

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Tujuan nasional seperti termaksud di dalam pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 ialah melindungi segenap bangsa Indonesia, dan memajukan kesejahteraan umum. Mencerdaskan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial. Tujuan nasional tersebut hanya dapat dicapai melalui Pembangunan Nasional yang direncanakan dengan terarah dan realistis serta dilaksanakan secara bertahap, bersungguh-sungguh, berdaya guna dan berhasil guna.

Agar Pegawai Negeri Sipil dapat melaksanakan tugasnya secara berdaya guna dan berhasil guna, maka perlu diatur pembinaan Pegawai Negeri Sipil dengan sebaik-baiknya atas dasar sistem karier dan sistem prestasi kerja, sehingga dengan demikian dapat dikembangkan bakat dan kemampuan yang ada pada diri masing-masing Pegawai Negeri Sipil secara wajar. Hal ini telah ditegaskan didalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian Pasal 12 “sebagaimana telah diubah terakhir dengan undang-undang Republik Indonesia No. 43 Tahun 1999 “.1. Pembinaan Pegawai Negeri Sipil diarahkan untuk menjamin Penyelenggaraan tugas pemerintahan pembangunan secara berdaya guna dan berhasil guna.2. pembinaan yang dimaksud dalam ayat (1) pasal ini dilaksanakan berdasarkan sistem karier dan sitem prestasi kerja. Untuk mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya maka pengabdian, mutu, keahlian, kemampuan dan keterampilan Pegawai Negeri Sipil perlu ditingkatkan. Singkatnya, suksesnya suatu organisasi tergantung dari

keahlian, kecakapan dan kemampuan kerja dari orang-orang yang tergabung didalamnya. Untuk itu maka perlu dilaksanakan upaya pengembangan pegawai sehingga prestasi kerja yang memuaskan dapat dicapai.

Menurut Heidjrochman Ranupandojo dan Suad Hasnan(1991: 74) Pengembangan pegawai adalah usaha untuk meningkatkan keterampilan maupun pengetahuan umum bagi pegawai agar pelaksanaan pencapaian tujuan lebih efisien. Dengan meningkatkan pengetahuan,keterampilan maupun sikap pegawai terhadap tugasnya akan memperbaiki efektifitas kerja pegawai dalam mencapai hasil kerja yang telah ditetapkan. Ditengah semangat membangun otonomi, adalah hal ironis bahwa kewenangan dan sumber daya besar yang dimiliki kabupaten/kota kurang berdampak pada pemberdayaan Kecamatan. Padahal Kecamatan inilah yang semestinya diposisikan sebagai ujung tombak pelayanan kepada masyarakat. Otonomi boleh saja menjadi domein Pemkab/Pemkot, namun fron line dari sebagian fungsi pelayanan mestinya diserahkan kepada Kecamatan, disamping kepada Dinas Daerah. Dengan demikian pemkot perlu lebih mengedepankan fungsi-fungsi steering seperti koordinasi, pembinaan, fasilitas, dan pengendalian, dari pada fungsi rowing atau penyelenggaraan langsung suatu urusan.

Berdasarkan hasil pengamatan sementara diperoleh informasi bahwa di Kantor Camat Mazino, Kecamatan Mazino Kabupaten Nias Selatan yang merupakan perangkat daerah mempunyai tugas Pengkoordinasian penyelenggaraan pemerintahan di wilayah Kecamatan. Dalam rangka pembinaan terhadap pegawai, Kantor Camat Mazino,Kecamatan Mazino Kabupaten Nias

Selatan memberikan keleluasaan pada pegawai untuk mengembangkan potensi dirinya melalui program pengembangan pegawai untuk mencapai sasaran-sasaran program ataupun tujuan organisasi. Pengembangan pegawai yang dilakukan di Kantor Camat Mazino, Kecamatan Mazino Kabupaten Nias Selatan yaitu dengan memberikan kesempatan pada pegawai untuk mengikuti pengembangan pegawai dengan cara mengirim ke instansi lain dan mendatangkan instruktur dari instansi lain atau pelatihan dan pendidikan. Pengembangan pegawai mengakibatkan timbulnya perubahan dalam kebiasaan dan cara bekerja pegawai, sikap, memperoleh pengetahuan dan keterampilan. Prestasi kerja yang meningkat itu berarti bahwa kualitas kerja pegawai mengalami peningkatan, dengan kemampuan pegawai yang meningkat diharapkan pegawai dapat menyelesaikan masalah. Pada Kantor Camat Mazino, Kecamatan Mazino Kabupaten Nias Selatan para pegawai belum sepenuhnya menyadari arti pentingnya peranan pengembangan pegawai, hal ini dapat dilihat dari kemampuan yang terbatas meskipun posisi atau jabatan yang lebih tinggi dan telah bekerja selama bertahun-tahun dan masih kurangnya pengetahuan dan keterampilan pegawai terhadap pekerjaannya karena masih adanya pegawai yang meminta pekerjaannya diselesaikan pegawai lain. Alasan Pentingnya dilakukan Pengembangan dapat didukung dengan menurunnya jumlah pegawai yang menerima penghargaan atas prestasinya dan rendahnya angka kebetahan kerja pegawai contohnya : sudah bekerja dengan baik tetapi pekerjaan yang dikerjaakan tidak mendapatkan hasil yang baik seperti instansi lainnya.

