BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Meningkatnya persaingan bisnis, membuat banyak perusahaan merubah cara pandangnya terhadap karir karyawan. Merger, akuisisi, dan restrukturisasi, menjadi kebijakan yang harus diambil oleh perusahaan agar tetap bertahan di tengah persaingan yang ketat. Akibatnya kebijakan "Long Live Employment" kini telah banyak yang meninggalkan konsep tersebut. Akibatnya bayak karyawan yang harus kehilangan pekerjaannya, manakala kebijakan tersebut diambil oleh manajemen perusahaan. (jurnal Arbono Lasmahadi : sebuah cara pandang yang berbeda terhadap karir anda) menurut pendapat penulis tentang teori ini adalah seorang pegawai akan mendapatkan karir yang bagus jika pegawai tersebut dapat bersaing dengan baik.

Karir merupakan kebutuhan yang harus ditumbuhkan dalam diri seseorang tenaga kerja, sehingga mendorong kemauan kerjanya. Akhirnya prestasi dapat diraih dan tentu saja banyak faktor yang mendorong karir seseorang seperti faktor kecerdasan intelektual, keterampilan kerja, dan kematangan emosi. Kematangan emosi turut mempengaruhi, karena kemampuan mengendalikan emosi tertentu secara stabil sesuai dengan perkembangan usianya (Tb.Sjafri Mangkuprawira, guru besar IPB dan pengamat SDM : www.listrikindonesia.com). Menurut pendapat penulis tentang teori ini adalah untuk mendapat prestasi yang bagus harus memiliki kecerdasan intelektual, keterampilan kerja, dan kematangan emosi. Karena ketiga faktor tersebut saling berkesinambungan.

Menurut **Dessler (2003:368) mendefinisikan karir sebagai serangkaian posisi yang berhubungan dengan kerja, entah dibayar atau tidak, yang membantu seseorang bertumbuh dalam keterampilan, keberhasilan dan pemenuhan kerja.**

Karir akan mendukung efektifitas individu dan organisasi dalam mencapai tujuannya. Karir membantu pencapain tujuan perusahaan dan tujuan individu. Seorang karyawan yang sukses dengan prestasi kerja tinggi, dapat mendudukiposisi jabatan yang lebih tinggi, hal ini berarti tujuan perusahaandan individu tercapai. Kemampuan manajemen dalam mengelola faktor produksi secara efektif dan efisien dapat terukur dalam prestasi kerja karyawan. Akan tetapi karyawan tersebut tentu dipengaruhi oleh umur lainnya yaitu prestasi kerja.

Setiap perusahaan selalu berharap karyawannya dapat bekerja dengan baik dan berprestasi dibidangnya sesuai dengan apa yang diinginkanya oleh pihak manajemen perusahaan. Menurut **Mangkunegara (2007:67) : "prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".**

Pusat Penelitian Elektronika dan Telekomunikasi - Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (PPET-LIPI), merupakan lembaga yang meneliti tentang elektronika dan telekomunikasi, sebelumnya bernama Pusat Penelitian dan Pengembangan Telekomunikasi Komponen dan Material (Puslitbang TELKOMA - LIPI). Atas dasar menjaga output yang dikeluarkan perusahaan agar bisa optimal maka dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas, pemeliharaan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia perusahaan dapat dilakukan dengan program pengembangan karir yang tepat dan sesuai bagi perusahaan.

Tabel 1.1

Anggaran Pelatihan Bagian Kepegawaian Pusat Penelitian Elektronika & Telekomunikasi – LIPI Bandung Tahun 2012

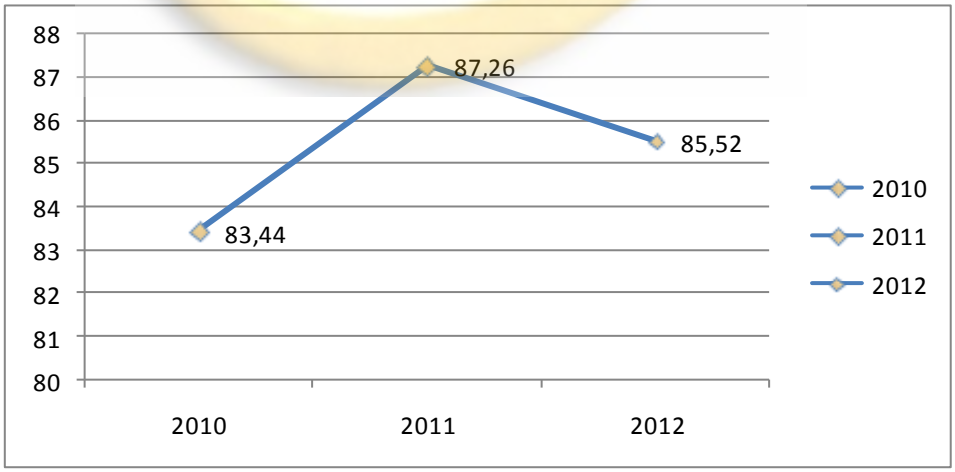
Bulan	Anggaran yang Diajukan	Anggaran yang Diterima
Januari	Rp. 16.000.000	Rp. 13.000.000
April	Rp. 21.000.000	Rp. 17.000.000
Juli	Rp. 14.000.000	Rp. 12.000.000
Oktober	Rp. 19.000.000	Rp. 15.000.000
Jumlah	RP. 70.000.000	Rp. 57.000.000

