

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Pengembangan pegawai merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai sesuai kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan serta promosi dan pemindahan pegawai, upaya ini pada dasarnya bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan efektifitas pelaksanaan pekerjaan oleh pegawai sehingga mampu memberikan kontribusi terbaik bagi terwujudnya tujuan organisasi, tingkat efektifitas ini ditentukan oleh kemampuan pegawai yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, sikap, kerjasama dalam tim, kemampuan pemecahan masalah dan kemampuan manajerial lainnya. Dari uraian diatas ditarik kesimpulan bahwa secara teori pengembangan pegawai akan berpengaruh positif terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai (Hasibuan 2000:69).

Pegawai adalah faktor sentral yang menggerakkan dinamika organisasi dimana pegawai serta sarana dan prasarana yang dimiliki oleh organisasi bersifat dinamis bila dikelola secara baik oleh pegawai, pegawai yang memiliki prestasi dapat memberikan keuntungan dan kemajuan bagi organisasi dan sebaliknya apabila organisasi memiliki pegawai yang tidak berprestasi maka organisasi itu tidak akan memiliki kemajuan dan keuntungan sehingga organisasi bergantung kepada

pegawai dimasa depan maka dari itu kemunduran yang ada disetiap organisasi diakibatkan oleh kualitas kerja yang kurang tinggi serta tanpa dukungan dari para pegawa, salah satu faktor organisasi dalam mencapai tujuannya adalah prestasi kerja dari pegawai dan salah satu upaya dalam mewujudkan tujuan organisasi yakni dengan melalui program pengembangan karier pegawai.

Kontributor kunci terhadap strategi bisnis adalah pengembangan pegawai dimana hal itu di dasarkan pada pengembangan intelektual, pengembangan talenta manajerial dan pemberian kesempatan pada pegawai atau karyawan dalam memikul tanggung jawab terhadap kariernya sendiri, komponen usaha organisasi dalam pengembangan karyawan dilakukan untuk menjawab tantangan global serta perubahan sosial dan memadukan kemajuan serta perubahan teknologi dalam mendesain suatu pekerjaan, kunci untuk memastikan pegawai memiliki kompetensi dalam memberikan pelayanan terhadap pelanggan serta menciptakan produk baru dan solusi terhadap pemberian pelayanan kepada pelanggan adalah dengan cara melakukan pengembangan karyawan atau pegawai, pengembangan pegawai ini sangat penting untuk memastikan organisasi atau perusahaan memiliki talenta manajerial yang dibutuhkan dengan sukses. Terlepas dari strategi bisnis apa pengembangan karyawan itu penting untuk mempertahankan karyawan yang bertalenta karena perusahaan dan karyawan harus terus menerus belajar dan berubah untuk memenuhi kebutuhan pelanggan dan bersaing

di pasar yang baru penekanan terhadap pelatihan dan pengembangan semakin meningkat (Noe, et al. 2006).

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset terpenting bagi perusahaan dan peranan sumber daya manusia bagi perusahaan tidak hanya dilihat dari hasil produktivitas kerja tetapi juga dilihat dari kualitas kerja yang dihasilkan, dalam penelitian Yeti Indrawati (2014). Sebagaimana yang dikemukakan oleh (Hasibuan 2014), dalam organisasi peranan manusia selalu aktif dan dominan didalam setiap kegiatan organisasi karena manusia merupakan perencana, pelaku serta penentu dalam terwujudnya organisasi itu sendiri. Unsur yang paling penting dalam suatu perusahaan adalah manusia karena manusia lah yang mengelola seluruh sumber daya yang dimiliki organisasi sehingga organisasi dapat mencapai tujuannya, dalam bekerja setiap orang tidak semata-mata hanya untuk mencari nafkah dalam memenuhi kebutuhan hidupnya namun untuk memperoleh karier yang baik maka dari itu organisasi atau perusahaan tak hanya memberikan pekerjaan namun juga memberikan karier kepada karyawannya.

