

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia saat ini memasuki era reformasi yang ditandai dengan pergantian pemerintahan dari orde baru kepada orde reformasi pada tahun 1998. Dalam pengelolaan daerah, reformasi ditandai dengan pelaksanaan otonomi daerah. Untuk merealisasikannya, pemerintah pusat mengeluarkan dua peraturan yakni Undang-undang Nomor 22 tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah dan Undang-undang Nomor 25 tahun 1999 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Daerah. Otonomi daerah adalah wewenang yang dimiliki daerah otonom untuk mengatur dan mengurus masyarakatnya menurut kehendak sendiri berdasarkan aspirasi masyarakat, sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pertimbangan yang mendasari perlunya diselenggarakan otonomi daerah adalah perkembangan kondisi di dalam dan luar negeri. Kondisi di dalam negeri mengindikasikan bahwa rakyat menghendaki keterbukaan dan kemandirian (desentralisasi). Di lain pihak, keadaan di luar negeri menunjukkan semakin maraknya globalisasi yang menuntut daya saing tiap negara, termasuk daya saing pemerintah daerahnya. Daya saing pemda ini diharapkan akan tercapai melalui peningkatan kemandirian pemerintah daerah. Peningkatan kemandirian pemda

daerah selanjutnya menimbulkan perubahan paradigma proses komunikasi dan pola pertanggungjawaban. Perubahan proses komunikasi dan pola pertanggungjawaban tersebut adalah perubahan dari *vertical communication and accountability* menjadi *horizontal communication and accountability*. Hal tersebut terkait dengan semakin meningkatnya peran masyarakat dan DPR/DPRD. Implikasi perubahan paradigma tersebut berpengaruh terhadap tantangan dan hambatan yang dihadapi kantor-kantor instansi, dinas dan biro di pemerintahan yang harus dapat segera diatasi untuk berkompetisi di dunia.

Tantangan tersebut merupakan 5 tantangan bisnis yang kritis dan secara kolektif tantangan tersebut menurut Ulrich (1998, dalam Nursya'bani, 2000) menuntut organisasi membangun kemampuan baru. Tantangan tersebut adalah 1) globalisasi, yang menuntut organisasi agar meningkatkan kemampuan untuk mempelajari, melakukan kolaborasi, dan menangani perbedaan, kompleksitas maupun ambiguitas; 2) profitabilitas melalui pertumbuhan; 3) Teknologi, dimana tantangan yang dihadapi para manajer dalam hal ini adalah menciptakan pemahaman dan penggunaan yang benar terhadap apa yang ditawarkan teknologi. Teknologi dapat dan akan mempengaruhi bagaimana dan di mana pekerjaan diselesaikan; 4) modal intelektual, dimana tantangan bagi organisasi adalah meyakinkan bahwa mereka mempunyai kemampuan untuk menentukan, mengasimilasi, mengembangkan, menggantikan, dan mempertahankan individu-individu yang berbakat, 5) perubahan, di mana tantangan yang paling kompetitif yang dihadapi organisasi adalah kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan yang tidak henti-hentinya. Organisasi baik swasta

maupun pemerintahan harus selalu dalam kondisi transformasi yang tidak pernah berakhir, fundamental dan kontinyu.

Demikian pula yang terjadi pada Badan Informasi Daerah yang memiliki fungsi sebagai pelaksanaan pengembangan manajemen informasi daerah. Untuk melaksanakan fungsi sebagaimana dimaksud dalam pasal 24 Perda No. 4 Tahun 2002 Badan Informasi Daerah mempunyai tugas : 1) menyusun program di bidang informasi daerah sesuai dengan rencana strategis Pemerintah Daerah. 2) merumuskan kebijakan teknis di bidang pengembangan manajemen informasi daerah. 3) menyelenggarakan penerangan dan publikasi hasil kegiatan pemerintah dan masyarakat. 4) melaksanakan pelayanan penunjang terhadap penyelenggara informasi daerah oleh instansi di lingkungan pemerintah daerah. 5) memfasilitasi penyelenggara di bidang pengelolaan informasi daerah pemerintah kabupaten/kota. 6) memberdayakan aparatur dan menjalin hubungan kerja dengan mitra kerja di bidang informasi. 7) melaksanakan promosi daerah. 8) menyelenggarakan kegiatan ketatausahaan.

Dalam menjalankan fungsinya tersebut tentu saja Badan Informasi Daerah juga menghadapi tantangan dan hambatan. Untuk menghadapi tantangan dan mendorong lancarnya tugas-tugas tersebut, Badan Informasi Daerah berupaya melakukan pengembangan kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya dengan mengadakan berbagai macam diklat yang ditujukan untuk pegawai struktural dan teknis fungsional seperti diklat Spama, Diklat E-Government, diklat pengelolaan keuangan daerah dan lain-lain.

