

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Peranan Sumber Daya Manusia yang berkualitas merupakan hal yang sangat penting dan dibutuhkan oleh setiap organisasi, sebab sumber daya manusia adalah sumber yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi dan proses pengambilan keputusan. Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin ketat, untuk dapat berkembang secara terus menerus diperlukan sumber daya manusia yang baik. Sumber daya manusia dituntut agar mampu mengembangkan diri terus menerus untuk dapat bertahan dan bersaing disegala bidang.

Didalam struktur pemerintahan di Indonesia juga disebutkan bahwa wilayah Kecamatan merupakan perangkat daerah Kabupaten/Kota sesuai dengan Undang-Undang No 32 Tahun 2004 Pasal 120 yang menyebutkan Kecamatan adalah salah satu dari perangkat daerah Kabupaten/Kota yang mana penyelenggaraan pemerintah di Kecamatan dilaksanakan oleh aparat Kecamatan dan pimpinan langsung oleh seorang Camat. Disebutkan juga dalam pasal 126 ayat 1 Undang-Undang No 32 Tahun 2004 bahwa Kecamatan dipimpin langsung oleh camat yang dalam pelaksanaan tugasnya memperoleh pelimpahan sebagian wewenang bupati/walikota untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah.

Selain memperoleh pelimpahan wewenang Bupati, Camat juga mempunyai tugas umum pemerintahan sesuai dengan UU No.32 Tahun 2004. Dalam melaksanakan tugasnya camat dibantu oleh sekretarisnya. Sekretaris mempunyai tugas membantu camat. Sekretaris sangat berperan dalam pelaksanaan tugas camat baik didalam secretariat maupun dengan masyarakat dalam berbagai bidang salah satunya seperti pembinaan disiplin pegawai, secretariat dan pelayanan publik.

Kinerja pegawai yang tinggi sangat dibutuhkan oleh setiap Instansi. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memilih pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan sikap yang baik dalam bekerja. Demi mewujudkan tujuan negara sebagaimana tercantum dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, perlu

dibangun aparatur yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 8 Tahun 2021 tentang Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil, dengan memberikan kejelasan tentang:

- a. PNS yang dinilai, Pejabat Penilai, dan Atasan Pejabat Penilai setelah penyetaraan jabatan dari Jabatan Struktural ke Jabatan Fungsional;
- b. Penyusunan Sasaran Kerja Pegawai dan Penilaian Prestasi Kerja Periode Januari s.d Juni 2021;
- c. Penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai dan Penilaian Kinerja PNS Periode Juli s.d Desember 2021; dan
- d. Penilaian kinerja PNS tahun 2021.

Proses pencapaian tujuan organisasi tidak terlepas dari peran penting sumber daya manusia yang didalamnya memiliki kemampuan, kecakapan, keahlian serta terampil dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Selain itu, sumber daya manusia dalam pengelolaan suatu organisasi dapat dinyatakan sebagai unsur yang memegang peranan penting dalam bagaimana orang mengarahkan dan mengelola sumber daya organisasi lainnya. Oleh karena itu, sumber daya manusia dalam hal ini harus diberdayakan agar dapat memberikan kontribusi dan manfaat yang besar bagi organisasi.

Mengelola sumber daya manusia dengan baik yaitu dengan memberikan program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan keterampilan dan keahlian para pegawai dalam suatu organisasi. Dampak dari pelaksanaan program pelatihan ini untuk meningkatkan produktivitas kerja dan meningkatkan kualitas kinerja pegawai yang mampu berdaya saing dalam dunia kerja. Pelatihan adalah suatu kegiatan yang ditujukan untuk meningkatkan kemampuan karyawan atau pegawai dalam suatu organisasi. Organisasi tidak

hanya berupaya memperluas pengetahuan, keterampilan, dan orang-orang di bidangnya.

Sedangkan pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama dan pertama dalam proses pencapaian tujuan dan pembangunan organisasi dan terpenting bagi perkembangan dan daya tahan organisasi. Bukan saja sekarang akan tetapi juga untuk masa depan hidup organisasi. Oleh karena itu pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi sangat bermanfaat bagi pegawai untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi bagi pegawai dalam menghadapi berbagai tantangan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau tugas ke depan. Dengan terus berkembangnya zaman (modern), sumber daya manusia diharapkan mampu beradaptasi dan bersaing dengan perubahan zaman.

Berdasarkan observasi yang dilakukan penulis dalam upaya menciptakan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sirombu Kabupaten Nias Barat diketahui dan disadari masih terdapat beberapa permasalahan dan berbagai kendala. Keterbatasan tersebut antara lain masih adanya keterlambatan dalam setiap proses penyelesaian tugas yang dibebankan kepada pekerja karena fasilitas yang kurang memadai dan tingkat kesalahan pekerjaan yang relatif tinggi, sehingga hasil pekerjaan tidak sesuai dengan prosedur yang diharapkan. Proses pelayanan bidang administrasi dan umum belum optimal karena keterampilan pegawai dalam bekerja masih lemah. Penulis menganalisis bahwa keterbatasan tersebut dipengaruhi oleh belum terlaksananya pelatihan dan pegawai di kantor kecamatan, sehingga tugas dan tanggung jawab pegawai tidak dapat diselesaikan secara prosedural, terencana dan tepat waktu. Dari uraian permasalahan tersebut penulis bermaksud untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Sirombu Kabupaten Nias Barat

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini, sebagai berikut :

1. Masih terdapat kesalahan dan keterlambatan dalam melakukan pekerjaan
2. Pelaksanaan pelayanan dibidang administrasi dan umum belum optimal
3. Masih jarang diterapkan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia pada kantor Kecamatan Sirombu Kabupaten Nias Barat.

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah digunakan untuk menghindari penyimpangan maupun pelebaran pokok, serta untuk menjaga agar penelitian ini lebih terarah dan lebih fokus, maka diperlukan adanya pembatasan masalah. Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka peneliti membatasi masalah yaitu pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sirombu Kabupaten Nias Barat.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas, maka yang menjadi rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Apakah pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sirombu Kabupaten Nias Barat?
2. Apakah pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Sirombu Kabupaten Nias Barat?
3. Seberapa besar pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Sirombu Kabupaten Nias Barat?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut diatas, maka yang menjadi tujuan yang dicapai melalui penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sirombu Kabupaten Nias Barat
2. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Sirombu Kabupaten Nias Barat

3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Sirombu Kabupaten Nias Barat

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian dari pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap pegawai pada Kantor Kecamatan Sirombu Kabupaten Nias Barat ini diharapkan dapat memberi sejumlah manfaat, antara lain:

1. Bagi Perguruan Tinggi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan acuan atau referensi kepustakaan Universitas Quality dan bacaan dalam perkuliahan serta referensi untuk penelitian selanjutnya yang tertarik dalam bidang yang sama

2. Bagi Mahasiswa atau Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan tambahan ilmu pengetahuan dibidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia

3. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai dan sebagai bahan pertimbangan dalam membuat kebijakan selanjutnya untuk memperbaiki kinerja dengan memperhatikan cara kerja yang benar-benar dapat memberi kinerja yang lebih meningkat dengan adanya pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia.