

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset penting bagi instansi. Peranan Sumber Daya Manusia (SDM) bagi instansi bukan hanya dari hasil produktivitas kerja, tetapi juga dari kualitas kerja yang dihasilkan. Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas yaitu Sumber Daya Manusia (SDM) yang memiliki keyakinan tinggi, ketrampilan, kemampuan, pengetahuan, dan sikap yang baik dalam bekerja. Muqorrobin & Soejoto, (2017), menyatakan bahwa Indeks Pembangunan Manusia (IPM) menjadi alat ukur yang dapat digunakan dalam mengukur kualitas pembangunan manusia. Dimana setiap pertumbuhan ekonomi naik 1 %, maka Indeks Pembangunan Manusia (IPM) akan menurun sebesar 0,19%. Sebaliknya bila Indeks Pembangunan Manusia (IPM) mengalami kenaikan 0,19%, maka pertumbuhan ekonomi mengalami penurunan 19,29%. Menurut Marliani Rosleny, (2018) Manajemen sumber daya manusia juga berkaitan dengan desain dan implementasi sistem pencernaan, penyusunan pegawai, pengembangan pegawai, pengelolaan karier, evaluasi kerja, kompensasi pegawai, dan hubungan ketenagakerjaan yang baik. Manajemen sumber daya manusia didasari semua keputusan dan praktik manajemen yang mempengaruhi secara langsung sumber daya manusianya. Manajemen sumber daya manusia sangat dibutuhkan untuk memaksimalkan efektivitas kinerja pegawai dalam instansi.

Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang tinggi dapat dicapai dengan memaksimalkan efektivitas dan efisiensi instansi melalui pengembangan karir. Seseorang pegawai pasti

menginginkan perkembangan karir dan peningkatan yang terjadi pada dirinya, Meskipun banyak orang yang menganggap bahwa pengembangan karir di pengaruhi oleh keberuntungan. Tetapi pengembangan karir tetap membutuhkan perencanaan serta pemanfaatan peluang yang baik, sehingga karir bisa berkembang sesuai keinginan. Pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai dalam merencanakan karir masa depan mereka di instansi agar instansi dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum (Mangkunegara, 2017). Pengembangan karir berarti organisasi, perusahaan, instansi dan pimpinan telah menyusun perencanaan sebelumnya tentang cara yang perlu dilakukan untuk mengembangkan karir pegawai selama bekerja.

Pengembangan karir mengarah pada peningkatan atau perbaikan pribadi yang diusahakan oleh individu maupun organisasi untuk memilih jalur dan tujuan karir untuk mencapai tujuan tersebut, maka pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan atau tugas yang sesuai dengan keahlian dan kemampuannya. Pegawai yang ingin mengembangkan karir harus bersungguh – sungguh dalam menyelesaikan pekerjaan serta tanggung jawab yang di berikan, karena pengembangan karir didasari oleh beberapa faktor seperti keyakinan diri terhadap kemampuan serta ketrampilan yang dimiliki, pengalaman kerja, dan pelatihan yang maksimal.

Dalam meningkatkan kinerja instansi menginginkan kinerja yang baik dari para pegawai dan beberapa hal yang harus di perhatikan, diantaranya yaitu dengan memperhatikan *self efficacy* atau keyakinan diri para pegawai. *Self-Efficacy*, yaitu keyakinan individu tentang kemungkinan keberhasilan dalam menyelesaikan suatu tugas tertentu, dapat juga dikatakan

sebagai kepercayaan diri individu dalam menyelesaikan tugas (Schermerhorn, 2012). Dengan keyakinan diri yang tinggi, maka semakin tinggi pula perencanaan karir pada para pegawai. Pegawai yang memiliki kepercayaan diri yang tinggi cenderung mampu merencanakan karirnya daripada pegawai yang mempunyai kepercayaan diri rendah. Kepercayaan diri yang tinggi perlu adanya, pengalaman kerja yang cukup untuk meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini di perkuat dengan adanya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Juanda et al., (2021) menyatakan bahwa adanya pengaruh yang positif *Self efficacy* terhadap Pengembangan Karir.

