

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling penting didalam organisasi untuk mencapai suatu tujuannya. Setiap organisasi pasti di kelola oleh sekelompok sumber daya manusia. Tanpa sumber daya manusia organisasi tidak bisa berjalan sesuai dengan rencananya. Namun sering sekali sumber daya manusia menjadi sumber masalah didalam organisasi yang nantinya juga akan menjadi suatu tantangan dalam menciptakan dan mengelola organisasi. Dengan berkembangnya teknologi informasi yang semakin maju dari masa ke masa membuat persaingan dalam dunia pekerjaan semakin ketat. Persaingan didalam dunia pekerjaan juga sangat ditentukan dari kompetensi yang dimiliki seseorang. Sumber daya manusia harus siap dan mampu (*ready and able*) untuk melaksanakan tugas yang akan dibebankan untuk menjadi tanggung jawabnya. Sehingga disetiap organisasi dituntut untuk mempunyai sumber daya manusia dengan kinerja yang tinggi agar dapat membangun organisasi ke arah yang lebih baik. Oleh karena itu mengelola sumber daya manusia merupakan aset paling menentukan didalam sebuah organisasi.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan aset sumber daya manusia yang bertugas di pemerintahan dan menjadi salah satu faktor penentu dalam proses kelancaran penyelenggaraan pemerintah dan tidak bisa dipungkiri bahwa sumber daya manusia juga menjadi modal utama yang harus diperhatikan didalam sebuah instansi pemerintahan. Dalam pelaksanaan kelancaran penyelenggaraan pemerintahan memerlukan kinerja yang tinggi, dan tinggi rendahnya kinerja PNS dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah pembinaan karir dan kompetensi para pegawai.

Kompetensi memiliki pengaruh yang penting dalam mendukung lingkungan kerja. Hal ini dikarenakan kompetensi berjalan beriringan dengan perkembangan suatu lembaga atau instansi. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki pegawai di

lingkungan kerja, semakin tinggi pula perkembangan suatu instansi sehingga membuat lebih mudah dalam mencapai tujuannya. Kompetensi juga dapat membantu pegawai untuk mengetahui sejauh mana sudah berkontribusi kepada instansi sesuai dengan visi misi yang telah ditetapkan.

Kinerja pegawai bisa menjadi salah satu tolak ukur keberhasilan suatu instansi dan untuk tercapainya suatu tujuan instansi yang optimal dibutuhkan kerja sama dari pucuk pimpinan untuk memantau kinerja para pegawai agar selalu mempunyai rasa tanggung jawab dan motivasi kerja yang tinggi. Namun tidak sedikit pegawai yang kurang mempunyai rasa tanggung jawab dan motivasi kerja yang tinggi, masih banyak pegawai yang mempunyai rasa tanggung jawab dan motivasi kerja rendah karena itu instansi perlu mengambil langkah agar dapat meningkatkan kualitas pegawainya. Cara untuk meningkatkan kualitas pegawai yang akan berdampak terhadap kinerjanya dengan melakukan pelatihan terencana sesuai dengan kemampuan kerja yang memadai dan diharapkan dapat memberikan peningkatan pada kompetensi yang dimiliki pegawai untuk menunjang terhadap karir yang akan dijalani.

Pelatihan yang dilakukan dalam pembinaan karir seorang pegawai bertujuan agar kompetensi yang dimiliki seorang pegawai ikut berkembang dan pegawai mempunyai nilai-nilai baru yang akan memudahkan melakukan pekerjaan. Sesuai dengan Peraturan Pemerintahan Nomor 101 Tahun 2000 (Wirotoomo & Pasaribu, 2015) tentang pendidikan dan pelatihan jabatan pegawai Negara sipil yang menekankan pada tujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian, ketrampilan, dan sikap dapat melaksanakan tugas jabatan secara professional dengan dilandasi kepribadian dan etika Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan kebutuhan instansi. Pelatihan atau yang biasa disebut DIKLAT (pendidikan dan pelatihan) biasanya dilakukan paling sedikit satu tahun sekali tergantung dengan kebutuhan.

Tabel 1.1 Data Pembinaan Karir

Tahun	Kegiatan	Jumlah
2017	Kegiatan Peningkatan Kemampuan Pegawai Ditjen Kuathan Kemhan Tentang Pembinaan Pegawai Pada Tanggal 15 Mei – 19 Mei	36 Pegawai
2018	Kegiatan Peningkatan Kemampuan Pegawai Ditjen Kuathan Kemhan Tentang Pembinaan Pegawai Pada Tanggal 16 Juli – 20 Juli	34 Pegawai
2019	Kegiatan Peningkatan Kemampuan Pegawai Ditjen Kuathan Kemhan Tentang Pembinaan Pegawai Pada Tanggal 31 Juli & 2 Agustus	40 Pegawai

Pembinaan terhadap sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam peningkatan kualitas kinerja, dan pembinaan terhadap Pegawai Negeri Sipil bertujuan untuk mengembangkan kompetensi yang dimiliki setiap pegawai dan sebagai alat penunjang pegawai untuk mendapatkan promosi jabatan atau naik golongan. Optimalisasi peningkatan kinerja Pegawai Negeri Sipil suatu instansi pemerintah dapat terwujud karena instansi tersebut berkewajiban melaksanakan program pengembangan karir bagi pegawainya. Melakukan pelatihan merupakan salah satu contoh pembinaan karir yang biasa dilakukan didalam suatu instansi pemerintahan, tetapi sesuai data pembinaan karir pada tabel 1.1 pembinaan yang diadakan tidak menyeluruh, dan bisa membuat kompetensi pegawai yang tidak mendapatkan pembinaan karir tidak meningkat. Ketika kompetensi tidak meningkat maka akan mempengaruhi kinerja pegawai tersebut. Pembinaan karir untuk Pegawai Negeri Sipil merupakan suatu kewajiban atau hak mereka sebagai Pegawai Negeri Sipil, dengan adanya pembinaan karir yang jelas dan optimal akan memberikan dampak positif bagi kinerja pegawai.

