

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sejalan dengan semangat reformasi yang masih berlangsung, maka tuntutan beberapa daerah agar diberikan otonomi yang lebih luas makin kuat. Pemerintah memberlakukan Undang-undang Otonomi Daerah, banyak daerah menyambut dengan sangat optimis. Otonomi Daerah memberikan peluang bagi daerah untuk mengembangkan potensi wilayahnya. Akan tetapi menuntut kesiapan daerah dalam penerapannya. Kesiapan daerah tersebut antara lain sumber daya keuangan, Sumber Daya Manusia, organisasi dan manajemen, peralatan dan sebagainya. Dalam kesempatan ini kami bermaksud untuk mengangkat kaitan sumber daya pada otak dengan otonomi daerah dalam kajian sederhana. Kebijakan otonomi secara luas yang terkandung dalam Undang-Undang Nomor 22 tahun 1999, secara umum disikapi oleh jajaran pemerintah Daerah dalam dua bentuk.

Pertama, sikap optimis yang disertai kelegaan luar biasa, bahwasanya daerah memiliki hak politik dan hak hukum untuk mengatur urusan rumah tangganya sendiri. Dengan kewenangan desentralisasinya tadi, daerah diharapkan dapat menunjukkan kinerja yang lebih baik dibanding pada masa berlakunya UU Nomor 5 tahun 1974, khususnya dalam hal pelayanan kepada masyarakat.

Kedua, sikap pesimis sekaligus keraguan terhadap kesungguhan pemerintah dan manfaat kebijakan otonomi. Sikap ini didasarkan pada fakta bahwa otonomi luas membawa dampak terhadap peningkatan beban kerja pemerintahan di tingkat Kabupaten / Kota, termasuk di tingkat Kecamatan, sementara perimbangan sumber daya antara Pusat dan Daerah belum terumuskan secara konkrit. Dalam kondisi demikian, sering muncul ungkapan bahwa kebijakan otonomi yang dilempar pemerintah Pusat ibarat *kepala dilepaskan namun ekor tetap dipegang*.

Untuk mempersiapkan sumber daya manusia terhadap dampak globalisasi dan perubahan yang terjadi karena adanya otonomi daerah dan juga penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2008, maka perlu dilakukan upaya peningkatan kinerja dan produktivitas karyawan. Salah satu upaya peningkatan produktivitas karyawan adalah dengan adanya pengembangan karyawan.

Pengembangan karyawan melalui (pendidikan dan latihan) perlu dilakukan di setiap organisasi karena akan memberikan manfaat bagi organisasi, karyawan dan masyarakat / konsumen. Setelah para pegawai diseleksi dan dipilih, mereka jarang yang siap, untuk melaksanakannya seorang pegawai dengan sukses. Mereka harus diintegrasikan dalam lingkungan kerja dan sosial organisasi. Program orientasi untuk membantu seorang pegawai memulai proses sosialisasi. Organisasi memperoleh keuntungan karena waktu pelatihan dan biaya menjadi berkurang, kepuasan pegawai bertambah, dan perpindahan awal berkurang.

tersebut secara proporsional harus diberikan pendidikan dan latihan yang sebaik-baiknya, bahkan harus sesempurna mungkin.

Pengembangan sumber daya manusia di Kantor Kecamatan Sidoarjo Kabupaten Sidoarjo perlu diterapkan dengan sebaik-baiknya. Hal ini dikarenakan Kecamatan Sidoarjo merupakan instansi yang memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi dan produktivitas yang tinggi pula, dimana pelayanan para pegawai yang bergerak dalam bidang jasa pelayanan publik akan sangat menentukan keberhasilan program Pemerintah dalam Pelayanan prima di masyarakat.

Sumber daya manusia perlu dikelola secara profesional dan baik agar dapat terwujudnya keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan perkembangan teknologi dan lingkungan serta kemampuan organisasi. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama suatu organisasi agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. bahwa manajemen sumber daya manusia yaitu merupakan pendayagunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi.