Pengalaman kerja sangat di butuhkan, karena termasuk faktor yang dapat mempengaruhi pengembangan karir. Pengalaman kerja merupakan pengetahuan atau keterampilan yang sudah diketahui dan dikuasai seseorang sebagai akibat perbuatan atau ketrampilan yang sudah diketahui dan dikuasai seseorang sebagai akibat perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan sebelumnya selama jangka waktu tertentu Andriyani & Utama, (2017). Dengan ini pengalaman kerja yang dimiliki pegawai juga menjadi tolak ukur terhadap pengembangan karir seseorang. Dalam mendukung kinerja para pegawai di perlukan pelatihan yang memadai, agar Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai kompetensi, pengetahuan, dan ketrampilan. Hal ini di perkuat dengan adanya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muamarizal dkk, (2015) dan temuan Sumadewi, N. L. A., & Suwandana, (2017), yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan.

Pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi pegawai, dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikap,

kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan (Faraditha, 2013). Dapat diartikan bahwa adanya pelatihan di instansi, kinerja yang dimiliki pegawai akan menjadi lebih baik, sehingga instansi yakin bahwa pegawai tersebut bila di beri tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang lebih besar mereka akan mampu melaksanakannya dengan baik. Hal ini di perkuat dengan adanya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Candra, N. N. W., & Ardana, (2016) dan Pradnyawati, G. A. K. & Komalasari, (2017) dan Ahyauddin, (2014) yang menyatakan pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir pegawai.

Berdasarkan ide penelitian yang telah dilakukan dari *research gap* tersebut *self efficacy* mempunyai pengaruh terhadap pengembangan karir, dengan adanya *self efficacy* menjadi faktor penting dalam pencapaian pengembangan karir. Selain itu, faktor yang mempengaruhi pengembangan karir ada pengalaman kerja dan pelatihan, dengan adanya pengalaman kerja dan pelatihan dapat mencapai pengembangan karir yang lebih optimal dan bertanggung jawab serta mampu dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Penelitian ini di lakukan pada UPT Balai Latihan Kerja Surabaya. Dibangun pada Tahun 1979 dengan dana bantuan dari Bank dunia (World Bank) dan diresmikan oleh Menteri Tenaga Kerja pada 19 Maret 1982 dengan nama Pusat Latihan Kerja (PLK) Surabaya. Berlokasi di jalan Dukuh Menanggal III / 29 Surabaya. Pada tahun 1990 nama PLK Surabaya diubah menjadi Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Surabaya. Pada tahun 2000 saat dimulainya otonomi daerah nama BLKI diubah Menjadi Balai Latihan Kerja Instruktur dan Pengembangan (BLKIP), selanjutnya berdasarkan Peraturan Gubernur Jawa

Timur Nomor 122, (2008) tentang organisasi dan tata kerja UPT Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Timur, maka BLKIP Surabaya diubah menjadi Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja Surabaya. Sebagai salah satu UPT Balai Latihan Kerja di Bawah Dinas tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur UPT BLK Surabaya melaksanakan tugas dan fungsi Pelatihan, Sertifikasi dan Penempatan

Permasalahan yang dimiliki oleh sebagian pegawai di UPT. Balai Pelatihan Kerja Surabaya adalah keyakinan diri (*self efficacy*) yang kurang dalam menyelesaikan tugasnya yang dimana terkadang tugas yang diberikan menumpuk dan tidak segera diselesaikan, sehingga berpengaruh terhadap pengembangan karir, karena kurangnya keyakinan diri para pegawai terhadap kemampuan yang dimiliki. Pengalaman kerja yang kurang serta kurangnya peluang promosi yang dimiliki pegawai menyebabkan akses untuk mengetahui lowongan pengangkatan jabatan yang ada di instansi terbatas, hanya orang - orang tertentu saja yang memiliki informasi mengenai lowongan jabatan yang ada di instansi tersebut. Serta masih banyak pegawai yang pengalamannya belum memadai. Kondisi ini terlihat dari beberapa orang pegawai yang belum terampil dalam mengerjakan pekerjaannya. Minimnya pengalaman kerja yang dimiliki serta masa kerja di tempat mereka kerja masih baru, sehingga pengembangan karir pegawai terhambat. Kemudian, pelatihan yang kurang disosialisasikan, sehingga dapat mengganggu operasional rutin pegawai dan terkadang materi pelatihan kurang sesuai dengan bidang pegawai yang mengikuti membuat pegawai kurang puas. Dengan hal ini dapat berpengaruh terhadap pengembangan karir para pegawai, karena pelatihan yang

dilakukan tidak sesuai dengan kebutuhan yang diinginkan para pegawai.