Sebagaimana diketahui bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah segala upaya yang sistematis dan terencana dalam rangka mewujudkan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia, baik yang menyangkut aspek fisik maupun non fisik, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang tinggi bagi dirinya dan organisasinya (Nimran, 1995: 28). Pendapat tersebut menuntut perhatian yang besar terhadap keberadaan sumber daya manusia di perusahaan sebagai aset organisasi. Organisasi harus menyadari dan berupaya untuk dapat memiliki nilai dari sumber daya manusia yang dimiliki. Sebagai jalan untuk menjadikan sumber daya manusia di organisasi bisa menjadi aset maka organisasi harus mengembangkan pegawainya untuk mencapai tujuan perusahaan. Penggunaan tenaga kerja harus diimbangi pengembangan pegawai, karena tanpa ada pengembangan maka pegawai tidak bisa menjadi sumber daya bagi keunggulan bersaing.

Pengembangan merupakan salah satu cara yang efektif dalam membantu organisasi seperti Badan Informasi Daerah untuk memenuhi tantangan kompetitif. Sebagai organisasi yang menginginkan tenaga kerja yang termotivasi dan produktif, Badan Informasi Daerah (BID) harus memperbaharui keahlian dan dapat secara cepat mempelajari keahlian baru yang diperlukan untuk memenuhi perubahan kebutuhan pegawai. Dengan memenuhi tantangan ini, organisasi dapat memelihara tenaga kerja yang efektif.

Bagi pegawai sendiri, pengembangan keahlian tidak hanya bermanfaat bagi organisasi, melainkan tetapi karyawan dengan nilai dan kepentingan pribadi. Pegawai

tertarik dalam pengembangan keahlian yang dapat membantu pegawai tetap dapat dipekerjakan oleh organisasi sekarang atau yang akan datang.

Sumber daya manusia yang disoroti pengembangannya dalam penelitian ini adalah sumber daya manusia Pegawai Negeri Sipil pada kantor Badan Informasi Daerah Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, karena perannya sangat menentukan, yaitu sebagai regulator, fasilitator dan dinamisator pembangunan. Oleh karena itu untuk dapat meningkatkan kualitas agar mereka memiliki sikap dan perilaku pengabdian, kejujuran, tanggung jawab dan disiplin dalam memberikan pengayoman kepada masyarakat sesuai dengan tuntutan nurani rakyat, maka pembinaan sumber daya manusia selama bekerja dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan, baik bersifat manajerial, teknis fungsional maupun bersifat struktural (Setiono, 1997).

Pola pembinaan pegawai juga diselaraskan dengan peningkatan kesejahteraan, karena keduanya saling berkaitan dengan penentu keberhasilan pembinaan aparatur. Keberhasilan pembinaan aparatur ditentukan oleh kinerja yang dihasilkan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dilakukannya. Melalui pengembangan sumber daya manusia dapat diukur efektivitasnya dari kinerja yang dihasilkan oleh pegawai.

Di lingkungan kantor Badan Informasi Daerah, peranan pegawai atau pegawai adalah sangat penting, baik itu secara individu maupun kelompok. Pegawai sebagai aset dan unsur utama dalam organisasi memegang peranan sangat menentukan dalam pencapaian tujuan organisasi. Semua unsur sumber daya organisasi tidak akan berfungsi tanpa ditangani manusia yang merupakan penggerak utama jalannya organisasi. Dalam setiap aktivitasnya haruslah tepat waktu dan dapat diterima sesuai

dengan rencana kerja yang ditetapkan, atau dengan kata lain mempunyai efektivitas dan kinerja yang tinggi.

Bertolak dari uraian latar belakang di atas penulis ingin melakukan analisis yang berkaitan dengan pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja organisasi di Badan Informasi Daerah Propinsi DIY. Penelitian yang akan penulis lakukan merupakan replikasi dari penelitian yang telah dilakukan oleh Fience Palijama dan Rudolf Palijama (2003) yang berjudul Analisis Pengaruh Faktor-faktor Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Bapeda Kota Ambon.

B. Rumusan Masalah

Bertolak dari latar belakang masalah yang telah diuraikan tersebut di atas, maka dapatlah dirumuskan permasalahan yang ada sebagai berikut :

- 1) Apakah faktor-faktor pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja kantor Badan Informasi Daerah Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta ?
- 2) Faktor manakah yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja kantor Badan Informasi Daerah Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian yang akan penulis lakukan adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk mengetahui pengaruh faktor-faktor pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja kantor Badan Informasi Daerah Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.
- 2) Untuk mengetahui faktor yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja kantor Badan Informasi Daerah Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini penulis harapkan dapat memberi manfaat kepada pihak-pihak sebagai berikut :

1. Bagi peneliti, sebagai wahana bagi peneliti untuk menerapkan pengetahuan teoritis, khususnya dalam bidang perilaku organisasional dan sumber daya manusia ke dalam kondisi riil.
2. Bagi organisasi, memberikan sumbangan informasi dan pengetahuan mengenai hubungan yang terdapat di antara persepsi terhadap dukungan organisasi, pengembangan pegawai dan komitmen organisasional di Badan Informasi Daerah Propinsi DIY.
3. Bagi pihak lain, memberikan informasi dan pengetahuan kepada pembaca mengenai persepsi terhadap dukungan organisasi, pengembangan pegawai dan komitmen organisasional.