Sumber : PPET – LIPI Bandung

Berdasarkan tabel 1.1 anggaran pelatihan bagian kepegawaian di Pusat penelitian Elektronika & Telekomunikasi – LIPI Bandung tahun 2012 yang diajukan kepada LIPI pusat sebesar Rp. 70.000.000 namun Pusat Penelitian Elektronika & Telekomunikasi – LIPI Bandung Cuma menerima Rp. 57.000.000, hal ini disebabkan karena anggaran yang dialokasikan dari LIPI pusat terbatas sehingga anggaran pelatihan yang diterima tidak sesuai dengan yang diajukan.

Gambar 1.1

Rata-Rata Prestasi Pegawai



Sumber : PPET-LIPI Bandung

Berdasarkan gambar 1.1 prestasi pegawai Pusat Penelitian Elektronika & Telekomunikasi –LIPI bandung mengalami kenaikan dari 83,44% di tahun 2010 menjadi 87,26% di tahun 2011, namun prestasi tersebut mengalami penurunan menjadi 85,52% di tahun 2012, penurunan prestasi tersebut diduga karena ada masalah pada program pelatihan pegawai dikarenakan alokasi anggaran yang terbatas sehingga minimnya pengetahuan dan keterampilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaanya serta berakibat pada menurunya prestasi maka pegawai tersebut akan susah mendapatkan promosi jabatan karena untuk mendapatkan promosi jabatan pegawai harus memiliki prestasi yang baik. Permasalahan ini harus mendapat perhatian yang sungguh-sungguh karena pelatihan merupakan hal yang penting bagi pegawai dan Pusat Penelitian Elektronika Telekomunikasi – LIPI di masa yang akan datang.

Ternyata masalah tersebut serupa dengan teori yang diungkap oleh **Prihantini (2006)** dari **http//digilib.unair.ac.id "Pengembangan karir berusaha untuk mencocokan antara manajemen karir yang dilakukan perusahaan dengan perencanaan karir yang dilakukan individu. Apabila perencanaan karir individu yang dilakukan karyawan sesuai dengan kesempatan karir yang diberikan perusahaan, maka kemungkinan besar dari diri karyawan tersebut akan timbul suatu semangat bekerja atau gairah kerja yang nantinya akan meningkatkan prestasi kerja karyawan tersebut".** Pendapat penulis tentang teori ini adalah jika seorang pegawai yang telah mengetahui karirnya dimasa yang akan datang maka pegawai tersebut akan mempersiapkan hal-hal apa saja sebagai yang dibutuhkan sebagai syarat untuk mendapatkan karir yang diinginkannya.

Dari uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan suatu penelitian dengan judul : **"PENGARUH PROGRAM PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA KEPEGAWAIAN DI PUSAT PENELITIAN ELEKTRONIKA & TELEKOMUNIKASI - LIPI BANDUNG".**

1.2 Identifikasi Masalah

Dalam menjalankan kegiatanya suatu perusahaan melibatkan banyak individu. Dan dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan diperlukan karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi. Agar dapat meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih optimal salah satunya melalui program pengembangan karir.

1. Bagaimana pelaksanaan program pengembangan karir pada kepegawaian Pusat Penelitian Elektronika & Telekomunikasi – LIPI Bandung?
2. Bagaimana tanggapan prestasi kerja pegawai pada kepegawaian Pusat Penelitian Eelektronika Telekomunikasi – LIPI Bandung?
3. Seberapa besar pengaruh pelaksanaan program pengembangan karir terhadap prestasi kerja pegawai pada kepegawaian Pusat Penelitian Elektronika & Telekomunikasi – LIPI Bandung?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan maksud untuk mengumpulkan data, mencari dan mendapatkan informasi yang berkaitan dengan penelitian, khususnya dalam rangka untuk memenuhi pengaruh program pengembangan karir dengan prestasi kerja pegawai pada kepegawaian Pusat Penelitian Elektronika & Telekomunikasi – LIPI Bandung

1.3.2 Tujuan penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui pelaksanaan program Pengembangan Karir pada kepegawaian Pusat Penelitian Elektronika & Telekomunikasi – LIPI Bandung.
2. Untuk mengetahui Prestasi kerja pegawai pada kepegawaian Pusat Penelitian Elektronika & Telekomunikasi – LIPI Bandung.

