

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Era globalisasi merupakan era/zaman yang hadir sejak akhir abad ke-19 menuju ke abad 20 sebagai suatu fenomena yang ditandai oleh adanya kemajuan berbagai aspek kehidupan seperti berkembangnya jumlah penduduk, berkembangnya alat – alat teknologi yang semakin canggih, ilmu pengetahuan yang semakin berkembang sehingga berdampak cukup besar bagi perindustrian di Indonesia baik industri manufaktur, jasa dan perdagangan.

Dalam menghadapi arus globalisasi yang terjadi saat ini, sumber daya manusia merupakan salah satu yang memegang peranan penting dan berpengaruh dalam aktivitas di industri – industri atau perusahaan. Sehingga setiap perusahaan perlu memikirkan bagaimana cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan tenaga kerja yang ada agar dapat mendorong kemajuan perusahaan serta dapat bertahan di era globalisasi yang penuh dengan persaingan.

Adapun untuk meningkatkan tenaga kerja yang lebih berkualitas dalam hal kemampuan teknis, moral, teoritis dan konseptual perusahaan perlu membuat program pengembangan pegawai. Pengembangan pegawai dalam topik ini adalah pengembangan dalam lingkup program pengembangan karier. Pengembangan karier merupakan suatu proses individu dalam meningkatkan kemampuan yang dimilikinya dalam mencapai karier yang diinginkan menurut (Rival, 2003 : 290) dalam (Eko, 2015). Program tersebut dapat direncanakan dengan cermat dan disusun dengan menggunakan metode – metode ilmiah yang mampu mendukung aktivitas perusahaan dan dapat diterapkan untuk saat ini dan masa yang akan datang.

Pengembangan karier yang baik sangat memberikan efek yang sangat besar bagi perusahaan jika dikelola dengan baik. Pengembangan karier ini termasuk ke dalam investasi bagi perusahaan dan pegawai itu sendiri. Dengan program pengembangan karier, perusahaan dapat meningkatkan kemampuan para pegawainya serta meningkatkan jumlah pegawai yang memiliki kemampuan. Bagi

pegawai itu sendiri dengan adanya pengembangan karier dapat memotivasi/mendorong kesiapan diri untuk menggunakan kesempatan itu secara optimal.

Selain pengembangan karier yang dapat meningkatkan kinerja pegawai secara optimal, promosi jabatan turut menjadi salah satu faktor yang mendukung kinerja pegawai. Promosi jabatan adalah pindahnya jabatan satu ke jabatan yang lebih tinggi dengan status dan tanggung jawab yang lebih tinggi pula menurut (Samsuddin, 2005) dalam buku (Nurjaman, 2014). Kegiatan promosi jabatan merupakan peranan penting yang menjadi idaman dan harapan bagi para pegawai untuk dapat lebih maju dari posisi sebelum yang dimiliki serta untuk meningkatkan taraf hidup menuju yang lebih baik. Dengan adanya promosi jabatan berarti ada kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan yang dimiliki pegawai untuk dapat menempati suatu jabatan yang lebih tinggi.

Promosi jabatan menjadi motivasi yang paling baik bagi karyawan, dengan motivasi tersebut mereka akan bersaing secara sehat. Hal ini menjadi motivasi yang efektif selain daripada kenaikan gaji. Dengan melalui promosi jabatan, maka karyawan termotivasi dalam meningkatkan kinerjanya serta terciptanya stabilitas kepegawaian dalam perusahaan.

Sedangkan kinerja itu sendiri adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diwenangkan kepadanya. Jika kinerja suatu perusahaan kurang baik, maka perusahaan akan mengalami kemunduran dalam persaingan yang ada. Untuk mendapatkan kinerja yang baik perusahaan harus ekstra dalam memberikan pembekalan, *training*, gaji sesuai tugas tanggung jawab dan seorang pemimpin yang mampu memotivasi pegawai. Sehingga perusahaan dapat menghasilkan *performance* pegawai yang dapat membantu perusahaan dalam menjalankan tujuan perusahaan dan dapat bersaing ditengah persaingan dunia yang sangat ketat.

Direktorat polisi satwa korsabhara baharkam mabes polri atau disebut dengan Direktorat polisi satwa berdiri sejak tanggal 4 Juli 1959 merupakan bagian dari Kepolisian Republik Indonesia yang memiliki peranan penting di dalam

pemerintahan republik Indonesia dan lingkungan masyarakat. Direktorat polisi satwa bertugas untuk memberikan bantuan teknis kepada petugas polisi lainnya, yang terdiri dari Datasemen K-9 (Polisi Anjing Pelacak: Kriminal, handak, narkotik, SAR, tangkal cegah/PHH) dan Datasemen Turangga (Polisi berkuda). Direktorat Polisi Satwa Korsabhara Baharkam Mabes Polri terletak pada Jl. Komjen Pol. M. Jasin, Kelapadua, Cimanggis, Pasir Gn. Sel., Kec. Cimanggis, Kota Depok, Jawa Barat 16451.

