

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di tengah perkembangan global yang berlangsung dengan cepat dan dinamis, suatu situasi yang ditandai oleh kemajuan teknologi yang pesat, perubahan sosial yang mendalam, serta pergeseran dalam kebijakan publik yang terus menerus, organisasi baik di sektor publik maupun swasta kini dihadapkan pada berbagai tantangan yang kompleks dan multidimensional.

Tantangan yang dihadapi organisasi ini mencakup berbagai aspek sangat kompleks dan bervariasi, yang tidak hanya meliputi kebutuhan mendasar untuk memperbaharui dan mengupgrade sistem serta proses internal yang sudah ada, tetapi juga menghadirkan tuntutan untuk mampu menghadapi persaingan yang semakin ketat di pasar, serta mengatasi tekanan yang terus meningkat dari masyarakat yang mengharapkan pelayanan publik yang lebih baik, efisien, dan responsif. Dalam konteks ini, perusahaan dan instansi pemerintahan dituntut untuk memiliki kemampuan adaptasi yang tinggi dan berkomitmen untuk secara proaktif dan efektif merespons perubahan-perubahan mendasar yang terjadi, yang mencakup semua aspek operasional, organisasi, dan kebijakan.

Hal ini mengharuskan mereka untuk tidak hanya mampu mengidentifikasi masalah dan peluang yang ada tetapi juga untuk mengembangkan strategi yang inovatif yang dapat memberdayakan seluruh elemen organisasi dalam menghadapi perubahan yang ada. Selain itu, ada kebutuhan yang mendesak untuk meningkatkan kapabilitas sumber daya manusia, yang menjadi motor penggerak utama dalam setiap organisasi, melalui pelatihan yang berkelanjutan, pengembangan profesional, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif untuk kreativitas dan inovasi.

Selain itu, penerapan teknologi yang tepat guna, yang mencakup pemanfaatan sistem informasi modern dan alat-alat digital lainnya, perlu dilakukan secara

strategis agar dapat memberikan layanan yang optimal, efisien, dan efektif. Dengan melakukan semua langkah ini, maka organisasi diharapkan dapat memenuhi harapan yang beragam dari berbagai pemangku kepentingan, termasuk masyarakat, pelanggan, dan lembaga pemangku kepentingan lainnya, sehingga pada akhirnya dapat membangun reputasi yang baik dan kepercayaan yang lebih besar dari publik terhadap kinerja dan integritas mereka.

Dalam menghadapi dinamika yang terus berubah ini, yang mencakup tantangan dan peluang yang muncul akibat perkembangan teknologi, perubahan sosial, serta kebijakan publik yang dinamis, penting bagi setiap organisasi, baik yang beroperasi di sektor publik maupun swasta, untuk tidak hanya terfokus pada pemenuhan tujuan jangka pendek yang bersifat pragmatis, tetapi juga untuk secara aktif memikirkan kelangsungan dan keberlanjutan organisasi di masa depan. Hal ini berarti bahwa mereka harus memiliki visi jangka panjang yang jelas dan strategis, serta merancang rencana yang komprehensif untuk memastikan bahwa semua tindakan yang diambil tidak hanya relevan dengan situasi saat ini, tetapi juga mampu beradaptasi dan bertransformasi sesuai dengan perkembangan yang akan datang.

Dengan memperhatikan aspek keberlanjutan tersebut, organisasi dapat berfungsi secara efisien dan efektif dalam mencapai berbagai tujuan yang telah ditetapkan, sambil tetap menjaga integritas dan reputasi baik. Lebih dari itu, dengan memprioritaskan kelangsungan jangka panjang, organisasi dapat berkontribusi secara positif terhadap pembangunan masyarakat dan lingkungan sekitar, menciptakan dampak sosial yang signifikan dan memberikan manfaat bagi masyarakat luas. Pembangunan yang berkelanjutan ini mencakup berbagai dimensi, termasuk ekonomi, sosial, dan lingkungan, yang saling terkait dan membutuhkan pendekatan yang holistik.

Sebagai contoh, dalam merencanakan program-program baru atau dalam melaksanakan kebijakan, organisasi harus mempertimbangkan dampak dari setiap tindakan mereka terhadap masyarakat dan lingkungan. Mereka juga perlu memastikan bahwa inisiatif yang diambil tidak hanya dapat memenuhi tuntutan jangka pendek, tetapi juga membawa manfaat yang berfokus pada keberlanjutan di

masa depan, seperti penciptaan lapangan kerja, peningkatan kualitas hidup, dan perlindungan terhadap lingkungan hidup. Selain itu, dengan melibatkan berbagai pemangku kepentingan dalam proses pengambilan keputusan, organisasi dapat memastikan bahwa kebutuhan dan harapan masyarakat terwakili, sehingga menciptakan kerjasama yang sinergis dalam mencapai kedinamisan yang lebih baik dan berkelanjutan.

Dalam hal ini, organisasi yang mampu berpikir jauh ke depan dan mengambil langkah-langkah yang strategis tidak hanya akan berfungsi sebagai pelaku ekonomi yang bertanggung jawab, tetapi juga akan menjadi agen perubahan yang memberikan kontribusi nyata terhadap perbaikan dan kemajuan masyarakat secara keseluruhan, memastikan bahwa mereka tetap relevan dan bermanfaat dalam jangka panjang. Dengan demikian, komitmen terhadap keberlanjutan dan pertumbuhan yang berkelanjutan seharusnya menjadi bagian integral dari budaya organisasi, yang menghubungkan setiap pegawai dengan visi besar untuk menciptakan dampak positif yang berkepanjangan.

Di era globalisasi ini, perkembangan berlangsung dengan cepat dan dinamis, menciptakan lingkungan yang selalu berubah. Kemajuan teknologi informasi dan komunikasi, misalnya, tidak hanya mengubah cara orang berinteraksi tetapi juga mendemonstrasikan potensi peningkatan produktivitas organisasi.

Adopsi teknologi baru sering kali menjadi keharusan bagi organisasi untuk tetap bersaing serta relevan. Dalam konteks pemerintahan, peningkatan penggunaan teknologi digital juga mengharuskan instansi untuk memperbaharui sistem administrasi dan pelayanan publik agar lebih efisien dan transparan.

Selain kemajuan teknologi, perubahan sosial juga mempengaruhi bagaimana organisasi beroperasi. Masyarakat saat ini semakin kritis dan sadar akan hak-hak mereka, serta mengharapkan layanan yang cepat dan berkualitas dari pemerintah. Demografi masyarakat yang terus berubah, termasuk meningkatnya populasi usia lanjut dan keberagaman etnis, membuat kebutuhan akan pelayanan yang beragam dan inklusif semakin mendesak. Hal ini memaksa organisasi untuk tidak hanya

beradaptasi, tetapi juga memahami dinamika sosial yang beragam agar dapat merespons tuntutan masyarakat dengan lebih efektif.

Pergeseran dalam kebijakan publik merupakan salah satu faktor penting yang tidak diabaikan dan juga berkontribusi signifikan terhadap tantangan kompleks yang dihadapi oleh berbagai organisasi, terutama di lingkungan pemerintahan. Pemerintah, pada berbagai tingkatan mulai dari pusat hingga daerah, sering kali melaksanakan reformasi kebijakan yang dirancang secara strategis untuk dapat meningkatkan akuntabilitas dan transparansi dalam pengelolaan publik, serta untuk memberikan layanan yang lebih baik, cepat, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat.

Reformasi kebijakan tersebut, meskipun menawarkan berbagai potensi perbaikan dan kemajuan yang diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan warga, sering kali juga menyimpan tantangan-tantangan yang cukup besar bagi instansi pemerintahan, termasuk bagi Kantor Camat Tigabinanga, untuk dapat mengimplementasikannya dengan baik dan efektif.

Dalam konteks ini, Kantor Camat Tigabinanga, sebagai salah satu instansi pelayanan publik, diharuskan untuk tidak hanya memahami kebijakan-kebijakan baru yang diterapkan, tetapi juga harus mampu mengintegrasikan kebijakan tersebut ke dalam praktik sehari-hari mereka dalam melayani masyarakat.

Proses integrasi ini tentunya tidaklah sederhana dan seringkali memerlukan perubahan yang mendalam dalam struktur organisasi, proses bisnis, serta prosedur yang telah ada sebelumnya, yang mungkin sudah berjalan selama bertahun-tahun. Selain itu, keberhasilan dalam mengimplementasikan kebijakan baru juga sangat bergantung pada kesiapan dan kapasitas pegawai untuk beradaptasi dengan perubahan yang ada, yang mencakup pelatihan, pengembangan keterampilan, dan bersikap terbuka terhadap inovasi. Oleh karena itu, perlu adanya perhatian yang serius dari pimpinan dan manajemen di Kantor Camat Tigabinanga untuk memastikan bahwa setiap reformasi kebijakan tidak hanya dipahami, tetapi juga

diterapkan dengan baik, sehingga dapat memberikan dampak positif yang nyata bagi masyarakat yang mereka layani.

Dengan berbagai tantangan yang kompleks ini, organisasi di sektor publik dan swasta dituntut untuk mengembangkan kemampuan beradaptasi dan respons yang lebih baik daripada sebelumnya. Hal ini tidak hanya mencakup penyesuaian terhadap kebijakan dan teknologi baru, tetapi juga penguatan kapasitas internal, termasuk pengembangan kompetensi sumber daya manusia. Pendekatan yang inovatif diperlukan untuk memastikan bahwa pegawai memiliki keterampilan yang relevan untuk menghadapi perubahan serta untuk membersihkan hambatan yang ada dalam proses pelayanan. Adanya pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan di lingkungan kerja sangat krusial agar pegawai siap dalam menghadapi tantangan yang terus berubah.

Secara keseluruhan, tantangan yang dihadapi oleh organisasi dalam menghadapi perubahan global ini bukanlah hal yang sepele. Untuk dapat bertahan dan berkembang, instansi pemerintah Kantor Camat Tigabinanga harus cepat beradaptasi dan responsif terhadap perubahan yang ada sambil tetap menjaga kualitas dan akuntabilitas pelayanan publik. Dengan memahami dan mengatasi tantangan-tantangan ini, pemerintah dapat memastikan bahwa mereka tidak hanya berfungsi Sebagai penyedia layanan, tetapi juga sebagai pemimpin yang mampu menjawab kebutuhan masyarakat secara proaktif, dan dengan cara yang sesuai dengan harapan masyarakat. Adaptasi yang efektif terhadap perubahan ini bukan hanya menjadi keharusan, melainkan juga akan membangun kepercayaan publik yang tinggi terhadap institusi pemerintahan.

Kantor Camat Tigabinanga, yang berfungsi sebagai salah satu unit pemerintahan di Kabupaten Karo, memiliki tanggung jawab yang sangat besar dan strategis dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Tanggung jawab ini mencakup penyediaan layanan publik yang berkualitas, pengelolaan administrasi pemerintahan, serta pengembangan kebijakan yang dapat menjawab kebutuhan serta harapan masyarakat yang terus berkembang.

Selain itu, dengan meningkatnya ekspektasi publik yang kian tinggi, masyarakat kini tidak hanya menginginkan pelayanan yang cepat dan efisien, tetapi juga mengharapkan transparansi, akuntabilitas, dan kualitas yang memadai dalam setiap interaksi dengan pihak pemerintah. Di sisi lain, kompleksitas permasalahan sosial yang dihadapi, seperti kemiskinan, pendidikan, dan kesehatan, menambah tantangan bagi instansi pemerintahan dalam merespon kebutuhan yang beragam dan terkadang kontradiktif.