3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelaksanaan program pengembangan karir terhadap prestasi kerja pegawai pada kepegawaian Pusat Penelitian Elektronika & Telekomunikasi – LIPI Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi :

1. Bagi penulis

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas pengetahuan-pengetahuan dan wawasan mengenai manajamen sumber daya manusia pada umumnya dan program pengembangan karir dan hubungannya terhadap prestasi kerja.
2. Bagi perusahaan

   Penelitian yang dilakukan akan bermanfaat bagi perusahaan sebagai alah satu masukan dan bahan pertimbangan dalam proses perencanaan dan pengembangan karir
3. Bagi pihak lain

   Menambah sumber informasi yang bermanfaat dalam penelitian selanjutnya juga sebagai bahan referensi, bahan perbandingan serta berbagai tambahan pengetahuan bagi yang memerlukan.

1.5 Kerangka pemikiran hipotesis

Sumber daya manusia merupakan asset penting dalam pencapaian tujuan suatu organisasi karena dapat menentukan keberhasilan suatu organisasi. Dalam upaya pencapain tujuan tersebut tidaklah selalu berjalan dengan lancar sesuai dengan yang telah direncanakan. Sering kali perusahaan atau organisasi mengalami hambatan menyangkut sumber daya manusia yang diantaranya dapat disebutkan adalah rendahnya prestasi karyawan. Salah satu penyebabnya dari sekian banyak faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya prestasi kerja adalah karir.

Mangkunegara (2008:77) : **"Pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangan diri secara maksimum".** Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan pengembangan karir pegawai adalah suatu proses dimana pegawai secara individual merencanakan tujuan karirnya dan menentukan upaya untuk mencapainya.

Simamora (2004:339) : "Prestasi kerja adalah kinerja (peformance) mengacu kepada pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan seseorang". Dari teori ini dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya.

Pernyataan tentang hubungan antara pengembangan karir dengan prestasi kerja mengacu pada teori dari **Soeprihanto (2001:66)** : **"Dengan adanya pengembangan karir dapat diperoleh gambaran bagi para karyawan mengenai jabatan-jabatan yang dapat atau mungkin dicapai oleh mereka di masa yang akan datang, serta persyaratan-persyaratan yang harus dipenuhi untuk mencapai jabatan-jabatan tersebut. Sehingga sejak awal karyawan yang bersangkutan dapat mempersiapkan diri atau dipersiapkan untuk mencapai cita-citanya. Semua itu akan berakibat pada peningkatan prestasi kerjanya".**

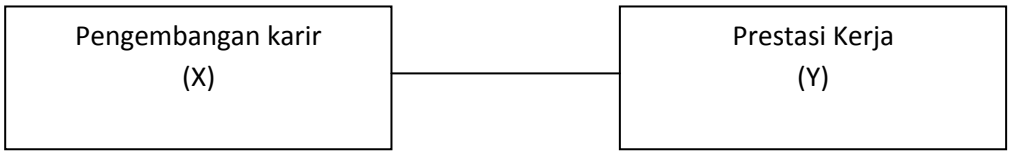
Jadi dari pendapat di atas dapat disimpiulkan bahwa pengembangan karir berusaha memberikan gambaran bagi para pegawai mengenai jabatan-jabatan yang akan dicapai. Pengembangan karir yang dilaksananakan perusahaan akan berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja karyawan, apabila perencanaan tersebut tidak berjalan secara efektif dan pada akhirnya prestasi kerja karyawan yang menurun nantinyaakan merugikan perusahaan itu sendiri.

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas dapat digambarkan sebuah paradigma penelitian sebagai berikut :

Gambar 1.2

Paradigma penelitian

Pengaruh Pengembangan karir terhadap Prestasi Kerja Pegawai



Seperti telah diuraukan sebelumnya bahwa antara pengembangan karir yang tepat dengan prestasi kerja merupakan suatu rangkaian, maka dapat ditarik suatu hipotesis penelitian sebagai berikut : **"Jika pelaksanaan program pengembangan karir dilaksanakan lebih efektif oleh perusahaan maka prestasi kerja pegawai akan meningkat".**

1.6 Metode Penelitian

Dalam penelitian ini metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif, tujuan dari penelitian deskriptif, gambaran atas lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki **(Nazir 2003:34).** Sehingga dapat memberikan gambaran yang cukup jelas atas objek yang diteliti dan dapat ditarik kesimpulan sesuai dengan hipotesis sesuai dengan yang diajukan penulis membatasi penelitian dalam dua variabel yaitu :

1. Pelaksanaan program pengembangan karir sebagai variabel bebas atau variabel independent (X)
2. Prestasi kerja pegawai sebagai variabel terikat atau variabel dependent (Y)

1.7 Lokasi penelitian

Dalam penyusunan skripsi ini penulis melaksanakan penelitian di Pusat Penelitian Elektronika & Telekomunikasi – LIPI Bandung pada bagian Kepegawaian yang beralamat di jalan Sangkuriang, Bandung 40135.