

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan karier pada saat ini sangatlah penting bagi suatu instansi maupun sdm dikarenakan peningkatan pengembangan karier seseorang di suatu instansi akan menguntungkan suatu perusahaan. Hal ini akan menjadikan instansi lebih bagus dipandangan perusahaan lain (persepsi) dan akan lebih banyak lagi instansi luar untuk ikut serta dalam perkembangan perusahaan (investor) atau dapat dikatakan akan meningkatkan produktivitas kerja instansi, sedangkan bagi sdm perkembangan karier akan menjadikannya naik jabatan dengan meningkatnya tanggung jawab kerja yang dimiliki dengan begitu dapat dikatakan instansi dan sdm saling menguntungkan satu sama lainnya dalam hal pengembangan karier yang diterapkan perusahaan sesuai dengan kriteria maupun aturan yang berlaku.

Pengembangan karier yang terdapat pada masing-masing instansi memiliki keterkaitan pada jenis kelamin, *Locus of control*, dan *talent manajemen*. Hal ini saling berkaitan satu sama lainnya dikarenakan pada perkembangan karier seseorang tentu akan melihat lebih banyak pada jenis kelamin laki-laki ataukah perempuan. Jika di suatu instansi membutuhkan seseorang pada jabatan yang memiliki salah satu kriteria seperti lebih aktif dan sanggup ditugaskan keluar kota diwaktu yang mendesak, maka akan lebih baik dipilih langsung sesuai kriteria yang ada melalui beberapa tahapan penilaian maupun *locus of control* yaitu pengalaman yang ada ataupun tanggungjawab tugas yang diberikan maupun tindakan apa yang diberikan karyawan jika ada masalah yang aru diselesaikan sehingga akan terlihat jenis kelamin, *locus of control* mana yang lebih condong dalam jabatan yang dibutuhkan dan siapa yang dimiliki oleh diri seseorang. Tidak hanya itu saja, *talent manajemen* dalam seleksi pengembangan karier karyawan juga penting dikarenakan dalam seleksi perkembangan karier ini sangat dibutuhkan talenta apa saja yang dimiliki oleh calon-calon yang akan di naikan jabatannya sesuai yang dibutuhkan. Apakah berkaitan erat talenta tersebut dengan jabatan yang dibutuhkan atau tidak. Jikalau sesuai dan ada beberapa calon yang lulus seleksi ini, maka instansi tersebut perlu melakukan cara lain agar dapat terpilih kandidat mana yang terbaik dalam peningkatan jabatan (perkembangan karir).

Karier merupakan suatu pola dari pekerjaan dan sangat berhubungan dengan

pengalaman (posisi, wewenang, keputusan dan interpretasi subyektif atas pekerjaan) dan aktivitas selama masa kerja individu (Rivai, 2011). Jabatan atau status seseorang ketika bekerja selama hidup dapat menentukan karirnya selama di instansi yang pernah mereka geluti (Wahyuni et al., 2014). Pengembangan karier merupakan proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karier yang diinginkan (Candra & Ardana, 2016).

Pengembangan karir adalah suatu proses dalam hidup seseorang yang nantinya akan mampu membuat orang tersebut lebih matang, lebih mampu memanfaatkan potensi dirinya sehingga mencapai karir yang sesuai dengan dirinya (Dessler, 2009). Setiap orang tentu menginginkan perkembangan atau suatu peningkatan dalam karir mereka. Walaupun beberapa orang menganggap perkembangan karir seseorang banyak dipengaruhi oleh keberuntungan, namun dalam pengembangan karir tetap dibutuhkan perencanaan yang tepat serta pemanfaatan peluang yang baik sehingga karir dapat berkembang sesuai dengan keinginan. Ini menyoroti bahwa pada periode yang berbeda selama kehidupan seseorang, prioritas yang berbeda datang ke permukaan, yang mungkin memerlukan pilihan pengembangan karir yang berbeda, seperti kemampuan untuk mengambil jeda karir, mengurangi jam kerja atau untuk meningkatkan tanggung jawab, tergantung pada keadaan pribadi individu dan Peluang dalam organisasi (Crowley-Henry, 2012).

Pengembangan karir sangat penting untuk suatu instansi, karena karir merupakan kebutuhan yang harus terus ditumbuhkan dalam diri seorang tenaga kerja, sehingga mampu mendorong kemauan kerjanya. Pengembangan karir harus dilakukan melalui penumbuhan kebutuhan karir tenaga kerja, menciptakan kondisi dan kesempatan pengembangan karir serta melakukan penyesuaian antara keduanya.

