

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Penelitian

Kemajuan pemerintah di Indonesia ini tidak hanya cukup di sekitar infrastruktur saja, tetapi perlu adanya mensupport Sumber Daya Manusia (SDM) ini, walaupun belum tentu akan mengalami jarak yang jauh dengan peningkatan kualitas organisasi. Hal ini dilakukan untuk mengikhtui perkembangan kini, termasuk revolusi industri 4.0 yang memfokuskan pada digitalisasi dan otomatisasi. Saat membicarakan tentang organisasi, konsep sumber daya manusia (SDM) mutlak tidak mungkin dipisahkan. Beberapa sumber mendefinisikan sumber daya manusia sebagai faktor kunci dalam memastikan konsistensi dengan organisasi.

Sumber daya manusia merupakan salah satu kunci terpenting untuk menentukan kelangsungan pengembangan organisasi. Pada dasarnya adalah *human resources* yang bekerja dalam sebuah institut, maka sumber daya manusia yang dapat berperan aktif sebagai inisiator dan perencana untuk memperoleh tujuan yang ditetapkan. Membantu agar semua instansi dapat memahami bahwa asset mereka saat ini secara sadar pun bergantung kepada faktor sumber daya manusia. Inilah yang membagikan beberapa kegunaan seperti vitalitas, kemampuan, produktivitas, dan usaha yang mereka lakukan untuk organisasi. Walaupun masih adanya pegawai dalam memberikan pelayanan publik masih belum optimal menyeluruh. Kemampuan yang

dimiliki seorang pegawai akan adanya sebuah hubungan dalam kemajuan penggunaan teknologi dimasa mendatang.

Menurut McLagan & Suhadolnik (Rintjap, 2021), Pengembangan sumber daya manusia mengacu pada penggunaan pengembangan dan pelatihan keterampilan terpadu baik dalam pengembangan profesional maupun pengembangan organisasi. Hal ini sangat berguna untuk meningkatkan peningkatan seorang individu dalam organisasi. Menurut Kementerian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan (Aryo, 2020), Proses dan tujuan pembangunan nasional Indonesia meliputi pengembangan sumber daya manusia. Keterlibatan adanya masyarakat begitu kuat dalam kemajuan global yang berkelanjutan dan memberikan dampak signifikan terhadap perkembangan yang berlangsung di Indonesia. Selain itu, dengan adanya nilai-nilai spiritual kepribadian dan perjuangan, memiliki sebuah maksud untuk memajukan keunggulan sumber daya manusia dan merespon publik secara utuh dengan mencerminkan nilai-nilai kemanusiaan, etika, estetika, dan logika.

Hal ini sangat penting untuk menghadapi persaingan dan otonomi, guna dalam rancangan meningkatnya di era globalisasi. Untuk mencapai tujuan tersebut, diperlukan karyawan yang berdaya saing, memiliki kinerja yang berkualitas dan dapat bekerja dengan baik. Menurut Wirawan (Ananda et al., 2019), Ini menjelaskan kombinasi keterampilan fisik (kesehatan) dan keterampilan non-fisik sehingga individu dapat bekerja dalam organisasi, kreatif dan memiliki potensi. Sumber daya

manusia (SDM) dengan kualitas ini disesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan, dicapai dengan meningkatkan produktivitas pekerja.

Dengan pengembangan sumber daya manusia, pada dasarnya merupakan kelanjutan dari langkah penyediaan lapangan kerja yang bertujuan untuk memantau dan memelihara tenaga kerja yang ada dengan tetap memenuhi standar kriteria yang dipersyaratkan. Sehingga hal ini dapat berjalan dengan apa yang sudah ditentukan dengan rencana yang berada diorganisasi tersebut. Pengembangan pun dibutuhkan untuk memberikan penyesuaian diri dari perkembangan kemajuan teknologi. Karena dengan berkembangnya teknologi, penting juga untuk mendorong persaingan kualitas kinerja pegawai dalam pengembangan kemampuan teknologi, Pendidikan, dan pelatihan dasar.

Diantara pertimbangan perlu adanya perhatian penting terhadap edukasi dan training karena mempengaruhi kinerja pegawai suatu organisasi. Dengan perkembangan tersebut, komunitas dalam dunia bisnis dan organisasi yang semakin kompetitif menghadapi persyaratan dan hambatan untuk bertahan dalam lingkungan yang semakin ketat. Oleh karenanya dengan memberikan program pelatihan dan pendidikan bagi karyawan sangat penting sebagai upaya organisasi untuk melestarikan dan mengembangkan keterampilan karyawan, dan juga dapat membantu mempersiapkan mereka untuk masa depan agar semua karyawan menyelesaikan dan mengembangkan tugas tantangan bisnis yang mereka hadapi.