Oleh karenanya, untuk dapat memenuhi tuntutan ini, sangat penting bagi Kantor Camat Tigabinanga untuk mengimplementasikan strategi yang efektif dan inovatif dalam rangka meningkatkan kinerja serta efisiensi di setiap aspek layanan yang diberikan kepada masyarakat, agar dapat memberikan kontribusi nyata dalam pembangunan daerah dan memperkuat kepercayaan publik terhadap institusi pemerintahan.

Perubahan organisasi di lingkungan pemerintahan dapat disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk perubahan kebijakan, kemajuan teknologi, dan dinamika masyarakat. Dalam konteks ini, manajemen sumber daya manusia (SDM) memainkan peran penting, karena pegawai sebagai sumber daya utama diharapkan dapat beradaptasi dan berkontribusi terhadap perubahan yang terjadi.

Fenomena permasalahan yang ada dalam konteks "Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Mengapi Perubahan Organisasi pada Kantor Camat Tigabinanga, Kabupaten Karo" dapat dikategorikan ke berbagai aspek, baik aspek internal maupun eksternal, serta dampaknya terhadap efektivitas organisasi.

Salah satu fenomena yang sering muncul dalam organisasi ketika menghadapi perubahan adalah resistensi dari pegawai. Di Kantor Camat Tigabinanga, pegawai mungkin merasa tidak nyaman dengan perubahan yang terjadi, disebabkan oleh beberapa faktor, seperti ketidakpastian mengenai peran baru yang harus mereka jalani, kekhawatiran mengenai keamanan pekerjaan, serta kurangnya pemahaman tentang manfaat dari perubahan tersebut. Dalam situasi seperti ini, sangat penting untuk menerapkan strategi komunikasi yang efektif dan merancang program

pelatihan yang dapat mendorong keterlibatan pegawai, sehingga mereka merasa lebih berdaya dan memiliki rasa kepemilikan dalam proses perubahan.

Perubahan yang cepat dalam lingkungan kerja, terutama yang berkaitan dengan kemajuan teknologi dan tuntutan masyarakat, menuntut pegawai untuk memiliki keterampilan dan kompetensi baru. Dalam konteks ini, Kantor Camat Tigabinanga mungkin menghadapi tantangan dalam mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pendidikan yang tepat. Selain itu, mereka juga mungkin mengalami keterbatasan dalam menyediakan sumber daya yang diperlukan untuk mengembangkan kompetensi pegawai. Hal ini dapat menghambat kemampuan pegawai untuk beradaptasi dengan perubahan yang terjadi, sehingga diperlukan pendekatan yang sistematis dalam merancang dan mengimplementasikan program pelatihan yang relevan.

Faktor lain yang perlu diperhatikan adalah struktur organisasi yang kurang fleksibel. Jika Kantor Camat Tigabinanga memiliki struktur hirarkis yang terlalu ketat, hal ini dapat menghambat aliran informasi dan pengambilan keputusan yang cepat, yang sangat penting dalam situasi yang berubah dengan pesat. Oleh karena itu, peninjauan dan evaluasi terhadap struktur organisasi serta proses kerja yang ada sangat diperlukan agar organisasi dapat lebih responsif terhadap perubahan yang terjadi.

Tantangan juga muncul dari penerapan teknologi baru dalam pelayanan publik. Meningkatnya penggunaan teknologi dapat menjadi kendala tersendiri. Di Kantor Camat Tigabinanga, ketidakpahaman atau kurangnya keterampilan pegawai dalam menggunakan teknologi baru dapat mengurangi efisiensi operasional. Pegawai mungkin merasa terbebani dengan penggunaan sistem baru, terutama jika transisi dilakukan tanpa dukungan yang memadai, seperti pelatihan atau panduan yang jelas.

Dengan mengatasi fenomena-fenomena permasalahan ini, Kantor Camat Tigabinanga dapat merumuskan strategi manajemen sumber daya manusia yang

lebih efektif, sehingga mampu memperkuat kinerja dan memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat.