Pengembangan karir pada dasarnya berorientasi pada perkembangan instansi atau organisasi dalam menjawab tantangan bisnis di masa mendatang. Setiap organisasi harus menerima kenyataan bahwa ekstensinya di masa depan bergantung pada sumber daya manusia yang kompetitif, sebuah organisasi akan mengalami kemunduran dan akhirnya dapat tersisih karena ketidakmampuan menghadapi pesaing. Kondisi seperti ini mengharuskan organisasi untuk melakukan pembinaan karir pada pekerja yang harus dilaksanakan secara berencana dan berkelanjutan. Dengan kata lain, pembinaan karir adalah salah satu kegiatan manajemen SDM yang harus dilakukan secara terintegrasi dengan kegiatan SDM lainnya. (Halim Malik, 2011).

Pengadilan Negeri Sawahlunto berdiri sejak Tahun 1912 oleh Pemerintah Kolonial Belanda yang termasuk Pengadilan Negeri tertua kedua di Sumatera Barat setelah Padang. Diawal berdiri Pengadilan Sawahlunto dikenal dengan sebutan *Landraad* Sawahlunto. Sejak tahun 1935 Pengadilan Negeri Sawahlunto dikenal dengan sebutan *Afdeling* (Ibu Kota) Sawahlunto. Kemudian dari tahun 1945 s/d tahun 1968 berganti nama menjadi Pengadilan Negeri Sawahlunto. Dari tahun 1968 s/d tahun 1978 sebutannya berubah menjadi Pengadilan Negeri Sawahlunto dan Pengadilan Negeri Muaro. Dan akhirnya dari tahun 1978 sampai sekarang berubah sebutannya menjadi Pengadilan Negeri Sawahlunto. Daerah Hukum Pengadilan Negeri Sawahlunto semenjak berdirinya sampai sekarang adalah sebagai berikut:

- 1) Dari tahun 1912 s/d tahun 1964 daerah hukumnya meliputi 5 (lima) Daerah Tingkat II yaitu: Kotamadya Sawahlunto, Kabupaten Sawahlunto Sijunjung, Kotamadya Solok, Kabupaten Solok dan Kabupaten Tanah Datar.
- 2) Dari tahun 1964 s/d tahun 1968 (semenjak Pengadilan Negeri Solok berdiri) maka Daerah Hukum Pengadilan Negeri Sawahlunto terdiri dari 3 (tiga) Daerah Tingkat II yaitu: Kotamadya Sawahlunto, Kabupaten Sawahlunto Sijunjung dan Kabupaten Tanah Datar.
- 3) Dari tahun 1968 s/d 1983 (dengan berdirinya Pengadilan Negeri Batusangkar) maka daerah hukum Pengadilan Negeri Sawahlunto meliputi 2 (dua) Daerah tingkat II yaitu: Kotamadya Sawahlunto dan Kabupaten Sawahlunto Sijunjung. Seiring berjalannya waktu dengan dibentuknya Pengadilan Negeri Batusangkar, Pengadilan Negeri Solok dan Pengadilan Negeri Padang Panjang maka wilayah hukum Pengadilan Negeri Sawahlunto yang dulunya kelas IA berubah/berkurang.
- 4) Dari tahun 1983 s/d 2020 (dengan berdirinya Pengadilan Muaro) maka Daerah Hukum Pengadilan Negeri Sawahlunto meliputi 2 (dua) Daerah tingkat II yaitu: Kota Sawahlunto, dimana sebagian Daerah Kabupaten Sijunjung yang terdiri dari 4 (empat) Kecamatan yaitu: Kecamatan Kupitan, Kecamatan IV Nagari, Kecamatan Koto VII dan Kecamatan Sumpur Kudus. Dengan berdirinya Pengadilan Negeri Muaro, maka wilayah hukum Pengadilan Negeri Sawahlunto yang dulunya Kelas IA, berubah menjadi Pengadilan

Negeri Kelas II A.

- 5) Dari 18 Januari 2021 sampai sekarang, Daerah Hukum Pengadilan Negeri Sawahlunto hanya meliputi 4 kecamatan di Kota Sawahlunto yaitu: Kecamatan Barangin, Kecamatan Lembah Segar, Kecamatan Silungkang dan Kecamatan Talawi. Berikut ini tabel data tenaga kerja pada Pengadilan Negeri Sawahlunto.