Saat ini banyak prosedur yang ditempuh untuk melakukan kegiatan tersebut, misalnya melalui webinar, simulasi, video pelatihan dan pembelajaran digital lainnya melalui informasi. Dengan dampak pandemi Covid-19, dapat dikatakan bahwa pengembangan SDM digital ini dapat dilihat pada perusahaan atau organisasi yang secara tidak langsung telah menghemat biaya pelatihan dan perjalanan. Oleh karena itu, apabila tenaga kerja dapat melakukan pekerjaan organisasi dengan baik maka perlu dipertahankan dengan menjaga agar tenaga kerja organisasi dapat dipertahankan agar produktif, efisien, dan efektif.

Kegiatan yang dilakukan pegawai yang memberikan kontribusi secara signifikan bagi kemajuan lembaga organisasi pada dasarnya adalah kinerja (Dipang, 2013). Peningkatan kemampuan kinerja yang diprogramkan oleh instansi ini merupakan sebuah cara agar terpenuhinya kriteria yang diinginkan, dan dengan memiliki keunggulan tersebut dapat mendukung pegawai ataupun organisasinya dalam pencapaian produktif, inovatif, dan kreatif. Kemampuan sumber daya manusia ini dapat dipengaruhi oleh efektif kerja, semakin tinggi kemampuan sumber daya manusia maka efektif kerja semakin teratur. Ketika Anda melakukan pekerjaan Anda secara efektif, pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan dan mengembangkan kinerja organisasi Anda.

Dibutuhkannya pegawai yang mampu menduduki jabatan posisi administratif yang kompeten untuk mencapai tata laksana yang baik, sesuai dengan persyaratan nasional dan internasional. Untuk itu perlu ditingkatkan

kesadaran profesional pegawai, memiliki rasa berjuang untuk organisasi dan negara, serta kualitas penilaiannya. Sebagai dari ini, bimbingan pendidikan dan pelatihan, keterampilan, dan bimbingan karir yang tidak dapat dipisahkan dari pengembangan pegawai. Dalam publikasi berita (Kementerian Keuangan Republik Indonesia, 2020), pemerintah mengalokasikan 20% anggaran pendidikannya untuk Pendidikan, peningkatan kualitas tenaga kerja, dan pengelolaan sumber daya manusia seiring dengan terus meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM). Memanfaatkan program pengembangan sumber daya manusia dalam bidang kompetensi dan wawasan pengetahuan.

Dengan mendapatkan bimbingan dalam pengembangan potensi diri bagi pegawai, maka akan lebih mampu menerima tugas-tugas yang diberikan oleh organisasi dengan baik dan mencapai tujuan yang sudah ditentukan. Karena pegawai yang dapat mempertanggungjawabkan dan menyelesaikan segala hal yang sudah ditugaskan.

Substansi tabel yang diperoleh ditemukan beberapa permasalahan yang diberikan (Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tasikmalaya Tahun 2020) hal tersebut dapat dilihat dari penelitian data sebagai berikut :

Tabel 1.1

**Realisasi Program dan Kegiatan Pengembangan Kinerja BKPSDM Kota Tasikmalaya**

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	PROGRAM/KEGIATAN	REALISASI
1	Peningkatan kualitas aparatur yang professional melalui pengembangan SDM	Persentase capaian pendidikan dan pelatihan aparatur	Program Pelatihan Aparatur	100,38%
2	Mampu melaksanakan tanggung jawab dan menjalankan perannya sebagai pelayanan publik, mengembangkan diri, dan memberikan keterampilan pengetahuan	Jumlah pegawai peserta pelatihan dasar	Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil	283 orang
3	Meningkatkan pencapaian dalam syarat kompetensi kepemimpinan aparatur pemerintah sesuai jenjang jabatan struktural	Jumlah pegawai peserta Diklatpim II	Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan II	2 orang
4		Jumlah pegawai peserta Diklatpim III	Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan III	6 orang
5		Jumlah pegawai peserta Diklatpim IV	Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan IV	9 orang
6	Pemenuhan persyaratan kompetensi teknis untuk melaksanakan tanggung jawab PNS	Jumlah pegawai peserta diklat teknis fungsional	Pendidikan dan Pelatihan Teknis Fungsional	182 orang
7	Memberikan bantuan untuk menyelesaikan persoalan/masalah yang bersifat teknis	Jumlah pegawai peserta yang bimbingan teknis	Sosialisasi dan Bimbingan Teknis PNS	22 orang

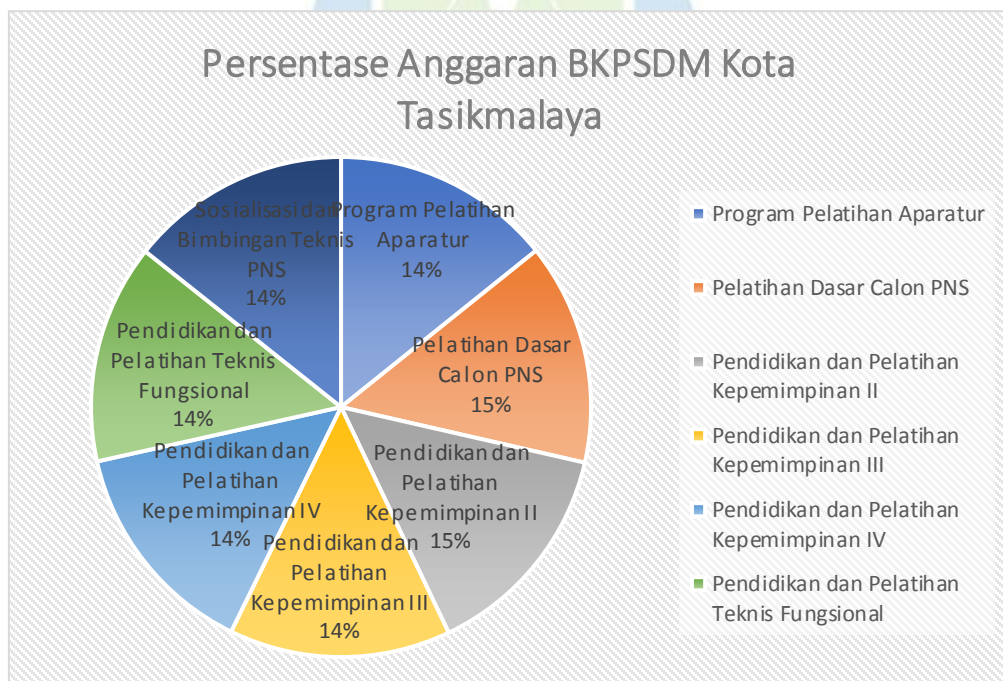
Sumber: BKPSDM Kota Tasikmalaya

Berdasarkan data yang dipaparkan tabel 1.1 di atas, kegiatan dan program pengembangan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Tasikmalaya berhasil mencapai target kemampuan yang diharapkan pada tahun 2020, karena dengan adanya program kegiatan ini bertujuan

untuk meningkatkan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada BKPSDM Kota Tasikmalaya. Walaupun masih terdapat pegawai yang mengikuti pengembangan sumber daya manusia ini juga mengalami pengurangan keikutsertaan. Hal ini disebabkan program kerja kegiatan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tasikmalaya seluruhnya tercapai 100%, namun untuk beberapa program kerja seperti dalam mengembangkan pendidikan, pelatihan, dan keterampilan belum mencapai semua target pegawai karena pada tahun 2020 anggaran yang didapatkan terbatas.

**Gambar 1.1**

**Persentase Anggaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tasikmalaya Tahun 2020**



Sumber: Peneliti (Komputerisasi gambar)

Pada gambar 1.1 diatas merupakan sebuah persentase realisasi anggaran yang dipergunakan untuk pendidikan dan pelatihan. Adapun terjadinya anggaran yang masih belum tercapai disebabkan karena terbatasnya anggaran untuk pengembangan sumber daya manusia yang sebagian besar mengalami *refocusing* anggaran untuk membantu penanganan pandemi COVID 19. Secara realisasinya 525 orang mengikuti program atau kegiatan yang direncanakan, dengan memiliki target 523 orang mengikuti kegiatan pengembangan keterampilan dan teknologi, Pendidikan dan pelatihan pada tahun 2020. Sehingga persentase keberhasilan yang dicapai dalam program atau kegiatan adalah 100,38%.

Di bawah Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kantor Pengembangan Sumber Daya Manusia Nomor 02 Tahun 2020 (Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat, 2020), mengumumkan penerbitan Surat Edaran Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor: 10/K.1/Hkm.02.3/2020 tentang pedoman teknis penyelenggaraan pelatihan selama pandemic COVID-19. Peraturan tersebut mewajibkan kepatuhan terhadap *Work From Office* (WFO) dan *Work From Home* (WFH), termasuk sebuah aturan kesehatan di tempat kerja untuk melawan penyebaran COVID-19 di sekitar kantor. Masing-masing pemerintah daerah perlu adanya koordinasi sesuai dengan peraturan yang sudah ditentukan ini. Karena program kinerja organisasi biasanya dilaksanakan langsung di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia di masing-masing daerah yang menjadi sebuah kendala perlu diatasi. Namun, selama pelaksanaannya, banyak program dan kegiatan lain yang dialihkan melalui sistem online, sehingga kurang efektif untuk mengevaluasi hasil dari kinerja pegawai secara objektif dan partisipatif.



