

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia menjadikan bagian penting dalam organisasi pemerintahan untuk membina aparatur negara mempunyai andil yang cukup besar agar tujuan pembangunan nasional yang bersifat fisik dan non fisik berjalan lancar. Hal ini dilandasi dengan UUD 1945 yang sudah ditentukan dan dilaksanakan tugas sebagai aparatur negara. Guru yang terpilih menjadi pegawai negeri sipil (PNS) harus memiliki karakteristik antara lain mempunyai landasan yang kuat seperti keterampilan, keahlian, wawasan, pengetahuan, bakat, kepribadian yang baik, motif kerja, serta moral dan akhlak yang menjadi etos kerja itu tinggi. Guruyang terpilih menjadi PNS yang strategis akan menjadikan sekolah sekolah menjadi lebih baik.

Pengembangan karir pada dasarnya sangatlah dibutuhkan bagi instansi seperti di Sekolah Menengah Pertama se kecamatanSaronggi dikarenakan pengembangan karir berorientasi pada tantangan sebuah tanggung jawab yang diberikan pada guru Pegawai Negeri Sipil untuk menghadapi suatu tekanan yang ditimbulkan di masa yang akan datang. Pencapaian pengembangan karir yang diharapkan seorang guru Pegawai Negeri Sipil hendaknya melakukan kualitasnya, mengembangkan kompetensi-kompetensi dan kemampuan yang dimilikinya serta kinerja yang baik dalam melakukan pekerjaannya. Hal tersebut demikian adanya dikarenakan sukses dalam karier yang diidamkan. Karier merupakan suatu proses dimana seorang pegawai menginginkan peningkatan dalam melakukan suatu pekerjaannya, peningkatan jabatan, wewenang, dan tanggung jawab. Pengembangan karir guru Pegawai Negeri Sipil bisa vertikal

dan horizontal. Kepala sekolah sebagai pihak penyedia pengembangan karir dapat memberikan jalur yang jelas dalam rangka pencapaian tujuan organisasi dan kegiatan pengembangan karir guru Pegawai Negeri Sipil merupakan hal yang sangat penting dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai. Pengembangan karir sangat erat kaitanya dengan kinerja pegawai. Pegawai akan menghasilkan kinerja yang lebih baik dalam bekerja karena ingin mencapai tujuan yaitu dengan pengembangan karir.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada tanggal 29 September 2017 dengan Wakil kepala sekolah beserta jajarannya di lapangan bahwa Sekolah Menengah Pertama Negeri se kecamatan Saronggi menyelenggarakan pengembangan karir bagi para guru di sekolahan tersebut. Pengembangan karir yang di lakukan antara lain promosi, kenaikan pangkat, penugasan, mutasi, rotasi guru dan juga pembinaan dari kepala sekolah.

Kendati demikian berdasarkan pengamatan peneliti masih terdapat beberapa permasalahan dalam pengembangan karir di Sekolah Menengah Pertama Negeri se kecamatan Saronggi diantaranya:

1. Pengalokasi guru Pegawai Negeri Sipil yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya.
2. Kelebihan pengajar pada salah satu bidang studi yang mengakibatkan guru Pegawai Negeri Sipil kurang jam mengajar.
3. Keterbatasan waktu dalam mengerjakan karya tulis ilmiah

Tugas atau pekerjaannya, seorang guru Pegawai Negeri Sipil memiliki kesediaan, kemampuan dan juga pengetahuan. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Bisa dijelaskan bahwa kinerja merupakan hasil dari kemampuan kerja guru Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan

pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diembannya. Kinerja seorang guru Pegawai Negeri Sipil dikatakan baik apabila ia memiliki rasa motivasi yang tinggi, dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu, selalu memberikan kontribusi pada Sekolah Menengah Pertama Negeri se kecamatan Saronggi memiliki sikap yang baik sesuai apa yang ada disekolah agar bisa dicontoh oleh murid di sekolahan tersebut dan mempunyai nilai-nilai yang berlaku dalam lingkungannya.