**Tabel 1.1 Data Jumlah Tenaga Kerja Pengadilan Negeri Sawahlunto**

<b>Nomor</b>	<b>Tenaga Kerja</b>	<b>PNS</b>	<b>Honorer</b>
1	Ketua Hakim	1 Orang	1 Orang
2	Hakim	4 Orang	1 Orang
3	Panitera	1 Orang	-
4	Panimud Perdata	1 Orang	-
5	Panimud Hukum	1 Orang	-
6	Panimud Pidana	1 Orang	-
7	Panitera Pengganti	2 Orang	-
8	Juru Sita	1 Orang	1 Orang
9	Juru Sita Pengganti	1 Orang	-
10	Sekretaris	1 Orang	-
11	Kasubbag Kepegawaian, Organisasi Dan Tata Laksana/ Bendahara Pengeluaran	1 Orang	1 Orang
12	Kasubbag Umum Dan Keuangan	1 Orang	1 Orang
13	Kasubbag Perencanaan, Teknologi Informasi dan Pelaporan	1 Orang	1 Orang
14	Pranata Komputer Ahli Pertama	1 Orang	1 Orang
15	Arsiparis Pelaksana	1 Orang	1 Orang
<b>Nomor</b>	<b>Tenaga Kerja</b>	<b>PNS</b>	<b>Honorer</b>
16	Satpam	-	4 Orang
17	Tenaga Sopir	-	2 Orang
18	Pramubhakti	-	3 Orang

*Sumber: Data Diolah Peneliti, 2021*

Berdasarkan tabel 1.1 di atas, dapat dilihat bahwan terdapat 18 bagian tenaga kerja

Pengadilan Negeri Sawahlunto dengan jumlah pegawai PNS sebanyak 19 orang dan jumlah pegawai honorer sebanyak 17 orang pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan di Pengadilan Negeri Sawahlunto, terdapat permasalahan dalam pengembangan karir pegawai, dimana pegawai merasa pihak organisasi kurang memperhatikan perkembangan karir yang pegawai inginkan, pengelolaan dan pengembangan karir tentu saja sangat penting untuk meningkatkan efektivitas dan kreativitas pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

Pengembangan karir dari seorang pegawai perlu dilakukan karena seorang pegawai bekerja dalam suatu instansi tidak hanya ingin memperoleh apa yang dipunyainya hari ini, tetapi juga mengharapkan ada perubahan, ada kemajuan, ada kesempatan diberikan kepadanya untuk maju ke tingkat lebih tinggi dan lebih baik.

Faktor yang dapat memengaruhi pengembangan karir karyawan Pengadilan Negeri Sawahlunto yaitu jenis kelamin. Karyawan Pengadilan Negeri Sawahlunto lebih didominasi oleh laki-laki. Sehingga terdapat perbedaan jumlah yang sangat jauh antara karyawan laki-laki dan karyawan perempuan. Adanya perbedaan sikap dan sifat antara laki-laki dan perempuan tentunya akan memengaruhi proses pengembangan karir (Riri, 2018).

Pengembangan karir dapat dipengaruhi oleh jenis kelamin (*gender*). Gender merupakan perbedaan yang terlihat antara laki-laki dan perempuan berdasarkan nilainya (Marmawi, 2009). Sejalan dengan perubahan ciri dan sifat yang dapat terjadi dari waktu ke waktu dan dari tempat ke tempat lain. Perkembangan selanjutnya menciptakan mitos-mitos hubungan antara laki-laki dan perempuan, yang pada akhirnya cenderung menempatkan perempuan pada posisi terbelakang (Tjokrowinoto dalam Mahlia Muis, 2013).

Gender sering dianggap berpengaruh dalam menentukan jenis pekerjaan atau karir seseorang. Mayoritas orang menginginkan jenis pekerjaan tertentu yang dilakukan oleh jenis kelamin tertentu juga. Umumnya seorang wanita cenderung memilih pekerjaan yang mudah dan tanpa banyak rintangan, sedangkan seorang pria berdasarkan karakternya yang kuat, berwibawa, dan rasional cenderung memilih pekerjaan yang terkait dengan lapangan, memimpin tim, dan pekerjaan yang menantang, dan seringkali laki-laki memiliki jabatan dan penghasilan yang lebih tinggi dibandingkan wanita (Sari et al., 2019).

Pengembangan karir juga dipengaruhi oleh *locus of control*. *Locus of control* adalah

sifat kepribadian yang menjelaskan persepsi darimana individu menentukan penyebab peristiwa-peristiwa dalam hidup (Malik et al., 2015). (Dewi, 2014) menyatakan *locus of control* adalah sifat kepribadian seseorang dalam menginterpretasikan kesuksesan dan kegagalan yang dialami berasal dari faktor internal diri atau faktor eksternal. *Locus of control* diartikan sebagai keyakinan seseorang tentang bagaimana dan dimana peristiwa dirasakan menyenangkan atau tidak menyenangkan, menjadi dasar untuk bertindak (Elena et al., 2015). *Locus of control* merupakan cara pandang seseorang dalam menanggapi suatu kejadian yang datang dalam kehidupannya. Menurut (Widyaningrat, 2014) *locus of control* menunjukkan seberapa besar keyakinan seseorang mengenai hubungan antara perbuatan yang dilakukan dengan hasil yang diterima. *Locus of control* berkaitan dengan sikap kerja seseorang dan citra diri yang dimilikinya. (Robbins & Judge, 2008), membagi *locus of control* menjadi dua, yaitu: *locus of control* internal dan eksternal. (Modise & Patient, 2017) mereka yang cenderung memiliki *locus of control* eksternal akan merasa setiap kejadian yang dialami dalam hidupnya berada diluar kendalinya misalkan karena kebetulan, nasib atau sebuah keberuntungan dan untuk orang dengan *locus of control* internal yang dominan akan merasa memiliki peranan atau kekuatan dalam setiap hal yang terjadi dalam hidupnya.