Pengembangan karier adalah aktivitas formal dan berkelanjutan dimana hal itu merupakan upaya bagi organisasi untuk memperkaya dan mengembangkan sumber daya manusianya sehingga selaras dengan melakukan pengembangan karier diharapkan mampu meningkatkan kepuasan pelanggan terhadap pelayanan yang diberikan oleh karyawan serta dengan adanya pengembangan karier maka diharapkan mampu

memberikan kesempatan dalam meningkatkan karier pada pegawai dan memperoleh promosi sehingga mendapatkan gaji yang lebih tinggi maka dari itu pegawai akan cenderung melakukan pekerjaan yang lebih supaya mereka memiliki kualitas yang tidak akan mengecewakan baik untuk pelanggan maupun instansi itu sendiri.

Seseorang tentu menginginkan keberhasilan dalam hidupnya, salah satunya adalah keberhasilan dalam bekerja yang ditandai dengan kemajuan kariernya. Kemajuan karier seseorang merupakan salah satu motivasi yang menonjol untuk berpartisipasi secara aktif dalam suatu organisasi serta dengan adanya pengembangan karier juga mampu meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi dalam memberikan pelayanan karena Manusia merupakan unsur yang paling penting dalam suatu perusahaan dimana manusia yang mengelola seluruh sumber daya yang dimiliki sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Karier bukanlah sesuatu yang harus diserahkan kepada nasib di dalam dunia kerja yang selalu berubah tetapi karier lebih banyak dibentuk dan dikelola oleh individu daripada organisasi maka dari itu pegawai atau karyawan perlu mengembangkan keterampilan baru daripada bergantung pada pengetahuan yang statis karena hal itu adalah kebutuhan organisasi supaya lebih tanggap terkait pelayanan terhadap pelanggan sebagian besar kekuatan yang ada di dalam individu adalah penentu terhadap pemilihan pekerjaan dan pekerjaan mereka, tapi bukan

hanya itu tapi kekuatan eksternal seperti masyarakat, keluarga, dan sistem pendidikan juga ikut andil dalam mendorong individu untuk melakukan pemilihan pekerjaan, dalam pemilihan pekerjaan individu juga didorong untuk harus memiliki keterampilan, pengetahuan, kemampuan, sikap, nilai, kepribadian serta situasi kehidupan. Tugas organisasi adalah hanya menyediakan informasi dan pekerjaan serta memberikan kesempatan juga keterbatasan terhadap karyawan dalam mencapai jenjang karier yang mungkin akan dikejar oleh karyawan lain di masa yang akan datang.

Pengembangan karier adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karier yang diinginkan. Pengembangan karier yang tidak jelas adalah tanggung jawab perusahaan yang akan membuat karyawan merasa tidak dapat berkembang dan tidak memiliki jenjang karier, pengembangan karier bukan semata-mata untuk memberikan kesempatan untuk karyawan memperoleh jenjang karier yang lebih tinggi tetapi untuk memberikan tanggung jawab lebih dan penghargaan terhadap usaha yang telah dilakukan oleh karyawan. Perusahaan yang tidak memiliki rencana pengembangan karier untuk karyawan adalah perusahaan yang tidak menilai karyawan sebagai aset penting bagi perusahaan, karena karyawan juga memiliki kesempatan untuk mengembangkan karier. Yulita (2017).

Menurut Rivai dan Sagala (2016:266), karier adalah seluruh pekerjaan yang dimiliki atau dilakukan oleh individu selama masa

hidupnya. Dimana seorang pegawai melakukan pengembangan karier untuk mengembangkan kemampuan yang dimiliki sehingga memberikan kontribusi lebih kepada organisasi. Dari sudut pandang pegawai, jabatan merupakan suatu hal yang sangat penting sebab setiap orang menginginkan suatu jabatan yang sesuai dengan keinginannya dan menginginkan jabatan setinggi mungkin sesuai dengan kemampuannya. Jabatan yang lebih tinggi biasanya mengakibatkan gaji yang lebih besar, tanggung jawab yang lebih besar, dan pengetahuan yang lebih baik, yang biasanya diharapkan pegawai. Oleh karena itu, ketika seseorang memasuki dunia kerja, orang tersebut mungkin akan bertanya apakah tujuan kariernya (sebagai jabatan tertinggi yang diharapkan) akan dapat dicapai di organisasi tempat dia bekerja. Bilamana seseorang melihat bahwa tujuan kariernya tidak dapat dicapai di organisasi tersebut, orang tersebut mungkin tidak akan mempunyai semangat kerja yang tinggi atau tidak termotivasi untuk bekerja atau bahkan akan meninggalkan organisasi.