Berdasarkan uraian diatas penulis mengangkat penelitian yang berjudul **“Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Kantor Camat Mazino (Kecamatan Mazino Kabupaten Nias Selatan)”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka penulis menentukan rumusan masalahnya yaitu:

1. Adakah pengaruh pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Camat Mazino ?
2. Faktor apa saja yang mempengaruhi pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Camat Mazino ?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujaun penelitian ini dilakukan adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Camat Mazino.
2. Untuk mengetahui langkah-langkah yang dilakukan untuk pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Camat mazino.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan bermanfaat dan berguna dalam hal :

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini merupakan kesempatan untuk menerapkan ilmu dan teori yang diperoleh dibangku kuliah dalam kehidupan sesungguhnya.

2. Manfaat praktis

- a. Bagi Penulis, penelitian ini bermanfaat untuk meningkatkan dan mengembangkan kemampuan berpikir dan menulis melalui karya ilmiah, sesuai dengan ilmu pengetahuan yang telah diperoleh selama kuliah di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Dharmawangsa
- b. Sesuai bahan masukan bagi pihak-pihak yang membutuhkan khususnya Di Kantor Camat Mazino, Kecamatan Mazino Kabupaten Nias Selatan
- c. Bagi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Dharmawangsa , penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan tambahan referensi untuk digunakan dalam penelitian selanjutnya.

1.5. Kerangka Teori

Kerangka teori merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting. Teori adalah konsep-konsep dan generalisasi-generalisasi hasil penelitian yang dapat dijadikan sebagai landasan teoritis untuk pelaksanaan penelitian (Sugiono,2005:55).

Berdasarkan rumusan diatas, penulis akan mengemukakan beberapa teori, pendapat ataupun gagasan yang akan dijadikan sebagai landasan berpikir dalam penelitian ini:

1.5.1. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia menurut para ahli yaitu:

1. menurut Armstrong, (1997:504) Pengembangan sumber daya manusia berkaitan dengan tersedianya kesempatan dan pengembangan belajar, membuat

program-program training yang meliputi perencanaan, penyelenggaraan, dan evaluasi atas program-program tersebut.

2. menurut Mondy and Noe, (1990:270) Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu usaha yang terencana dan berkelanjutan yang dilakukan oleh organisasi dalam meningkatkan kompetensi pegawai dan kinerja organisasi melalui program-program pelatihan, pendidikan, dan pengembangan.

A. Unsur-unsur Pengembangan Sumber Daya Manusia

1. Kesehatan dan Gizi
2. Lingkungan Hidup Sehat
3. Pengembangan Karir ditempat Kerja
4. Kehidupan Politik yang Bebas dan
5. Pendidikan dan Pelatihan

B. Manfaat Pengembangan Sumber Daya Manusia

Manfaat Pengembangan Sumber Daya Manusia menurut Schuler (1992), yaitu:

- a. Mengurangi dan menghilangkan kinerja yang buruk

Dalam hal ini kegiatan pengembangan akan meningkatkan kinerja pegawai sat ini, yang dirasakan kurang dapat bekerja secara efektif dan ditunjukan untuk dapat mencapai efektivitas kerja sebagaimana yang diharapkan oleh organisasi.

- b. Meningkatkan produktivitas

Dengan mengikuti kegiatan pengembangan berarti pegawai juga memperoleh tambahan ketrampilan dan pengetahuan baru yang bermanfaat bagi pelaksanaan

pekerjaan mereka. dengan demikian diharapkan juga secara tidak langsung akan meningkatkan produktivitas kerjanya.

c. Meningkatkan fleksibilitas dari angkatan kerja

Dengan semakin banyaknya keterampilan yang dimiliki pegawai, maka akan lebih fleksibel dan mudah untuk menyesuaikan diri dengan kemungkinan adanya perubahan yang terjadi di lingkungan organisasi. Misalnya bila organisasi memerlukan pegawai dengan kualifikasi tertentu, maka organisasi tidak perlu lagi memerlukan pegawai dengan kualifikasi tertentu, maka organisasi tidak perlu menambah pegawai yang baru, oleh karena pegawai yang dimiliki sudah cukup memenuhi syarat untuk pekerjaan tersebut.

