BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Peran Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi memiliki kedudukan yang penting pada pelaksanaan proses kerja organisasi dan pencapaian tujuan organisasi. Dalam pelaksanaannya, manusia dalam organisasi ini menjadi elemen utama dibandingkan dengan sumber daya yang lain. Tanpa adanya sumber daya manusia, sumber daya yang lain tentunya tidak akan bisa dimanfaatkan. Meskipun banyak faktor yang mempengaruhi organisasi seperti mesin-mesin modern, modal yang kuat, teknologi dan sistem yang canggih, tetapi tanpa adanya manusia yang menangani dan mengelolanya tidak akan berarti bagi perkembangan organisasi.

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi organisasi atau perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang andal kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Tuntutan organisasi untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah.

Perubahan perlu mendapat dukungan manajemen puncak sebagai langkah pertama yang penting untuk dilakukan bukan hanya sekedar lip service saja. Pemimpin harus dapat memobilisasi sebuah tim, proses pekerjaan harus dapat dikembangkan dan proses sumber daya manusia harus menjadi fokus utama. Perubahan dan peningkatan peran fungsi sumber daya manusia sangat penting untuk mendukung keberhasilan organisasi dan karir pegawai.

Pengembangan karir merupakan aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum, Andrew J. Dubrin (1982:197) yang dikutip oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2000:77). Pada umumnya tujuan dari seluruh program pengembangan karir adalah untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karir yang tersedia diperusahaan saat ini dan di masa mendatang. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Veitzal Rivai (2004:291) bahwa pengembangan karir yang dirancang secara baik akan membantu dalam menentukan kebutuhan karir mereka sendiri dan menyesuaikan antara kebutuhan karyawan dengan tujuan perusahaan.

Sekretariat Daerah (SETDA) Jawa Barat adalah sebagai unsur staf pada hakekatnya menyelenggarakan fungsi koordinasi perumusan kebijakan, koordinasi pelaksanaan tugas perangkat daerah mulai dari proses perencanaan, pelaksanaan, monitoring dan evaluasi, pelaporan serta pelayanan administratif. Selain itu Sekretariat Daerah juga melaksanakan fungsi hukum dan perundang-undangan, organisasi dan tatalaksana, hubungan masyarakat, protokol serta fungsi

pemerintahan umum lainnya yang tidak tercakup dalam tugas dinas dan lembaga teknis, misalnya penanganan urusan kerjasama, perbatasan dan lain-lain.

Dalam rangka mewujudkan sistem pemerintahan yang bersih dan berwibawa (good gavernance) serta mewujudkan pelayanan publik yang baik, efisien, efektif dan berkualitas tentunya perlu didukung adanya Sumber Daya Manusia (SDM) aparatur khususnya Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang profesional, bertanggungjawab, adil, jujur dan kompeten dalam bidangnya. Dengan kata lain, PNS dalam menjalankan tugas tentunya harus berdasarkan pada profesionalisme dan pengetahuan sesuai kualifikasi bidang ilmu yang dimilikinya.

Bagian-bagian yang menunjukkan kemampuan pegawai yang kurang maksimal dapat diidentifikasi, diketahui sehingga dapat ditentukan strategi dalam meningkatkan karirnya, bila hasil kerja yang diperoleh sampai atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan karir seorang Pegawai Negeri Sipil temasuk pada kategori baik. Demikian sebaliknya, seorang Pegawai Negeri Sipil yang hasil pekerjaannya tidak mencapai standar pekerjaan termasuk kepada karir yang tidak baik atau mempunyai karir yang rendah.

Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat adalah lembaga pemerintah yang tidak terlepas dari kondisi-kondisi diatas, apalagi pada saat ini lembaga pemerintah sedang disorot oleh masyarakat karena pengembangan karir yang kurang memuaskan, oleh karena itu lembaga perlu memperbaiki karir pegawainya guna mendapatkan hasil yang maksimal, oleh karena itu penting halnya untuk melakukan penilaian pengembangan karir di Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat karena untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya para pegawai harus terus

menerus dievaluasi secara berkala karirnya guna mencapai performa bekerja yang seharusnya.

Berikut tabel hasil survei penyebaran kuesioner mengenai pengembangan karir yang dilakukan pada pegawai Biro Hukum dan HAM Sekretariat Daerah Jawa Barat.

Tabel 1.1

Kuesioner Awal Variabel Pengembangan Karir

No	Item	Alternatif Jawaban	
		YA	TIDAK
		(%)	(%)
1	Pekerjaan saya saat ini sesuai dengan kebutuhan karir saya dalam pemerintahan	80%	20%
2	Pemerintahan menempatkan karyawan tepat sesuai dengan pekerjaannya	85%	15%
3	Saya membutuhkan pelatihan untuk mendukung pengembangan karir	35%	65%
4	Pemerintahan memiliki peranan yang penting didalam kebutuhan karir yang saya capai	75%	25%

Sumber: Pegawai Biro Hukum dan HAM Setda Jabar.