Kebutuhan untuk merencanakan dan mengembangkan karier muncul baik dari sisi perusahaan maupun karyawan. Adanya program pengembangan karier berarti perusahaan telah mempersiapkan sumber daya manusia yang handal untuk memenuhi kebutuhan perusahaan dalam jangka panjang. Selain itu, perusahaan tidak perlu tergantung terhadap proses rekrutmen apabila ada posisi kosong yang harus segera diisi. Tidak adanya perhatian yang memadai dari pihak perusahaan terhadap

pengembangan karier karyawan akan menimbulkan berbagai masalah yang akan menurunkan kinerja perusahaan.

Program pengembangan karier pegawai yang dilakukan oleh Puskesmas Kecamatan Manding Kabupaten Sumenep terhadap karyawannya masih kurang maksimal karena masih terdapat pegawai yang bertugas dalam memberikan sebuah pelayanan masih kurang baik sehingga menimbulkan permasalahan terhadap pelayanan yang seharusnya masyarakat peroleh dari para pegawai puskesmas tersebut maka dari itu perlu adanya pengembangan karier terhadap para pegawainya atau karyawannya, sehingga dengan adanya pengembangan karier pegawai tersebut diharapkan mampu memperbaiki kualitas pelayanan yang ada di Puskesmas Manding baik dari pegawai serta organisasi itu sendiri.

Berdasarkan latar belakang di atas peneliti tertarik untuk meneliti Pengembangan Karier Pegawai Pada Pusat Kesehatan Masyarakat Kecamatan Manding Kabupaten Sumenep.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang diajukan adalah Bagaimana Pengembangan Karier Pegawai Pada Pusat Kesehatan Masyarakat Kecamatan Manding Kabupaten Sumenep

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan mendeskripsikan tentang Pengembangan Karier Pegawai Pada Pusat Kesehatan Masyarakat Kecamatan Manding Kabupaten Sumenep

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian sebagai berikut :

#### **1. Manfaat secara Teoritis**

Melalui penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan temuan-temuan baru yang akan berguna bagi perkembangan Ilmu Pengetahuan, khususnya Pengembangan Karier Pegawai Pada Pusat Kesehatan Masyarakat Kecamatan Manding kabupaten Sumenep.

#### **2. Manfaat secara Praktis**

a. Bagi Universitas, Fakultas dan Mahasiswa, dapat memperoleh pengetahuan tentang Pengembangan Karier Pegawai Pada Pusat Kesehatan Masyarakat Kecamatan Manding Kabupaten Sumenep.

b. Bagi peneliti, dapat menambah wawasan untuk mengetahui Bagaimana Pengembangan Karier Pegawai Pada Pusat Kesehatan Masyarakat Kecamatan Manding Kabupaten Sumenep.



### **1.5Sistematika Penulisan**

Adapun sistematika penulisan proposal yang memuat uraian garis besar isi proposal adalah sebagai berikut :

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab pendahuluan mendeskripsikan mengenai latar belakang masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

#### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini berisi tentang penelitian terdahulu, *grand theory* dan kerangka teori yang digunakan dalam penelitian.

#### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Bab metode penelitian menguraikan tentang *focus* penelitian, lokasi penelitian, sumber data, instrument penelitian, subjek penelitian, teknik pengumpulan data dan keabsahan data.

#### **BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN**

Bab ini berisi gambaran secara singkat sejarah objek penelitian yang akan diteliti, terkait struktur organisasi maupun permasalahan yang ada sesuai dengan data yang diperoleh.

#### **BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menjelaskan secara detail sistem yang telah dijabarkan pada bab sebelumnya secara mendetail dan menjabarkan analisa hasil dari bab sebelumnya.

#### **BAB VI PENUTUP**

Bab ini berisikan tentang kesimpulan dan saran berdasarkan uraian pada bab sebelumnya.