

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pengembangan karir menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi. Setiap pegawai tentunya menginginkan agar karir mereka dapat berkembang, dimana pun mereka bekerja. Peningkatan karir bukan saja berdampak pada peningkatan kesejahteraan hidup karyawan beserta keluarganya, tetapi juga berarti bahwa karyawan merasa lebih diperhatikan oleh perusahaan, sehingga secara otomatis memungkinkan meningkatkan kinerja mereka pada akhirnya. Sebaliknya, tanpa adanya pengembangan karir dari perusahaan, maka pemanfaatan sumber daya manusia tidak akan berjalan optimal, sehingga berdampak langsung terhadap kinerja dan tidak akan mampu menunjang perusahaan secara maksimal.

Kinerja yang optimal pada karyawan memang bukanlah hal yang mudah untuk dicapai oleh perusahaan. Bahkan acapkali kita mendengar karyawan sering kali tidak masuk bekerja disebabkan berbagai alasan, yang pada akhirnya mengganggu jalannya operasional perusahaan sehari-hari. Berbagai faktor mempengaruhi rendahnya kinerja pada pegawai, khususnya pegawai Kementerian Perdagangan.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja, yaitu disiplin kerja. Berdasarkan survei awal yang peneliti lakukan melalui observasi, khususnya ketika peneliti melakukan Praktik Kerja Lapangan (PKL) di Kementerian Perdagangan Republik Indonesia, ataupun berdasarkan wawancara dengan salah satu pegawai Kementerian tersebut, yang bernama Bapak Tommy Irawan diperoleh informasi bahwa kesadaran pegawai terhadap disiplin kerja tergolong rendah. Hal ini terjadi disebabkan dari pegawai acap kali keluar kantor pada jam kerja untuk urusan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan kantor, sehingga menyebabkan terbengkalainya pekerjaan yang harus diselesaikan.

Selain itu, pegawai acapkali datang terlambat ke kantor dengan berbagai alasan, sehingga mengurangi jam kerja karyawan pada hari tersebut, yang pada akhirnya kinerja mereka menjadi kurang maksimal.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja, yaitu fasilitas kantor. Berdasarkan survei awal yang peneliti lakukan melalui observasi dan wawancara dengan salah satu pegawai Kementerian Perdagangan Biro Organisasi dan Kepegawaian, yang bernama Ibu Yuniarti. Walaupun Kementerian Perdagangan memiliki gedung kantor yang sesuai dengan standar internasional, tetapi kenyataannya adalah fasilitas kantor yang disediakan oleh institusi ini masih belum optimal. Hal ini disebabkan dari tidak sesuainya jumlah komputer yang tersedia untuk karyawan. Jumlah karyawan lebih banyak daripada jumlah komputer yang tersedia, sehingga ada karyawan yang terlihat meminjam atau menggunakan komputer yang

tersedia bagi teman sekerja mereka dalam satu ruangan. Di dalam ruang kerja bagian kepegawaian pun terlihat cukup banyak tumpukan kertas-kertas di atas meja karyawan, disebabkan dari kurangnya jumlah lemari untuk menyimpan berkas-berkas tersebut. Tumpukan berkas tersebut pun ada kalanya berdebu atau terlihat kurang bersih, sehingga mengganggu karyawan ketika bekerja, yang pada akhirnya optimalisasi kinerja para karyawan pun kurang terwujud.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja, yaitu pengembangan karir. Setiap pegawai dimanapun mereka bekerja bertanggung jawab atas pengembangan karir mereka sendiri. Tentunya setiap karyawan menginginkan karir mereka untuk terus dapat berkembang, tetapi persoalannya adalah mau atau tidak karyawan tersebut meningkatkan pengetahuan, keahlian dan kemampuan mereka baik itu melalui pelatihan atau pun melanjutkan kuliah kembali agar dapat terus mengembangkan karir mereka, tidak tertinggal dengan kawan-kawan sekantor mereka. Namun sayangnya bukanlah hal yang mudah untuk dilakukan bagi sebagian dari karyawan untuk dapat terus mengembangkan karir mereka. Contohnya yaitu yang terjadi pada beberapa karyawan di Kementerian Perdagangan. Berdasarkan *survey* awal yang peneliti lakukan melalui wawancara dengan salah seorang pegawai di kementerian tersebut, yang bernama Bapak Suprpto, Beliau mengatakan bahwa “Dia sudah bekerja selama 25 tahun dan telah menyandang gelar *Master*, tetapi tetap bertahan dalam jabatan Eselon III, sedangkan banyak junior dari Bapak Suprpto

yang masa kerjanya kurang dari 25 tahun telah mencapai Eselon III. Hal yang sama juga terjadi pada Bapak Muchlis, yaitu sepanjang masa kerjanya lebih dari 20 tahun tetap harus bekerja sebagai staf atau karyawan biasa, tidak pernah mencapai sebagai kepala bagian atau pimpinan. Hal ini mungkin terjadi di sebabkan dari kurangnya tanggung jawab dalam diri karyawan untuk dapat mengembangkan karir mereka. Tanggung jawab dalam arti pegawai sedikit kurang berusaha untuk mengikuti berbagai pelatihan atau bahkan kurang berpartisipasi dalam kepanitiaan pada acara-acara yang diadakan oleh kantor, sedangkan berpartisipasi aktif dalam kegiatan kantor merupakan salah satu cara untuk dapat mengembangkan karir mereka.

Berdasarkan masalah-masalah yang telah di jelaskan di atas terlihat banyak sekali masalah-masalah yang mempengaruhi rendahnya kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kementerian Perdagangan, hal ini yang menarik untuk di teliti.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat disimpulkan bahwa rendahnya kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kementerian Perdagangan Republik Indonesia dapat disebabkan oleh:

1. Disiplin kerja yang rendah
2. Fasilitas kantor yang minim.
3. Pengembangan karir yang kurang.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, menunjukkan bahwa kinerja memiliki penyebab yang sangat luas. Dikarenakan keterbatasan yang dimiliki peneliti berupa dana dan waktu, maka penelitian ini dibatasi hanya pada masalah: “Hubungan Antara Pengembangan Karir Dengan Kinerja Pada Pegawai Negeri Sipil Bagian Sekretariat Jenderal, Kementerian Perdagangan Republik Indonesia”.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, masalah dapat dirumuskan sebagai berikut: “Apakah terdapat hubungan antara Pengembangan Karir dengan Kinerja Pada Pegawai Negeri Sipil Bagian Sekretariat Jenderal, Kementerian Perdagangan Republik Indonesia?”.

E. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini memiliki kegunaan sebagai berikut:

a. Peneliti

Sebagai masukan ilmu pengetahuan yang bermanfaat bagi diri peneliti tentang pengembangan karir terhadap kinerja.

b. Tempat Penelitian

Sebagai bahan evaluasi bagi Kementerian Perdagangan Republik Indonesia dalam melihat perkembangan karir pegawainya.

c. Tempat Peneliti Kuliah (UNJ)

Sebagai bahan masukan bagi PNS di UNJ untuk meningkatkan kinerja.

d. Masyarakat

Sebagai bahan masukan bagi masyarakat tentang hubungan pengembangan karir terhadap kinerja.

e. Perpustakaan

Untuk menambah koleksi bacaan dan meningkatkan wawasan berpikir untuk pembaca.