Dari uraian sebelumnya maka peneliti menarik sebuah judul penelitian dengan judul “Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Menghadapi Perubahan Organisasi pada Kantor Camat Tigabinanga Kabupaten Karo”

1.2 Identifikasi masalah

Dari latar belakang yang telah ditulis sebelumnya, peneliti membuat identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Pegawai mungkin mengalami ketidaknyamanan dengan perubahan, dikarenakan ketidakpastian tentang peran baru mereka, yang bisa menyebabkan kebingungan mengenai tanggung jawab.
2. Terdapat kebutuhan mendesak untuk pengembangan kompetensi. Perubahan cepat dalam lingkungan kerja mengharuskan pegawai memiliki keterampilan baru.
3. Struktur organisasi yang kaku juga menjadi masalah. Ketidakfleksibelan dapat menghambat aliran informasi dan memperlambat pengambilan keputusan, yang penting dalam situasi yang berubah dengan cepat, serta mengurangi ruang bagi pegawai untuk mengajukan ide-ide baru.
4. penerapan teknologi baru dalam pelayanan publik. Pegawai sering kali merasa kesulitan beradaptasi dengan teknologi dan kurang menguasai.

1.3 Batasan Penelitian

Penelitian ini akan berfokus pada empat aspek indikator kunci di Kantor Camat Tigabinanga, yaitu ketidaknyamanan pegawai terhadap perubahan, kebutuhan pengembangan kompetensi, ketidakfleksibelan struktur organisasi, dan penerapan teknologi baru.

1.4 Rumusan Masalah

Dalam penelitian ini sesuai dengan latar belakang sebelumnya maka peneliti merumuskan masalah yakni “Bagaimana Strategi Manajemen Sumber Daya manusia dalam menghadapi perubahan organisasi pada kantor camat Tigabinanga Kabupaten Karo”

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini diarahkan untuk memperoleh pemahaman yang mendalam tentang isu-isu yang dihadapi oleh Kantor Camat Tigabinanga dalam konteks perubahan organisasi. Dengan menjabarkan tujuan ini, peneliti akan dapat mengarahkan fokus penelitian menuju pengumpulan data yang relevan dan membuat analisis yang komprehensif mengenai tantangan dan strategi yang dihadapi. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan rekomendasi yang dapat membantu meningkatkan manajemen sumber daya manusia dan efektivitas pelayanan publik di kantor Camat Tigabinanga Kabupaten Karo.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Bagi Kantor Camat Tigabinanga Kabupaten Karo

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang mendalam kepada manajemen Kantor Camat Tigabinanga mengenai dinamika perubahan yang dihadapi pegawai serta bagaimana perubahan tersebut mempengaruhi kinerja dan motivasi mereka. Dengan pemahaman tersebut, manajemen dapat merancang kebijakan yang lebih efektif untuk mendukung pegawai dalam menghadapi perubahan. Kemudian penelitian ini dapat mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan kompetensi yang diperlukan pegawai untuk beradaptasi dengan perubahan. Informasi ini akan sangat berharga dalam pengembangan program pelatihan yang sesuai dan relevan. selanjutnya Dengan mengidentifikasi tantangan yang berkaitan dengan struktur organisasi dan aliran informasi, penelitian

ini dapat memberikan rekomendasi untuk meningkatkan proses organisasi yang lebih efisien dan responsif, sehingga pelaksanaan tugas dan layanan publik dapat berjalan lebih baik.

b. Bagi Akademisi

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dan penyumbang kajian ilmu serta tambahan pengetahuan yang dapat digunakan sebagai masukan untuk penelitian berikutnya.

c. Bagi pegawai

Penelitian ini menawarkan perspektif baru mengenai strategi manajemen sumber daya manusia yang dapat diterapkan di Kantor Camat Tigabinanga dalam menghadapi perubahan. Hal ini akan membantu dalam merumuskan kebijakan SDM yang lebih terintegrasi dan proaktif.

d. Bagi Peneliti

Manfaat penelitian ini bagi peneliti adalah untuk menambah dan meningkatkan pengetahuan dan wawasan peneliti mengenai Strategi Manajemen SDM.