

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Dalam sebuah instansi, kinerja pegawai adalah hal utama yang diperhatikan dalam sukses atau tidaknya sebuah pencapaian instansi tersebut. Setiap instansi memiliki fungsi dan tujuan terbentuknya instansi itu sendiri, dalam penilaian kinerja pegawai yang dapat dilihat kita dapat melihat dari data dengan hal-hal yang bersangkutan dengan kinerja pegawai apakah sudah sesuai dengan fungsinya atau belum.

Dalam setiap instansi yang berdiri, pastilah tidak akan luput dari permasalahan yang ada. Pada penelitian ini peneliti akan memfokuskan kepada permasalahan yang terdapat pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat dengan alasan karena instansi Disnakertrans Provinsi Jawa Barat memiliki fungsi sesuai (Peraturan Gubernur Jawa Barat No.71 tahun 2009) yang berbunyi bahwasanya fungsi dari Disnakertrans itu sendiri bertanggung jawab atas penyelenggaraan fasilitas dan pengendalian pelatihan dan produktivitas tenaga kerja. dan juga dengan misi Disnakertrans Provinsi Jawa Barat no 4 (empat) yang berbunyi mengoptimalkan lembaga pengembangan sumber daya manusia.

Peneliti melakukan wawancara dengan Bapak Achamd Taufik sebagai Kepala Bidang Perlindungan Ketenagakerjaan, bahwasanya pada Disnakertrans memiliki permasalahan pada *output* yang dihasilkan, dengan

fakta lapangan yang dapat dilihat di Open Data Jabar bahwa jumlah pengangguran terbuka terus meningkat setiap tahunnya. Walaupun lowongan kerja sudah tersebar banyak dan dapat diakses dengan mudah pada jaman sekarang, namun pada kenyataannya tingkat pengangguran terus meningkat. Dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. 1 Jumlah Pengangguran di Provinsi Jawa Barat pada Tahun 2018 - 2022

No.	Tahun	Jumlah	Satuan
1.	2018	1,822,440	Orang
2.	2019	1,901,498	Orang
3.	2020	2,148,039	Orang
4.	2021	2,187,944	Orang
5.	2022	2,430,147	Orang

Sumber : (Open Data Jabar, 2023)

Pada tabel 1.1 diperlihatkan bahwa jumlah pengangguran terus meningkat setiap tahunnya dalam 5 (lima) tahun terakhir, dari 1,822,440 orang meningkat terus sampai di tahun 2022 sebanyak 2,430,147 orang. Sesuai dengan indikator pada kinerja pegawai menurut (Bernardin, 2011) bahwasanya sebuah kuantitas atau jumlah yang dihasilkan atau diwujudkan melalui nilai mata uang, jumlah unit, ataupun jumlah dari aktivitas. Maka semakin meningkatnya kuantitas dalam data pengangguran terbuka di Jawa Barat maka semakin menurunnya kinerja pegawai Disnakertrans Provinsi Jawa Barat.

Peneliti juga melakukan wawancara dengan Staff Kepegawaian dan umum yaitu Ibu Andriyani dan Bapak Reski, melihat permasalahan mengenai pengembangan karir dan efikasi diri terlihat pada Disnakertrans Provinsi Jawa Barat. Pada wawancara tersebut Ibu Andriyani dan Bapak Reski menjelaskan bahwa pelatihan yang diberikan kepada pegawai Disnakertrans Provinsi Jawa Barat tidak selalu merata dikarenakan kendala kuota yang disediakan dari Pemprov. Pengembangan diri pada disnaker yang disebutkan oleh bagian kepegawaian yaitu Ibu Andriyani menyebutkan bahwasanya pelatihan pada pegawai di Disnaker biasanya diadakan minimal nya 3 bulan 1x tetapi bisa lebih dari itu, tetapi permasalahan yang didapat ialah kuota setiap pengadaan pelatihan tidak sesuai rata dengan jumlah pegawai. Pengadaan pelatihan pada Disnaker bukan hanya diadakan oleh pihak Disnaker nya saja akan tetapi oleh pemerintah (contoh:Kementrian). Oleh sebab itu pada Disnaker belum semua pegawai bisa mengikuti pelatihan jika kuota terbatas, dalam 1x pelatihan hanya ada 2 sampai 3 orang yang hanya bisa mengikuti pelatihan tersebut. Maka pelatihan ataupun workshop yang diadakan tidak semua pegawai dapat mengikuti nya.

Bapak Reski pun menyebutkan bahwa “kenaikan jabatan di Disnakertrans Provinsi Jawa Barat juga tidak selalu pasti, itu jadi faktor bahwa kejelasan karir di Disnaker ini rancu dan terbilang lama, kita cuma bisa menunggu keputusan aja dari Pemprov” maka beberapa permasalahan yang memang mengacu pada pengembangan karir dengan dimensi dan

indikator bahwa kejelasan karir yang rancu dan pelatihan yang tidak merata terdapat pada Disnakertrans Provinsi Jawa Barat, dan salah satu indikator efikasi diri dalam kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya dilihat dari hasil kinerja pegawai pengangguran terbuka dari tahun 2018 hingga 2022 pada tabel 1.1.