Berdasarkan hasil wawancara pada staff Direktorat Polisi Satwa Korsabhara Baharkam Mabes Polri terdapat permasalahan pada pengembangan karier yaitu belum terstruktur secara optimal sistem karier dalam manajemen kepegawaian, terlebih pada sistem atau mekanisme penetapan pelatihan/diklat pegawai yang belum diatur secara teknis dan terstruktur, selama ini pelatihan pegawai dilakukan dengan rentang waktu yang tidak jelas. Sehingga kurangnya tingkat pemahaman pegawai atas pekerjaan yang semakin terus berkembang serta tidak meningkatnya kompetensi yang dimiliki pegawai. Akibat dari masalah ini pegawai kurang optimal dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya.

Sedangkan permasalahan promosi jabatan yang terjadi yaitu penilaian akan promosi jabatan sebagian besar tidak disandarkan pada mekanisme atau sistem serta nilai-nilai obyektifitas, akuntabilitas dan kompetisi yang sehat yang telah ditetapkan di instansi tersebut. Artinya proses promosi jabatan seleksinya tidak terlalu ketat, sehingga yang terjadi dalam promosi jabatan ukuran penilaian bersifat subjektif disertai hak prerogatif yang dimiliki pimpinan.

Kondisi yang terjadi di lapangan dapat dilihat dari Tabel 1.1 mengenai Nilai Rata-Rata Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Direktorat Polisi Satwa.

Tahun Penilaian	Nilai Rata-rata	Kategori
2016	88,00	Baik
2017	87,45	Baik
2018	87,33	Baik
2019	86,17	Cukup

Sehingga dalam hal ini penulis menduga bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah program pengembangan karier dan promosi jabatan. Setiap pegawai tentunya menginginkan perubahan yang lebih baik dari waktu ke waktu, adapun perubahan tersebut memiliki karier yang baik serta jabatan yang sesuai dengan hasil kinerja.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“ANALISIS PENGEMBANGAN KARIER DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DIREKTORAT POLISI SATWA KORSABHARA BAHARKAM MABES POLRI”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja pegawai Direktorat Polisi Satwa Korsabhara Baharkam Mabes Polri?
2. Apakah terdapat pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja pegawai Direktorat Polisi Satwa Korsabhara Baharkam Mabes Polri?
3. Apakah terdapat pengaruh pengembangan karier dan promosi jabatan terhadap kinerja pegawai Direktorat Polisi Satwa Korsabhara Baharkam Mabes Polri?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas maka tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja pegawai Direktorat Polisi Satwa Korsabhara Baharkam Mabes Polri.
2. Untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja pegawai Direktorat Polisi Satwa Korsabhara Baharkam Mabes Polri.

3. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karier dan promosi jabatan terhadap kinerja pegawai Direktorat Polisi Satwa Korsabhara Baharkam Mabes Polri.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Sebagaimana layaknya karya ilmiah ini, hasil yang diperoleh diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan dan berhubungan dengan objek penelitian antara lain:

1. Bagi Penulis

Penulis dapat memperluas wawasan mengenai pengembangan karier, promosi jabatan dan kinerja karyawan, serta penulis dapat meningkatkan kemampuan menulis dan menganalisis dengan menggunakan teori – teori yang telah diperoleh selama perkuliahan dan menerapkan dalam kehidupan nyata.

2. Bagi Instansi

Penulis berharap penelitian ini dapat memberikan informasi kepada instansi yang terkait dalam pengelolaan sumber daya manusia beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek – aspek sumber daya manusia secara baik sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi pimpinan dalam menentukan keputusan yang berkaitan dengan analisis pengembangan karier dan promosi jabatan terhadap kinerja pegawai.

3. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan wawasan dalam bidang sumber daya manusia mengenai pengembangan karier dan promosi jabatan terhadap kinerja pegawai, baik dalam perkuliahan maupun sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.

#### **1.5 Batasan Masalah**

Dalam penulisan skripsi ini, penulis memberikan batasan masalah tentang “Pengembangan karier dan Promosi jabatan terhadap Kinerja Pegawai di Direktorat Polisi Satwa Korsabhara Baharkam Mabes Polri”, sehingga apa yang diuraikan nanti tidak akan menyimpang dari yang diidentifikasi.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Di dalam model operasional penelitian ini akan dibahas hal – hal sebagai berikut:

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Pada bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan penelitian dan sistematika penulisan.

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

Pada bab ini membahas mengenai literatur yang mendasari topik penelitian pada umumnya dan model konseptual pada umumnya.

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

Pada bab ini berisi tentang desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasionalisasi variabel, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel, metode analisa data.

### **BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini berisi tentang profil instansi, hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian.

### **BAB V : PENUTUP**

Pada bab ini akan disampaikan kesimpulan dan implikasi manajerial.