Untuk mencermati uraian diatas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Sidoarjo.”**

B. Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian dimaksud yaitu untuk pembatasan pembahasan, sehingga mempunyai alur dan kerangka konseptual yang jelas

Bahkan setelah pegawai-pegawai mendapatkan orientasi, mereka mungkin masih kekurangan ketrampilan, sikap, dan pengetahuan yang diperlukan untuk melaksanakan jabatan mereka dengan sukses. Kekurangan ini dapat diperbaiki dengan melalui pelatihan, yang dimulai dengan penilaian kebutuhan. Kemudian tujuan-tujuan khusus dapat ditentukan. Tujuan-tujuan ini dapat memberikan pengarahannya kepada program pelatihan dan dapat membantu menilai program pelatihan pada penyelesaiannya. Isi dan materi program bergantung kepada tujuan pelatihan. Rencana pelatihan harus mempertimbangkan prinsip-prinsip belajar seperti partisipasi, ulangan, hubungan, pemindahan dan umpan balik.

Apabila pelatihan ini telah selesai, maka pelatihan tersebut harus dinilai. Penilaian atau evaluasi mencakup pra ujian, purna ujian, peng-ukuran betapa baik isi atau materi pelatihan telah dipindahkan ke jabatan yang sesungguhnya dan beberapa bentuk studi tindak lanjut untuk menjamin bahwa pelajaran telah dikuasai. tujuan pengembangan pegawai sebenarnya sama dengan tujuan latihan pegawai. Sesungguhnya tujuan latihan atau tujuan pengembangan pegawai yang efektif, adalah untuk memperoleh tiga hal yaitu : (1) *menambah pengetahuan*; (2) *menambah ketrampilan*; (3) *merubah sikap*. Sedangkan manfaat dan tujuan dari kegiatan pengembangan sumber daya manusia. Efisiensi maupun efektivitas organisasi sangat tergantung pada baik dan buruknya pengembangan sumber daya manusia/anggota organisasi itu sendiri. Ini berarti bahwa sumber daya manusia yang ada dalam organisasi

dan terarah membahas dan menjelaskan permasalahan di dalam melakukan penelitian tentang Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sidoarjo Kabupaten Sidoarjo, yang meliputi beberapa variabel yang akan digunakan oleh peneliti. Variabel-variabel tersebut adalah, Apakah pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai pengaruh yang pokok terhadap kinerja di Kantor Kecamatan Sidoarjo.

Adapun faktor yang paling berpengaruh pada kinerja pegawai adalah Faktor Kontekstual dan Faktor Kepemimpinan, dimana Faktor Kontekstual dipengaruhi oleh faktor internal yang terjadi di lingkungan Pemerintah Kecamatan Sidoarjo, misalnya : perubahan lingkungan kerja, mutasi jabatan, ketersediaan fasilitas kerja dan pengaruh pola kerja yang berjalan di organisasi. Pada Faktor Kepemimpinan sangat dipengaruhi oleh dukungan atasan terhadap bawahan, misalnya dengan memberikan kebebasan untuk berinisiatif dan melibatkan seluruh sumber daya manusia dalam proses pengambilan keputusan.

Sumber Daya Manusia merupakan unsur yang strategis dalam menentukan sehat tidaknya suatu organisasi. Pengembangan SDM yang terencana dan berkelanjutan karenanya merupakan kebutuhan yang mutlak terutama untuk masa depan suatu organisasi. Dimana SDM di sektor publik berusaha untuk mengungkap manusia sebagai sumber daya seutuhnya dalam konsep pembangunan bangsa. Tantangan utamanya adalah bagaimana untuk mengelola sumberdaya manusia yang ada dalam organisasi yang efektif dan

menghapuskan praktek yang tidak efektif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Masalah sumber daya manusia yang hanya kelihatannya hanya merupakan masalah intern dari suatu organisasi sesungguhnya mempunyai hubungan yang erat dengan masyarakat luas sebagai pelayan publik yang diukur dari kinerja pegawai.