Dari uraian penjelasan permasalahan yang muncul di UPT. Balai Pelatihan Kerja Surabaya adalah kurangnya *self efficacy* (keyakinan diri) terhadap diri sendiri dan juga antar pegawai. Rasa yakin dan percaya diri di UPT. Balai Pelatihan Kerja Surabaya sangat penting untuk mengembangkan karir dan mencapai hasil kinerja yang baik. Dengan pengalaman kerja yang memadai, kemampuan dan ketrampilan yang dimiliki dapat menunjang dalam pengembangan karir pegawai, serta pemberian informasi secara menyeluruh bukan hanya orang tertentu saja dapat menjadikan kesempatan mereka untuk tumbuh. Pembagian pelatihan untuk pegawai disetiap divisi, sehingga tidak mengganggu operasional pegawai dan pemberian materi yang sesuai dengan kemampuan dan ketrampilan mereka di bidang yang mereka tekuni agar merasa puas terhadap apa yang telah diberikan. Hal ini menjadikan para pegawai dapat meningkatkan karir karena memiliki keyakinan dan rasa kepercayaan yang tinggi, pengalaman yang memadai serta pelatihan yang membantu meningkatkan kemampuan dan ketrampilan.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah *Self Efficacy* berpengaruh terhadap Pengembangan Karir pada Pegawai di UPT. Balai Pelatihan Kerja Surabaya ?
2. Apakah Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Pengembangan Karir pada Pegawai di UPT. Balai Pelatihan Kerja Surabaya ?
3. Apakah Pelatihan berpengaruh terhadap Pengembangan Karir pada Pegawai di UPT. Balai Pelatihan Kerja Surabaya ?

4. Apakah *Self Efficacy*, Pengalaman Kerja, dan Pelatihan berpengaruh terhadap Pengembangan Karir pada Pegawai di UPT. Balai Pelatihan Kerja Surabaya ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh *Self Efficacy* terhadap Pengembangan Karir pada Pegawai di UPT. Balai Pelatihan Kerja Surabaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Pengembangan Karir pada Pegawai di UPT. Balai Pelatihan Kerja Surabaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan terhadap Pengembangan Karir pada Pegawai di UPT. Balai Pelatihan Kerja Surabaya.
4. Untuk mengetahui pengaruh *Self Efficacy*, Pengalaman Kerja, dan Pelatihan terhadap Pengembangan Karir pada Pegawai di UPT. Balai Pelatihan Kerja Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Untuk menambah pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia (SDM) khususnya tentang *self efficacy*, pengalaman kerja, dan pelatihan terhadap pengembangan karir.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi UPT. Balai Pelatihan Kerja Surabaya
Sebagai bahan pengambilan keputusan, memberikan informasi dalam bidang sumber daya manusia (SDM) dan mampu memberikan gambaran mengenai *self efficacy*, pengalaman kerja, dan pelatihan terhadap pengembangan karir.

2. Bagi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya
Sebagai referensi tambahan pada perpustakaan Universitas PGRI Adi Buana Surabaya serta memberikan kajian literatur (sumber atau acuan) bagi mahasiswa yang melakukan penelitian dengan masalah yang sama.
3. Bagi Peneliti
Hasil dari penelitian dapat memberikan wawasan serta pengetahuan untuk dapat mengembangkan bidang manajemen khususnya dalam bidang sumber daya manusia (SDM).
4. Bagi Penulis Selanjutnya
Dengan penelitian ini, diharapkan dapat memperoleh gambaran dan pengetahuan untuk penulis selanjutnya agar bisa menerapkan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia (SDM) yang telah di peroleh pada masa perkuliahan.