Akan tetapi berdasarkan kondisi di lapangan, tidak sedikit pegawai yang mengikuti pelatihan pembinaan karir tersebut karena terpaksa dan pelatihannya menjadi kurang optimal dan menyebabkan kompetensi yang dimilikinya tidak berkembang. Terlihat dari faktor disiplin pegawai juga memegang peranan penting dalam pengembangan kompetensi yang dimiliki pegawai karena disiplin pegawai sangat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai tersebut. Seorang pegawai yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan bekerja dengan baik dengan ada atau tidaknya pantauan dari atasannya.

Pegawai yang mempunyai kompetensi tinggi akan selalu berusaha dan bertanggung jawab untuk mencapai tujuan instansinya tanpa ada rasa paksaan namun kompetensi setiap pegawai harus lebih ditingkatkan lagi dan pegawai diharapkan memiliki sikap dan perilaku bertanggung jawab dan disiplin dalam melakukan pekerjaannya. Penerapan pembinaan karir akan dapat membantu pegawai untuk mengembangkan kompetensi yang dimiliki yang nantinya akan menghasilkan kualitas pegawai yang baik dan mempunyai motivasi dan semangat kerja yang tinggi yang akan terus berkembang dan akan berdampak bagus terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan uraian diatas, Peneliti memandang perlu untuk mengadakan penelitian tentang **“Pengaruh Kompetensi Dan Pembinaan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Direktorat Jenderal Kekuatan Pertahanan, Kementerian Pertahanan Republik Indonesia”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan dalam latar belakang diatas, maka penulis dapat mengidentifikasi permasalahan yang muncul yaitu:

1. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Di Direktorat Jenderal Kekuatan Pertahanan Kementerian Pertahanan RI?
2. Apakah Pembinaan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Di Direktorat Jenderal Kekuatan Pertahanan Kementerian Pertahanan RI?

3. Apakah Kompetensi dan Pembinaan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Di Direktorat Jenderal Kekuatan Pertahanan Kementerian Pertahanan RI?

1.3 Tujuan Masalah

Berdasarkan rumusan permasalahan diatas, maka tujuan yang akan dicapai dari penelitian ini adalah memperoleh data dari responden untuk menganalisisnya. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Di Direktorat Jenderal Kekuatan Pertahanan Kementerian Pertahanan RI.
2. Untuk mengetahui pengaruh Pembinaan Karir terhadap Kinerja Pegawai Di Direktorat Jenderal Kekuatan Pertahanan Kementerian Pertahanan RI.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi dan Pembinaan Karir terhadap Kinerja Pegawai Di Direktorat Jenderal Kekuatan Pertahanan Kementerian Pertahanan RI.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada berbagai pihak yang antara lain:

1. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai informasi bagi mahasiswa di seluruh Indonesia dan berguna bagi bangsa khususnya mengenai kompetensi dan pembinaan karir pegawai dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai di Direktorat Jenderal Kekuatan Pertahanan Kementerian Pertahanan RI. Selain itu diharapkan juga dapat menambah wawasan bagi mahasiswa.

2. Bagi Perusahaan

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sumbangan pemikiran sebagai masukan yang berupa informasi untuk melakukan perbaikan untuk meningkatkan kinerja pegawai agar lebih baik lagi.

3. Bagi Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan bagi para civitas akademika tentang pengaruh kompetensi dan pembinaan karir terhadap kinerja pegawai, penelitian ini dapat dikembangkan lagi menjadi sebuah karya yang mempunyai banyak manfaat bagi semua elemen yang ada.

1.5 Batasan Masalah

Batasan penelitian ini dimaksudkan supaya tidak keluar dari sasaran, tidak menyimpang dari apa yang dianalisis oleh penulis. Sehingga penulis memberikan batasan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Penelitian ini mengenai Kompetensi dan Pembinaan Karir terhadap Kinerja Pegawai Di Direktorat Jenderal Kekuatan Pertahanan Kementerian Pertahanan RI;
2. Penelitian ini dilakukan di Direktorat Jenderal Kekuatan Pertahanan Kementerian Pertahanan RI;
3. Penelitian ini berlaku untuk pegawai di Direktorat Jenderal Kekuatan Pertahanan Kementerian Pertahanan RI.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

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

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini diuraikan tentang teori-teori yang berhubungan dengan kompetensi dan pembinaan karir terhadap kinerja pegawai di Direktorat Jenderal Kekuatan Pertahanan Kementerian Pertahanan RI

BAB III METODELOGI PENELITIAN

Pada bab ini diuraikan tentang desain penelitian, tahapan penelitian, jenis data dan pengambilan sampel, metode analisis data dan teknik pengolahan data yang digunakan

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini diuraikan tentang profil objek penelitian, hasil analisis data, pembahasan hasil analisis dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini penulis mengemukakan tentang kesimpulan dari penelitian yang dilakukan, implikasi manajerial, dan saran-saran untuk penelitian selanjutnya.