Dari program ini terlihat bahwa capaian kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tasikmalaya yang pencapaiannya masih rendah dapat mempengaruhi pencapaian visi dan misi organisasi dan masih adanya kelemahan pegawai yang dapat mempengaruhi visi dan misi BKPSDM Kota Tasikmalaya setelah mengikuti pengembangan sumber daya manusia dengan mengikutsertakan pegawai mengikuti pendidikan, dan pelatihan.

Oleh karena itu peneliti merasa terikat untuk menjalankan penelitian di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tasikmalaya dengan judul **“Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai BKPSDM Kota Tasikmalaya Tahun 2020”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan pada uraian latar belakang di atas, maka peneliti mengidentifikasi permasalahan sebagai berikut :

1. Belum optimalnya praktik pengembangan sumber daya manusia yang kurang efektif untuk mencapai target kinerja yang telah ditetapkan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Tasikmalaya.
2. Terjadinya keterbatasan anggaran sehingga realisasi pegawai yang mengikuti pengembangan sumber daya manusia mengalami penurunan.

### **C. Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan tersebut dapat dirumuskan masalah pokok penelitian: Seberapa besar pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Tasikmalaya ?

### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis apakah pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Tasikmalaya.

### **E. Manfaat Hasil Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari penelitian Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai BKPSDM Kota Tasikmalaya adalah :

#### **1. Manfaat Secara Teoretis**

Tujuan dari pengkajian ini adalah untuk mengenal lebih jauh tentang seperti apa program pengembangan sumber daya manusia pada BKPSDM Kota Tasikmalaya dalam meningkatkan kualitas dan produktivitas

pegawainya. Selain itu, sebagai sumber literatur yang dapat membantu temuan penelitian ini.

## 2. Manfaat secara praktis

### a. Manfaat bagi peneliti

Penelitian ini dilakukan dalam rangka penulisan skripsi untuk program Sarjana Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Islam Sunan Gunung Djati Bandung. Serta untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan tingkat kinerja yang dicapai oleh pegawai.

### b. Manfaat bagi Pemerintah

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tasikmalaya mengkaji keterpengaruhannya yang diberikan dari pengembangan sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan kualitas kinerja pegawai. Maka dari itu menentukan strategi yang benar untuk memberdayakan sumber daya manusia.

## F. Kerangka Berpikir

Menurut Sondang P. Siagian dalam (Anggara, 2012), administrasi adalah suatu kegiatan yang dilakukan dengan baik oleh dua orang atau lebih dengan kualitas yang berfungsi sebagai capaian tujuan, masyarakat, sumber daya, dan jangka waktu tertentu.

Ada juga nilai yang berguna dalam tata kelola dengan tujuan, orang, sumber daya, dan kerangka waktu tertentu. Sedangkan untuk Administrasi publik menurut Nicholas (Pasolong, 2010), yaitu Integrasi yang kompleks terhadap teori dan prakteknya, yang sama-sama memiliki tujuan agar dapat memahami kepada pemerintah yang diterapkannya interaksi dengan masyarakat yang akan diperintahnya, dan hal lain pun kebijakan publik yang dijalankan dapat berjalan dengan aktif demi menunjang kebutuhan sosial.. Masih didalam lingkupannya, administrasi memiliki beberapa fungsi yaitu *planning, organizing, leading, coordinating, carrying out supervision*.

Faktor yang dijadikan memecahkan persoalan organisasi untuk menjaga sumber daya manusia sebaik mungkin. Pengembangan sumber daya manusia dalam memberikan pencapaian tujuan yang diinginkan dapat sama-sama diuntungkan dari sumber daya manusia. Menurut Handoko (2014) pengembangan sumber daya manusia adalah ruang lingkup yang lebih luas untuk mengembangkan dan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan sifat kepribadian guna dipersiapkannya pegawai dalam hal tanggung jawab di masa depan. Dengan adanya peningkatan kemampuan bagi sumber daya manusia ini mempengaruhi pada peningkatan kerja, karena jika semakin tinggi nya kemampuan maka keberhasilan yang dilakukan dalam pekerjaan akan berjalan dengan baik pula.

Menurut Robbins (2003) dalam buku (Budiyanto, 2020) mengatakan bahwa kinerja pegawai merupakan sebagai fungsi dari sebuah interaksi diantara

kemampuan dan motivasi. Kinerja banyak memiliki sebuah patokan kinerja nya, hal ini sebagai tingkah keberhasilan dalam menentukan sebuah ketercapaian. Dalam keberhasilan ini berguna untuk mencapai tujuan atau keinginan organisasi ini bergantung terhadap aktivitas-aktivitas yang dilakukan oleh para anggota yang berada diorganisasi tersebut. Oleh karena itu, kualitas kinerja pegawai memerlukan pengembangan keterampilan sumber daya manusia yang tepat, tetapi juga membutuhkan manajemen untuk menciptakan sistem yang efektif bagi organisasi atau pegawainya sendiri.

**Gambar 1.2**  
**Bagan Kerangka Pemikiran**