Berdasarkan tabel kuesioner diatas maka bisa dilihat bahwa terdapat beberapa masalah yang terjadi pada Biro Hukum dan HAM Setda Jabar mengenai Pengembangan Karir pegawai. Diantaranya masih ada beberapa pegawai yang tidak membutuhkan pelatihan untuk pengembangan karir 65% seharusnya pegawai yang lulusan SMA tentunya perlu meningkatkan pelatihan dan pendidikannya untuk mengembangkan karirnya.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi pengembangan karir pegawai selain pendidikan adalah adalah pelatihan, yaitu merupakan alat utama perusahaan untuk mengembangkan modal manusia (human capital) yang dimiliki oleh karyawan mereka berupa keahlian (skill), pengetahuan (knowledge) dan sikap (attitude) yang dibutuhkan dalam pekerjaan. (Becker, 1993)

Faktor yang pertama adalah knowledge management. Pada Biro Hukm dan HAM masih terdapat berbagai permasalahan yang terjadi mengenai knowledge management.

Berikut tabel hasil survei penyebaran kuesioner mengenai knowledge management yang dilakukan pada pegawai Biro Hukum dan HAM Sekretariat Daerah Jawa Barat.

Tabel 1.2

Kuesioner Awal Variabel Manajemen Pengetahuan

No	Item	Alternatif Jawaban	
		YA	TIDAK
		(%)	(%)
1	Saya memiliki tambahan pengetahuan dari pengalaman masa lalu dalam bidang pekerjaan saya.	75%	25%
2	Saya memiliki pengetahuan dalam hal pelayanan yang baik dalam bidang pekerjaan yang saya lakukan.	80%	20%
3	Saya dapat memberikan penjelasan dengan baik kepada rekan kerja tentang perkembangan teknologi yang dibutuhkan	55%	45%
4	Saya memahami teori yang berkaitan dengan pekerjaan saya.	65%	35%

Sumber: Pegawai Biro Hukum dan HAM Setda Jabar.

Berdasarkan tabel kuesioner diatas maka dapat dilihat berbagai masalah yang terjadi pada Biro Hukum dan HAM Setda Jabar mengenai Manajemen Pengetahuan disana. Masih terdapat beberapa pegawai yang tidak dapat menjelaskan dengan baik kepada rekan kerja tentang perkembangan teknologi yang dibutuhkan yaitu sebesar 45% karena instansi pemerintahan ini selalu manggunakan sistem online dan teknologi komputer dalam menerapkan pekerjaannya, mereka mengalami kesulitan untuk menjelaskannya ketika rekan kerja membutuhkannya. Masih terdapat beberapa pegawai yang tidak memahami teori yang berkaitan dengan pekerjaannya pada Biro Hukum dan HAM Setda Jabar yaitu sebesar 35% padahal jika pegawai memahami teori yang berkaitan dengan pekerjaannya tentunya akan berimbas terhadap hasil kerja yang lebih baik.

Salah satu cara untuk meningkatkan manajemen pengetahuan ialah dengan cara mengikuti diberikan pembelajaran setelah ditetapkan menjadi PNS tetap yang bertujuan untuk meningkatkan human capital yang dimiliki masing-masing pegawai. Kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas/pekerjaan sangat berkaitan erat dengan kemampuan profesionalitas yang dimiliki masing-masing pegawai yang tercermin pada kualitas seorang pegawai dalam menjalankan fungsi, peran dan tugasnya. Pegawai yang memiliki pengetahuan yang tinggi, mereka akan memiliki rasa tanggung jawab akan pekerjaan yang diberikan perusahaan kepadanya, dan mampu menguasai segala tugas dan mampu menguasai permasalahan di dalam pekerjaannya.

Berbagai cara organisasi berusaha meningkatkan knowledge management diantaranya melalui modal manusia (human capital) yang baik dalam sebuah organisasi. Schermerhorn menjelaskan human capital sebagai nilai ekonomi dari manusia yang relevan dengan kemampuan, pengetahuan, ide-ide, energi dan komitmennya (Purba, 2008). Sikap dan skill dan kemampuan manusia memiliki kosntribusi terhadap karir dan produktivitas organisasi. Pengeluaran untuk pelatihan, pendidikan, pengembangan, kesehatan dan dukungan merupakan investasi dan bukan hanya biaya tapi merupakan investasi (Backer, 1993).

Faktor kedua yang bisa mempengaruhi pengembangan karir adalah human capital. Pada Biro Hukum dan HAM masih terdapat berbagai permasalahan yang terjadi mengenai modal manusia para pegawai.