Manajemen secara umum ialah suatu ilmu yang diakumulasikan sebagai pengetahuan dari banyaknya pengetahuan yang terorganisasi (Siswanto , 2018), teori yang dikemukakan oleh Siswanto diatas memperlihatkan bahwa sebuah ilmu manajemen adalah ilmu yang sangat luas jika tidak dikerucutkan. Manajemen adalah proses atau kerangka kerja yang didalamnya melibatkan kebutuhan dalam membimbing dan mengarahkan suatu kelompok orang-orang kearah tujuan dari organisasi itu sendiri (Terry & Rue , 2015)

Sebagaimana telah dijelaskan oleh Terry dan Rue bahwa manajemen adalah proses, maka proses dari manajemen itu sendiri meliputi berbagai aktivitas yang berhubungan dengan perencanaan, pengorganisasian. Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, permasalahan yang akan dihadapi oleh perusahaan tidak hanya pada bahan mentah, alat-alat kerja, mesin-mesin produksi, uang dan lingkungan kerja saja, tetapi ada hal lain yang menjadi faktor dari sukses nya atas ketercapaian tujuan dari perusaan tersebut, yaitu sumber daya manusia sebagai faktor produksi. Melihat faktor produksi lainnya yang merupakan masukan (*Input*) yang diolah oleh perusahaan dan menghasilkan keluaran (*output*).

Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai suatu bidang dari manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia. Manajemen sumber daya manusia adalah sistem yang terdiri dari banyak aktivitas menyangkut orang lain (saling terkait satu sama lain) yang dimana setiap aktivitas akan mempengaruhi sumber daya manusia yang lain (Rivai, 2009)

Hubungan antara sesama manusia dengan istilah lain bahwa sebuah organisasi atau perusahaan harus memperhatikan SDM (Sumber Daya Manusia) nya, karena pada hal itu manajemen akan memfokuskan pada kemampuan pegawai dengan cara melalui langkah-langkah startegis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dengan maksud pengoptimalan atas terealisasi nya tujuan dari organisasi tersebut.

Menyinggung perihal kinerja pegawai, dapat didefinisikan kinerja adalah pencapaian hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Kinerja pegawai merupakan hasil dari pekerjaan yang berhubungan signifikan dengan pencapaian tujuan strategis organisasi. Pengertian lain dari kinerja adalah kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu pada keahlian tertentu (Sinambela, 2019)

Kinerja pegawai seringkali diartikan hanya sebatas pencapaian tujuan yang dapat diukur, pada kenyataannya kinerja pegawai bukan hanya

soal apa yang mereka capai, tapi bagaimana mereka mencapai kinerja tersebut, karena kinerja akan terhubung dengan prestasi, pelaksanaan, dan cara melaksanakan. Dan hasil dari kinerja yg dicapai tersebut akan berkaitan dengan kebijaksanaan dalam penggunaan, pengetahuan yang diperlukan, keterampilan, dan kompetensi (Suryadana, 2015).

Dengan definisi kinerja pegawai diatas menyatakan bahwa proses kinerja pegawai yang kemudian aktif dalam mengelola kinerja tersebut ditinjau penting untuk meningkatkan efektivitas, pengembangan dan kelangsungan hidup dari organisasi. Salah satu kewajiban dari organisasi yaitu adanya pengembangan karir, karena hal ini dipandang perlu dengan tujuan seluruh pegawai memahami gambaran organisasi yang dimasukinya, dan dapat merencanakan karir yang akan ditempuh pada organisasi tersebut. (Sinambela, 2019)

Pengertian pengembangan karir adalah usaha yang terorganisasi dan terencana yang terdiri dari aktivitas atau proses yang tersrtuktur yang menghasilkan usaha perencanaan atau pada timbal balik antara pegawai dan organisasi. Pada system pengembangan karir itu sendiri, pegawai bertanggung jawab terhadap perencanaan karir sedangkan organisasi mempunyai tanggung jawab atas manajemen karir pada organisasi tersebut (Kaswan, 2015), walaupun perencanaan karir dan manajemen karir adalah dua hal berbeda tetapi jika disatu padukan maka akan terlahirnya pengembangan karir.