Lebih lanjut berdasarkan hasil wawancara dengan Wakil kepala sekolah mengenai kinerja, menyebutkan bahwa kinerja, menyebutkan bahwa kinerja guru Pegawai Negeri Sipil bisa dikatakan baik, tetapi masih ada diantaranya guru Pegawai Negeri Sipil yang memiliki kinerja yang kurang baik dan tidak diharapkan. Hal ini didukung oleh hasil studi lapangan melalui observasi penelitian:

1. Terlihat 3 orang guru Pegawai Negeri Sipil yang hasil kerjanya belum sesuai dengan standart.
2. Kekurangan jam mengajar untuk memenuhi kriteria sertifikasi 24 jam per 1 minggu.
3. Terjadi rebutan jam mengajar diantara guru Pegawai Negeri Sipil yang mengajar 24 jam dengan guru biasa sehingga menyebabkan kurang harmonis hubungan guru.
4. Keterlambatan penyetoran tugas guru karena kurangnya pengetahuan Teknologi Informasi.

Motivasi ini sangat penting bagi salah satu untuk meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Motivasi dan kinerja saling berhubungan satu sama lain dikarenakan dua elemen ini sangat konstruktif dan korelatif dan keduanya tidak

bisa dipisahkan atau dilepaskan dengan yang lain. Sedangkan prestasi kerja pegawai akan merusut apabila salah satu dari motivasi tidak mempunyai maka akan timbul kesenjangan kerja. Sebaliknya kalau pegawai itu mempunyai keinginan termotivasi dalam melakukan pekerjaan akan timbul pula kinerja pegawai yang akan tinggi. Beberapa masalah terkait motivasi yang ada di Sekolah Menengah Pegawai Negeri se kecamatan Saronggi adalah sebagai berikut:

1. Kurangnya program diklat bagi guru Pegawai Negeri Sipil yang bisa memotifasi nya.
2. Guru Pegawai Negeri Sipil kurang termotivasi untuk mengembangkan sistem mengajar terutama guru yang sudah usia tua.

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti tertarik mengadakan tujuan ingin mengetahui “ *Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) Melalui Motivasi Kerja Pada Sekolah Menengah Pertama Negeri se Kecamatan Saronggi*”

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Pegawai Negeri Sipil pada Sekolah Menengah Pertama Negeri se kecamatan Saronggi?
2. Apakah pengembangan karir berpengaruh dan signifikan terhadap motivasi kerja pada Sekolah Menengah Pertama Negeri se kecamatan Saronggi?

3. Apakah motivasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja guru Pegawai Negeri Sipil pada Sekolah Menengah Pertama Negeri se kecamatan Saronggi?
4. Apakah pengembangan karir berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja guru Pegawai Negeri Sipil melalui motivasi kerja pada Sekolah Menengah Pertama Negeri se kecamatan Saronggi?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Ingin mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja guru Pegawai Negeri Sipil.
2. Ingin mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi kerja.
3. Ingin mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru Pegawai Negeri Sipil.
4. Ingin mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja guru Pegawai Negeri Sipil melalui motivasi kerja.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat dan memberi kontribusi untuk mengembangkan ilmu pengetahuan secara umum, khususnya manajemen sumberdaya manusia, yang berkaitan dengan masalah pengembangan karir, kinerja guru Pegawai Negeri Sipil dan motivasi kerja.

2. Manfaat praktis

Manfaat praktis ditujukan bagi instansi terkait, yaitu Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 saronggi dan Sekolah Menengah Pertama Negeri 2 saronggi supaya dapat dijadikan sebagai bahan masukan instansi.

3. Manfaat kebijakan

Gambaran penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kebijakan apa yang harus dilakukan oleh instansi Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 saronggi dan Sekolah Menengah Pertama Negeri 2 saronggi