Berikut tabel hasil survei penyebaran kuesioner mengenai human capital yang dilakukan pada pegawai Biro Hukum dan HAM Sekretariat Daerah Jawa Barat.

Tabel 1.3

Kuesioner Awal Variabel Modal Manusia

No	Item	Alternatif Jawaban	
		YA	TIDAK
		(%)	(%)
1	Saya merasa senang bekerja di pemerintahan karena saya bekerja sesuai dengan bidang kemampuan saya	75%	25%
2	Latar belakang pendidikan pegawai tidak harus memiliki pendidikan sarjana.	65%	35%
3	Saya memerlukan pelatihan yang sesuai dengan bidang kerja, karena pengalaman yang saya miliki belum sesuai dengan bidang pekerjaan saya.	80%	20%
4	Pendidikan perlu dilanjutkan untuk meningkatkan karir pegawai.	75%	25%

Sumber : Pegawai Biro Hukum dan HAM Setda Jabar.

Berdasarkan tabel kuesioner diatas maka dapat dilihat berbagai masalah yang terjadi pada Biro Hukum dan HAM Setda Jabar mengenai modal manusia disana. Masih ada pegawai yang beranggapan bahwa latar belakang pendidikan pegawai tidak harus memiliki pendidikan sarjana sebesar 65%, dapat dijelaskan bahwa latar pendidikan SMA bisa menjadi permasalahan karena di era globalisasi ini pada Biro Hukum dan HAM Setda Jabar masih belum menyesuaikan pendidikan pegawai yang latar pendidikannya hanya tamatan SMA. Pada Biro Hukum dan HAM Setda Jabar pegawai banyak yang berpendapat bahwa pendidikan perlu dilanjutkan untuk meningkatkan karir pegawai sebesar 75%, maka dari itu perlu memberikan program izin belajar bagi pegawai yang latar pendidikannya masih kurang, agar mereka memiliki karir yang optimal dan mereka mempunyai keterampilan dan keahlian yang dibutuhkan instansi.

Tabel 1.4

Tingkat Pendidikan Pegawai Biro Hukum Sekretariat Daerah Jawa Barat

NO	Tingkat Pendidikan	Jumlah
1	SMA	17
2	S1	20
3	S2	14

Sumber : Bagian Tata Usaha Biro Hukum Sekretariat Daerah Jawa Barat

Menurut data yang penulis dapat, dapat dijelaskan bahwa latar pendidikan SMA sejumlah 17 orang, hal ini bisa menjadi permasalahan karena di era globalisasi ini di Biro Hukum Sekretariat Daerah Jawa Barat masih belum menyesuaikan pendidikan pegawai yang latar pendidikannya hanya tamatan SMA. Pendidikan menjadi faktor mendukung dalam meningkatkan efektivitas karir pegawai, maka pemberian pendidikan sangat penting untuk meningkatkan pengetahuan yang dimiliki masing-masing pegawai agar mereka memiliki karir yang bagus dan agar mereka bisa bersaing dengan pegawai lain.

Akan tetapi, seseorang yang memiliki pendidikan yang tinggi belum tentu pegawai tersebut menjadi pegawai yang memiliki tingkat kompetensi yang tinggi dan berkarir baik. Maka dari itu pendidikan juga harus dibarengi dengan kedisiplinan dan tanggung jawab yang dimiliki masing-masing pegawai. Namun pendidikan juga bisa disebut sebagai usaha untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk didalamnya penguasaan teori untuk memutuskan persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan pencapaian tujuan organisasi. Sudah menjadi kebiasaan, banyak pegawai yang termotivasi untuk melanjutkan pendidikan ke tingkat yang lebih tinggi dengan mengharapkan promosi kenaikan jabatan yang pada kenyataannya bahwa pegawai yang memiliki tingkat pendidikan

yang tinggi akan lebih cepat naik jabatannya dan karir akan baik pula karena telah dibekali ilmu yang dapat menunjang proses pekerjaannya.

Berdasarkan latar belakang diatas dan dengan adanya indikasi-indikasi masalah yang timbul maka menjadi menarik bagi penulis untuk mengkaji lebih dalam mengenai modal manusia dan manajemen pengetahuan dan tentunya bisa berdampak pada pengembangan karir pegawai, serta diharapkan bisa memberikan dampak positif bagi instansi pemerintahan. dapat disimpulkan suatu judul penelitian yaitu:

“ PENGEMBANGAN KARIR MELALUI MODAL MANUSIA DAN MANAJEMEN PENGETAHUAN PADA BIRO HUKUM DAN HAM SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI JAWA BARAT ”

1.2. Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

1.2.1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang penelitian diatas, maka penulis mengidentifikasikan masalah sebagai berikut:

1. Pegawai yang berpendidikan rendah masih kurang mengetahui akan bidang pekerjaan di organisasinya sehungga jenjang karir menjadi lambat.
2. Pegawai masih ada yang tidak ditempatkan sesuai dengan pekerjaannya.
3. Faktor kualitas pekerjaannya belum optimal seperti melakukan pekerjaan tidak sesuai dengan bidangnya yang menyebabkan penghambatan karir.
4. Masih ada pegawai yang beranggapan bahwa latar belakang pendidikan tidak harus memiliki pendidikan sarjana.

