan kinerja pegawai dapat meningkatkan kinerja organisasi pemerintah maupun swasta (Prasetyo & Marlina, 2019).

Mangkunegara (2009) menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja melalui kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya, akan dari itu, perusahaan perlu menopang kualitas dan kuantitas karyawannya agar kinerja mereka dapat ditingkatkan. Kinerja sendiri merupakan cerminan dari perilaku dan kemampuan seseorang. Kinerja

pegawai dapat diketahui ketika sumberdaya yang dimiliki organisasi memenuhi standar kriteria atau tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut.

Untuk itu, dalam memenuhi standar dan kriteria tersebut organisasi perlu meningkatkan kinerja karyawan yang dapat dilakukan melalui program pelatihan yang disesuaikan dengan perkembangan serta kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi dalam bentuk motivasi yang tidak terlepas dari program perencanaan tenaga kerja, sehingga SDM tidak lagi menjadi beban, tetapi menjadi asset yang mampu bekerja secara produktif (Rosmadi, 2021).

Berdasarkan hasil *research* mengenai fenomena kinerja pegawai, mengutip pada website PORTALDESA yang membahas tentang perayaan HUT Ke-51 Basarnas, dimana dalam kegiatan tersebut Bapak Fatur Rahman Kepala Basarnas di Kota Ternate selaku Inspektur Upacara menjelaskan bahwa “terdapat beberapa capaian yang diperoleh Basarnas yaitu antara lain tata kelola pemerintahan baik dari aspek pengelolaan pegawai, keuangan, akuntabilitas, pelayanan publik dari kementerian PAN (Pendayagunaan Aparatur Negara) dan RB (Reformasi Birokrasi), Kementerian Keuangan, Badan Kepegawaian Negara, dan Instansi Pemerintahan Lainnya, serta penghargaan dari *act consulting internasional* dengan peringkat ke-3 besar lembaga dengan indeks implementasi harmonis dan peringkat ke-10 besar lembaga dengan indeks implementasi berakhlak”. Pencapaian tersebut merupakan buah hasil dari baiknya kinerja pegawai dalam suatu instansi/organisasi. Bapak Fatur Rahman juga menerangkan “agar Basarnas dapat terus meningkatkan kinerjanya dan memberikan pelayanan SAR terbaik kepada masyarakat melalui berbagai upaya”.

Anisah dan Sakinah (2020) menjelaskan bahwa tinggi rendahnya kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh manajemen talenta. Usaha mempertahankan karyawan yang bertalenta perlu dilakukan oleh perusahaan. Untuk itulah manajemen talenta perlu diterapkan agar kinerja pegawai dapat ditingkatkan. Manajemen talenta sendiri merupakan serangkaian proses yang dilakukan oleh perusahaan untuk mengidentifikasi, mengembangkan pengetahuan, kemampuan, serta keterampilan untuk mencapai *human capital* yang berkualitas.

Harmen dan Darma (2018), menyatakan salah satu manfaat dari penerapan manajemen talenta yaitu tersedianya karyawan secara terus-menerus dengan potensi yang telah diasah sehingga kinerjanya menjadi meningkat. Wiwin Finta Utami,(2020) menjelaskan bahwa talenta merupakan kelebihan yang dimiliki oleh karyawan yang perlu dikembangkan agar dapat mendukung kinerja pegawai sehingga dapat menjadi pendorong dibalik kontribusi mereka terhadap keberhasilan organisasi. Hal ini dapat dinyatakan oleh Anisah dan Sakinah (2020); Malika dan Irfani (2022); dan Rahmawati (2019) yang menyatakan bahwa manajemen talenta berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Talent management dapat digunakan suatu organisasi sebagai strategi penempatan posisi, dimana manajemen puncak akan diisi dengan orang-orang yang berkualitas, sehingga perusahaan tidak perlu meragukan kinerja pegawai, sehingga semakin tinggi manajemen talenta maka semakin meningkat kinerja pegawai pada suatu organisasi, begitupun sebaliknya.

Berbanding terbalik dengan hasil penelitian Nisa *et al.* (2016); Utami dan Wardani (2021) yang menunjukkan bahwa manajemen talenta tidak memiliki pengaruh yang terhadap kinerja pegawai. Hal ini disebabkan karena kurangnya tantangan baru dapat menurunkan antusias pegawai dalam bekerja, hal ini dapat disebabkan oleh pengelolaan bakat yang belum tepat. Kurangnya kesempatan untuk mengaktualisasikan diri terutama dalam hal mengemukakan ide-ide baru yang disebabkan oleh pegawai terpaku pada pelaksanaan rutinitas kerja yang sama dan berulang setiap harinya.

Selain itu, faktor lain yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai adalah pengembangan karir. Menurut Sudiro (2011), pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu untuk mencapai kinerja karir yang diinginkan. Dimana pengembangan karir merupakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan dalam status seseorang dalam jalur karir yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pembinaan dan pengembangan karir merupakan komponen penting sebab merupakan suatu keharusan sekaligus hak untuk karyawan. Ratnasari (2017) menjelaskan bahwa pengembangan karir adalah SDM untuk memikul tanggung jawab dan mengembangkan karirnya. Dengan adanya pengembangan karir maka akan memberikan efek positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Handoko dan Rambe (2020); Saputra *et al.* (2020); Saehu (2018) menyatakan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat terjadi ketika seorang pegawai sudah tidak memikirkan gaji tapi lebih ke *prestige* yang dimana sebagai pegawai akan menduduki pangkat atau jabatan tertentu dalam dinas maka karir pegawai semakin tinggi, kekuasaan dan pendidikan juga semakin tinggi maka

pengetahuannya pun makin bertambah. Oleh karena itu, semakin tinggi pengembangan karir maka kinerja pegawai akan meningkat.

Namun, hasil penelitian Putri dan Ratnasari (2019); Dermawan *et al.* (2022); Nuriyah *et al.* (2022) mengatakan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini disebabkan karena bahwasannya pemimpin memberikan kesempatan untuk melakukan perkembangan karir, tetapi sebagian besar pegawai merasa cukup dengan posisi yang mereka miliki saat ini.

Penelitian ini akan dilakukan pada Basarnas di Kota Ternate yang bertugas menyelenggarakan pencarian dan pertolongan pada kecelakaan pesawat, kecelakaan kapal, kecelakaan transportasi dengan penanganan khusus, bencana pada fase tanggap darurat, dan kondisi membahayakan manusia. Berdasarkan uraian di atas serta adanya fenomena dan kontradiksi atau *gap research* pada penelitian sebelumnya, penulis merasa tertarik untuk mengkaji kembali penelitian dengan judul “Pengaruh Manajemen Talenta dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Basarnas Kota Ternate”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang muncul yaitu:

1. Apakah manajemen talenta memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan (BASARNAS)?
2. Apakah pengembangan karir memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan (BASARNAS)?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja pegawai Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan Nasional (BASARNAS).
2. Untuk mengetahui pengaruh manajemen karir secara parsial terhadap kinerja pegawai Nasional Pencarian dan Pertolongan Nasional (BASARNAS).

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan secara konseptual maupun praktis untuk pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pihak Basarnas Kota Ternate, terkait dengan manajemen talenta dan pengembangan karir terhadap peningkatan kinerja karyawan.

3. Manfaat Akademis

Akibat penelitian ini diharapkan akan memperkaya perkembangan teori-teori dalam ilmu manajemen talenta dan perkembangan karir terhadap kinerja karyawan pada perusahaan sebagai sumbangan pemikiran bagi peneliti lebih jauh dan mendalam tentang pengaruh manajemen talenta dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Basarnas Kota Ternate.