Dalam kondisi tertentu manajemen dituntut untuk mengembangkan cara baru untuk mempertahankan pegawai yang mempunyai produktivitas tinggi serta mengembangkan potensinya agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal pada organisasi. Dan disisi lain kinerja juga dipengaruhi oleh tingginya tingkat absensi, sering terlambat masuk kerja, gangguan kesehatan dan pada akhirnya dapat menimbulkan penurunan kinerja pegawai. Maka dalam penelitian ini untuk membatasi ruang lingkup tersebut diatas meliputi beberapa faktor yang terdiri dari pelatihan, Pengetahun terhadap teknologi, Perpindahan Pegawai dan Perencanaan Karier yang dilakukan oleh Manajemen Kantor Kecamatan Sidoarjo betul-betul mempunyai pengaruh terhadap kinerja di setiap pegawai yang ada di unit kerja dimaksud. Sehingga nantinya dapat diketahui oleh pimpinan bagaimana pola kinerja pegawai yang seharusnya bisa diterapkan dalama suatu tugas-tugas tertentu, yang bisa menghasilkan atau dapat memberikan publik servise kepada masyarakat secara optimal dan dapat dipertanggungjawabkan secara moral, sehingga dapat segera terwujud Good Gaverment yang diamanatkan oleh Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah dan Untuk mempersiapkan sumber daya manusia terhadap dampak globalisasi dan

perubahan yang terjadi karena adanya otonomi daerah dan juga penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2008, maka perlu dilakukan upaya peningkatan kinerja dan produktivitas karyawan. Salah satu upaya peningkatan produktivitas karyawan adalah dengan adanya pengembangan karyawan.

C. Rumusan Masalah :

Dari uraian latar belakang masalah yang diuraikan diatas, maka dapatlah dirumuskan masalah utama yang terkait dengan penelitian ini, sebagai berikut :

1. Apakah pengembangan sumber daya manusia yang terdiri dari pelatihan, pengetahuan terhadap teknologi, perpindahan pegawai dan perencanaan karier secara parsial dan signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sidoarjo ?
2. Apakah pengembangan sumber daya manusia yang terdiri dari pelatihan, pengetahuan terhadap teknologi, perpindahan pegawai dan perencanaan karier secara simultan dan signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sidoarjo ?
3. Faktor manakah pada pengembangan sumberdaya manusia yang terdiri dari pelatihan, pengetahuan terhadap teknologi, perpindahan pegawai dan perencanaan karier mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sidoarjo ?

D. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis ada tidaknya pengaruh secara parsial dan signifikan faktor-faktor pengembangan sumber daya manusia yang terdiri dari pelatihan, pengetahuan terhadap teknologi, perpindahan pegawai dan perencanaan karier terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sidoarjo.
2. Untuk menganalisis ada tidaknya pengaruh secara simultan dan signifikan faktor-faktor pengembangan sumber daya manusia yang terdiri dari pelatihan, pengetahuan terhadap teknologi, perpindahan pegawai dan perencanaan karier terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sidoarjo.
3. Untuk mengetahui faktor pengembangan sumberdaya manusia yang terdiri dari pelatihan, pengetahuan terhadap teknologi, perpindahan pegawai dan perencanaan karier yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sidoarjo.

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan berharga kepada :

1. Pengembangan ilmu pengetahuan terutama mengkaji teori-teori sumber daya manusia, khususnya masalah kinerja pegawai dalam tugas

wewenangannya dalam suatu organisasi dan menjadi dasar bagi penelitian lanjutan di bidang sumber daya manusia.

2. Sebagai masukan untuk dijadikan pertimbangan pada Pimpinan dan menejemen Kantor Kecamatan Sidoarjo dalam menentukan arah dan kebijakan yang berkaitan dengan pegawai dan semua pihak yang berhubungan dengan pengembangan kinerja pegawai dan kelayakan instansi.
3. Sebagai acuan untuk peneliti mengadakan standart perbaikan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sidoarjo dimana peneliti adalah satu diantara anggota populasi.