

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sumberdaya manusia dalam lingkungan global mempunyai peran yang penting. Pada saat ini peran departemen sumberdaya manusia tidak hanya berkaitan dengan fungsi-fungsi kepegawaian, rekrutmen, penilaian kinerja, namun mempunyai fungsi lain yang sangat strategis dalam pengambilan keputusan organisasi. Direktur eksekutif tiga perusahaan besar yaitu Bill Gates, Howard Schultz dan Jack Welch mengatakan bahwa mengelola sumberdaya manusia bukan lagi merupakan suatu pilihan, melainkan sudah menjadi keharusan : untuk bisa sukses dalam pasar yang sangat kompetitif, mereka harus memiliki orang-orang terbaik di seluruh bagian perusahaan mereka (dalam Schuler, 1999).

Senada dengan pernyataan tersebut, menurut Heizer and Randers (2006) dikemukakan bahwa keunggulan bersaing dapat dibangun melalui strategi sumberdaya manusia. Walaupun untuk membuat strategi sumberdaya yang baik memang mahal, namun kompensasinya sangat berarti karena sulit ditiru.

Oleh karena itu suatu organisasi perlu menciptakan peran manajemen sumberdaya manusia yang baru yang tidak terfokus pada aktivitas sumberdaya manusia tradisional saja namun juga peran strategis bagi organisasi. Kriteria peran sumberdaya manusia ini berkembang menurut fokus, waktu, aktivitas, metafora dan pencapaian nilai. Adapun peran-peran tersebut antara lain dapat dijabarkan sebagai:

1. Sumberdaya manusia mempunyai peran operasional (jangka pendek), peran manajerial (jangka menengah) dan peran strategis (jangka panjang). (Schuler , 1999)
2. Sebagai pencipta nilai sebagai salah satu keunggulan kompetitif (Becker dan Gerhart dalam Aji, 2005)
3. Sumberdaya manusia mempunyai peran : *connecting role, enabling role, monitoring, innovating role and adapting role* ((Schuler and Hauber dalam Ancok, 1999)
4. Sumberdaya manusia berperan sebagai asset insani yang merupakan keunggulan kompetitif perusahaan yang spesifik dan perlu dikembangkan untuk meningkatkan nilainya baik bagi organisasi maupun pasar (Mello, 2006)
5. Peran ganda manajemen sumberdaya manusia sebagai mitra strategis, ahli administrasi, *employee champion* atau pejuang pekerja, dan agen perubahan (Ulrich, 1997)

Banyaknya model peran sumberdaya manusia tersebut pada organisasi akan dapat membantu dalam menilai kualitas dan jasa sumberdaya manusia. Dengan adanya berbagai tantangan yang bertambah kompleks tersebut, Organisasi Kantor Kecamatan yang merupakan unsur perangkat daerah yang spesifik, karena selain melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang langsung diberikan oleh Bupati, juga melaksanakan ketugasan pelayanan langsung kepada masyarakat. Pelayanan kepada masyarakat pada kenyataannya bahkan bisa lebih banyak perannya dari pada tugas pokok dan fungsi

kecamatan yang tercantum dalam peraturan daerah. Sehingga posisi pegawai sebagai aset sumberdaya sangat penting dalam melaksanakan berbagai peran tersebut.

Dengan alasan-alasan tersebut peneliti tertarik untuk mengkaji tentang optimalisasi peran ganda sumberdaya manusia pegawai kantor Kecamatan Sedayu Kabupaten Bantul. Kecamatan Sedayu dijadikan obyek penelitian karena posisi geografisnya di pintu gerbang masuk Kabupaten Bantul sehingga kompleksitas permasalahannya cukup tinggi, disamping alasan praktis yaitu hasil penelitian bisa diterapkan langsung oleh peneliti.

Dalam hal ini, peneliti mengacu kepada paradigma multi peran sumberdaya manusia yang dikemukakan oleh Ulrich (1997), yaitu sebagai mitra strategis, ahli administrasi, pejuang pekerja dan agen perubahan.

B. Batasan Masalah Penelitian

Penelitian ini secara spesifik dilaksanakan pada organisasi Kantor Kecamatan Sedayu, dengan obyek studi segenap karyawan Kantor Kecamatan Sedayu sebagai aset sumberdaya manusia yang ada. Akan diteliti implementasi dan upaya optimalisasi multi peran sumberdaya manusia pegawai kecamatan tersebut.

C. Rumusan Masalah Penelitian

Organisasi Kecamatan Sedayu Kabupaten Bantul dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Bantul Nomor 55 Tahun 2000. Pada Peraturan Daerah tersebut kecamatan merupakan organisasi perangkat daerah yang melaksanakan ketugasan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan di wilayah sebagai pemerintahan

tangan Bupati. Selain ketugasan yang kompleks tersebut kecamatan juga melaksanakan ketugasan pelayanan kepada masyarakat. Berdasarkan fenomena tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengangkat permasalahan sebagai berikut :

- a. Apakah multi peran sumberdaya manusia sebagai mitra strategis, ahli administrasi, pejuang pekerja dan agen perubahan telah diimplementasikan secara optimal pada Kantor Kecamatan Sedayu?
- b. Bagaimanakah upaya optimalisasi keempat peran tersebut di Kecamatan Sedayu?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

- a. Mengkaji penerapan/implementasi multi peran sumberdaya manusia sebagai mitra strategis, ahli administrasi, pejuang pekerja dan agen perubahan
- b. Mengkaji upaya optimalisasi yang dilakukan pemerintah kecamatan terhadap keempat peran tersebut dalam pengelolaan sumberdaya manusia di Kecamatan Sedayu.

E. Manfaat Penelitian

1. Kegunaan dalam pengembangan ilmu atau manfaat dibidang teoritis.

Penelitian ini diharapkan akan memberikan sumbangan pengetahuan mengenai implementasi peran sumberdaya manusia sebagai mitra strategis, ahli administrasi, pejuang pekerja dan agen perubahan di Kecamatan Sedayu dan akan merangsang penelitian lain sejenis dimasa yang akan datang.

2. Manfaat di bidang praktik.

Penelitian ini untuk memberikan sumbangan pemikiran dan pengkajian bagi

instansi Kementerian Kesehatan dan masyarakat.