5. Kurangnya pengetahuan pegawai tentang perkembangan ilmu teknologi.
6. Masih adanya pekerjaan yang tidak sesuai dengan kebutuhan karir pegawai.
7. Pengalaman yang dimiliki pegawai belum sesuai dengan bidang pekerjaannya.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka pertanyaan peneliti yang di rumuskan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengembangan karir, modal manusia dan manajemen pengetahuan pada Biro Hukum dan HAM Sekretariat Daerah Jawa Barat.
2. Seberapa besar pengembangan karir ditentukan melalui modal manusia pada Biro Hukum dan HAM Sekretariat Daerah Jawa Barat.
3. Seberapa besar pengembangan karir ditentukan melalui manajemen pengetahuan pada Biro Hukum dan HAM Sekretariat Daerah Jawa Barat.
4. Seberapa besar pengembangan karir ditentukan secara simultan melalui modal manusia dan manajemen pengetahuan pada Biro Hukum dan HAM Sekretariat Daerah Jawa Barat.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud penelitian menggambarkan atau menelaah situasi/fenomena/ peristiwa sosial tertentu. Setelah melakukan observasi peneliti kemudian

memaparkan atau mendeskripsikan hasil obervasinya. Karena penelitian dilakukan secara sistematis dan terencana, maka hasil yang diperoleh umumnya lebih akurat dibandingkan cara-cara yang lain.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang ada dalam latar belakang maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui pengembangan karir, modal manusia dan manajemen pengetahuan pada Biro Hukum dan HAM Sekretariat Daerah Jawa Barat.
2. Untuk mengetahui besarnya pengembangan karir yang ditentukan oleh modal manusia pada Biro Hukum dan HAM Sekretariat Daerah Jawa Barat.
3. Untuk mengetahui besarnya pengembangan karir yang ditentukan oleh manajemen pengetahuan pada Biro Hukum dan HAM Sekretariat Daerah Jawa Barat.
4. Untuk mengetahui besarnya pengembangan karir yang ditentukan oleh modal manusia dan manajemen pengetahuan pada Biro Hukum dan HAM Sekretariat Daerah Jawa Barat.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Praktis

a. Bagi instansi Biro Hukum dan Ham Sekretariat Daerah Jawa Barat.

Penelitian ini dapat memberikan informasi tentang pengembangan karir melalui human capital dan knowledge management, sehingga dapat digunakan untuk mengevaluasi pegawai dalam mencapai pengembangan karir pegawai secara optimal. Agar dapat melancarkan kemajuan organisasi dengan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas.

b. Bagi seluruh pegawai Biro Hukum dan Ham Sekretariat Daerah Jawa Barat. Memberi informasi tentang tingkat human capital dan knowledge management serta pengembangan karir pegawai agar menjadi gambaran bagi organisasi dalam pentingnya arti sebuah human capital bagi masing-masing pegawai karena memberikan nilai positif dalam membantu meningkatkan knowledge management serta pengembangan karir masing-masing pegawai agar menjadi feedback positif bagi keberlangsungan organisasi.

1.4.2 Akademis

Bagi pengembangan ilmu bidang sumber daya manusia, dapat memberikan referensi keterkaitan antara gaya kepemimpinan transaksional dan komunikasi organisasi serta efektifivitas kinerja. Bagi peneliti lain, dapat menjadi referensi bagi peneliti yang akan mengangkat tema dan permasalahan yang sama.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian penulis lakukan di Biro Hukum dan Ham Sekretariat Daerah Jawa Barat yang berlokasi di Sekretariat Daerah Jawa Barat yang bertempat

di Jalan Diponegoro No.22 Bandung. Adapun penelitian ini dilakukan oleh penulis dimulai dari bulan Februari 2016 sampai dengan selesai.

Tabel 1.5

Pelaksanaan Penelitian

No	Uraian	Tahun 2016																											
		Feb			Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agustus				
		2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1.	Pengumpulan Proposal UP																												
2.	ACC Proposal UP																												
3.	Bimbingan UP																												
4.	Pendaftaran Seminar UP																												
5.	Seminar UP																												
6.	Revisi UP																												
7.	Bimbingan Sidang Akhir																												
8.	Sidang Akhir																												
9.	Revisi Skripsi																												