Pengembangan karir adalah suatu kesatuan yang terdiri dari unsur-unsur kegiatan seseorang dalam kehidupannya dengan tujuan untuk mengembangkan dan memperbaiki diri, dengan tujuan lain supaya organisasi mendapat keseimbangan antara karir individu dengan jenjang karir yang ditentukan oleh organisasi. pengembangan karir terdiri dari peningkatan pribadi yang dilakukan oleh seseorang dalam mencapai rencana karir pribadinya (Sinambela, 2019)

Melihat definisi diatas, pengembangan karir terbilang sangat penting baik untuk pegawai maupun organisasi, seperti yang dikatakan oleh Werner dan DeSimone bahwa pegawai yang tidak melihat banyak kesempatan untuk maju atau bahkan tidak sama sekali akan mengalami frustrasi yang bisa membawa penurunan terhadap komitmen organisasi, penurunan kinerja pegawai, dan peningkatan hasrat ingin keluar dari organisasi, dikutip oleh (Kaswan, 2015)

Kinerja, pengalaman, pendidikan berpengaruh terhadap pencapaian karir individu, dengan demikian pengembangan karir merupakan tindakan seseorang pegawai untuk mencapai rencana karir seorang pegawai. (Rivai, 2009). Berdasarkan uraian tersebut, pengembangan karir seorang pegawai perlu dilakukan karena seorang pegawai bekerja pada suatu organisasi tidak hanya ingin memperoleh apa yang dipunyai hari itu, akan tetapi pegawai mengharapkan adanya perubahan, kemajuan, dan juga kesempatan yang diberikan kepadanya untuk maju ke tingkat yang lebih tinggi dan lebih baik (Kadarisman, 2012)

Selain pengembangan karir, faktor lain yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai adalah efikasi diri, menurut (Michael & Andrew, 2009) mengutip Bandura bahwa efikasi diri itu mengacu pada keyakinan individu pada kemampuannya untuk melaksanakan perilaku yang diperlukan untuk menghasilkan pencapaian kinerja tertentu, efikasi diri mencerminkan kepercayaan pada kemampuan untuk mengarahkan kendali atas motivasi, perilaku, dan lingkungan sosial seseorang. Efikasi diri berhubungan dengan penilaian perihal seberapa baik mereka dapat mengatur dan melaksanakan keterampilan kognitif, social, dan juga perilaku dalam menghadapi situasi prospektif (Bandura, 1983).

Konsep efikasi diri yang telah dijelaskan berkaitan dengan sejauh mana individu memiliki keahlian dan pengetahuan pada dirinya, lalu diaplikasikan menjadi sebuah tindakan tertentu dalam menghadapi situasi yang ada. Efikasi diri berperan sebagai persepsi diri mengenai seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam situasi tertentu.

Pada pemilihan variabel dalam penelitian ini yaitu pengembangan karir dan efikasi diri diduga dapat meningkatkan kinerja pada pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat, mengacu Variabel X1 dan X2 pada penelitian ini yaitu pengembangan karir dan efikasi diri karena kedua variabel tersebut bersangkutan dengan adanya permasalahan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat.

Pada Disnaker belum ada penelitian yang membahas perihal pengembangan diri dan efikasi terhadap kinerja. Adapun persamaan pada

populasi pegawai negeri sipil pada penelitian Muhammad Arif Azhari Sialen (2022) dengan variabel yang sama tetapi objek beliau bertempat di Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara.

Pada kedua variabel yang keduanya berkaitan dengan kinerja maka peneliti melakukan penelitian di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat, dengan alasan karena Disnakertrans adalah wadah yang dibentuk oleh pemerintah untuk menyediakan peluang bagi masyarakat dengan mengadakan lapangan kerja baru, dan tentunya Disnaker memiliki integrasi mengenai pengembangan karir dan efikasi diri terhadap kinerja pada saat bekerja.

Berdasarkan pernyataan tersebut maka dalam penelitian ini peneliti tertarik untuk meneliti tentang seberapa besar pengaruh pengembangan karir dan efikasi diri terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat sehingga peneliti mengangkat judul **“Pengaruh Pengembangan Karir dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat).**

B. Identifikasi dan Perumusan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Dari penjelasan latar belakang yang sudah diuraikan di atas, maka dari itu identifikasi masalah pada penelitian ini yakni sebagai berikut:

- a. Terdapat ketidak merataan nya pelatihan dalam aspek pengembangan karir pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat.
- b. Terdapat ketidakseimbangan nya kenaikan jabatan pada jajaran fungsional di Disnaker.
- c. Fungsi Disnaker belum sesuai dengan output yang dihasilkan.

2. Rumusan Masalah

Berlandaskan identifikasi masalah diatas, kemudian timbul sejumlah pertanyaan dari penelitian ini, yaitu :

- a. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat?
- b. Apakah efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat?
- c. Apakah pengembangan karir dan efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat?

C. Tujuan Penelitian

Berlandaskan rumusan masalah diatas, maka peneliti ingin mencapai tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat.

2. Untuk mengetahui pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa barat.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan efikasi diri terhadap kinerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan bisa meningkatkan serta mengembangkan wawasan serta pemahaman yang lebih mendalam mengenai pengembangan karir, efikasi diri, dan kinerja pegawai.

2. Bagi Universitas

Peneliti berharap bahwa penelitian ini bisa menjadi sumber pengetahuan, referensi dan informasi mengenai pengaruh pengembangan karir, efikasi diri dan kinerja pegawai.

3. Bagi Instansi

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan sumbangsih pemikiran mengenai pengembangan karir, efikasi diri, dan kinerja pegawai.