*Locus of control* ini memiliki peranan bagi seseorang untuk menentukan tindakan yang akan dilakukan pada masa datang. Seseorang dengan *locus of control* internal akan lebih berusaha keras dan memaksimalkan kemampuannya untuk mencapai keberhasilan, sementara seseorang dengan *locus of control* eksternal tidak memiliki harapan dan kurang usaha untuk memperbaiki kegagalan yang dialami karena merasa tidak mampu (Rahman, 2017).

Pengembangan karir juga dapat tercapai dengan *manajemen talent* yang diadakan oleh organisasi. Manajemen talenta merupakan hal yang penting dan diperhatikan sungguh-sungguh oleh banyak organisasi dan kelompok eksekutif senior yang memimpin organisasi tersebut (Hamdani, 2014).

Manajemen talenta juga sangat berpengaruh bagi pengembangan karir karyawan karena dari adanya karyawan yang bertalenta di suatu instansi maka karyawan dapat di pastikan pengembangan karirnya akan meningkat di instansi tersebut atau mendapatkan hadiah yang di janjikan. Apabila terdapat karyawan yang memiliki talenta yang sangat baik, seharusnya karyawan tersebut dapat di sejahterakan oleh instansi karena dapat menguntungkan suatu instansi dan juga karyawan tersebut. Instansi dapat meningkatkan

prestasi kinerja dan pencapaian tujuan sedangkan karyawan dan meningkatkan karirnya dan mendapatkan hadiah dari instansi. Jika karyawan tidak terlihat dibagian mana ia memiliki talenta yang baik sesuai dengan kebutuhan instansi, alangkah baiknya instansi tersebut dapat memberikan karyawan itu suatu tanggungjawab yang agar dapat terlihat talentanya. Pentingnya talenta sebagian besar disebabkan karena berkurangnya stabilitas dari kelompok eksekutif senior. Oleh karena itu sangatlah penting untuk memahami hubungan antara suatu strategi tertentu dengan jenis pemimpin yang cocok untuk membawa organisasi mencapai tujuannya (Hamdani, 2014).

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan, maka penelitian ini akan memfokuskan dengan mengambil judul **“Pengaruh Jenis Kelamin, *Locus Of Control* Dan *Talent Management* Terhadap Pengembangan Karir Pengadilan Negeri Sawahlunto”**.

## 1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah jenis kelamin berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir di Pengadilan Negeri Sawahlunto?
2. Apakah *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir di Pengadilan Negeri Sawahlunto?
3. Apakah *Talent Manajement* berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir di Pengadilan Negeri Sawahlunto?
4. Apakah jenis kelamin, *locus of control*, dan *Talent Manajement* berpengaruh signifikan secara simultan terhadap pengembangan karir di Pengadilan Negeri Sawahlunto?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka tujuan penelitian adalah :

1. Untuk mengetahui jenis kelamin berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir di Pengadilan Negeri Sawahlunto.
2. Untuk mengetahui *locus of control* berpengaruh terhadap signifikan pengembangan karir di Pengadilan Negeri Sawahlunto.
3. Untuk mengetahui *Talent Manajement* berpengaruh signifikan signifikan

terhadap pengembangan karir di Pengadilan Negeri Sawahlunto.

4. Untuk mengetahui jenis kelamin, *locus of control*, dan *Talent Manajement* berpengaruh signifikan simultan secara simultan terhadap pengembangan karir di Pengadilan Negeri Sawahlunto.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Menjelaskan apakah jenis kelamin, *locus of control*, dan *Talent Manajement* berpengaruh terhadap pengembangan karir di Pengadilan Negeri Sawahlunto.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh jenis kelamin, *locus of control*, dan *Talent Manajement* terhadap pengembangan karir di Pengadilan Negeri Sawahlunto.

#### **1.5 Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, peneliti membatasi permasalahan pada “Pengaruh Jenis Kelamin, *Locus Of Control* Dan *Talent Management* Terhadap Pengembangan Karir Pengadilan Negeri Sawahlunto”. (Studi Kasus di Pengadilan Negeri Sawahlunto).