d. Meningkatkan komitmen Pegawai

Dengan melalui kegiatan pengembangan, pegawai diharapkan akan memiliki prestasi yang baik tentang organisasi yang secara tidak langsung akan meningkatkan komitmen kerja pegawai serta dapat memotivasi mereka untuk menampilkan kinerja yang baik.

e. Mengurangi turn over dan absensi

Bahwa dengan semakin besarnya komitmen pegawai terhadap organisasi akan memberikan dampak terhadap adanya pengurangan tingkat turn over absensi, dengan demikian juga berarti meningkatkan produktivitas organisasi.

Untuk mengembangkan potensi pegawai melalui kesempatan menjalani tugas pada jabatan-jabatan dari yang sederhana sampai yang kompleks. disamping itu bagi para pegawai juga diikut sertakan dalam pendidikan dan pelatihan. Apabila pegawai dilatih, selama selama proses latihan atau pengembangan, pegawai

diberitahu atau ditambah pengetahuannya bagaimana cara terbaik dalam melakukan sesuatu pekerjaan atau kegiatan tertentu. Bila cara terbaik untuk mengerjakan sesuatu itu benar-benar disukai oleh pegawai yang bersangkutan, maka dalam melaksanakan pekerjaan itu dia akan lebih efisien mengerjakannya jika dibandingkan dengan cara mengerjakannya sebelum ia mengikuti latihan yang bersangkutan.

Agar pegawai lebih terampil atau lebih mempunyai pengetahuan dalam mengerjakan sesuatu pekerjaan oleh pimpinan tidak perlu mengawasinya. Jika pegawai dilatih atau dikembangkan yang salah satu tujuannya agar pimpinan dapat mengurangi pengawasannya terhadap pegawai tersebut perlu program pendidikan dan pengembangan sumber daya manusia diarahkan pada pemeliharaan dan peningkatan kinerja pegawai.

C. Tujuan pengembangan sumber daya manusia

Menurut Manullang (1980), tujuan pengembangan pegawai sebenarnya sama dengan tujuan latihan pegawai, sesungguhnya tujuan latihan atau pengembangan pegawai yang efektif, adalah untuk memperoleh tiga hal yaitu:

1. Menambah pengetahuan
2. Menambah keterampilan dan
3. Merubah sikap.

1.5.2. Pengertian Kinerja dan Prestasi Kerja

Cardy (James dan Nelson, 2009:195) mengatakan, performance management is process of defining, measuring, appraising, providing feedback on, and improving performance. dari pengertian ini dapat diuraikan bahwa pengelola

kinerja sebaiknya dilakukan secara kolaboratif dan kooperatif antara pegawai, pemimpin dan organisasi, melalui pemahaman dan penjelasan kinerja dalam suatu kerangka kerja atau tujuan-tujuan terencana, standar dan kompetensi yang ditujukan bersama.

Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan di konfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil individu dihubungkan dengan visi yang diemban organisasi, serta mengetahui dampak dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

Kinerja adalah suatu catatan mengenai akibat-akibat yang dihasilkan pada fungsi pekerja atau aktivitas selama periode tertentu yang berhubungan tujuan organisasi.

Armstrong mengatakan bahwa, kinerja atau prestasi kerja berasal dari pengertian performance. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi.

Penilaian prestasi kerja (performance appraisal) dalam rangka pengembangan sumber daya manusia adalah sangat penting artinya. Hal ini mengingat bahwa dalam kehidupan organisasi setiap orang sumber daya manusia dalam organisasi ingin mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari pemimpin organisasi yang bersangkutan.

Dalam kehidupan suatu organisasi ada beberapa asumsi tentang perilaku manusia sebagai sumber daya manusia. Yaitu mendasari pentingnya penilaian prestasi kerja.

Asumsi-asumsi tersebut antara lain sebagai berikut:

- a. Setiap orang ingin memiliki peluang untuk mengembangkan kemampuan kerjanya sampai tingkat yang maksimal.
- b. Setiap orang ingin penghargaan apabila ia dinilai melaksanakan tugas dengan baik.
- c. Setiap orang ingin mengetahui secara pasti langka kaner yang di naiknya apabila dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.
- d. Setiap orang ingin mendapat perlakuan yang objektif dan penilaian atas dasar prestasi kerjanya.
- e. Setiap orang bersedia menerima tanggung jawab yang lebih besar.
- f. Setiap orang pada umumnya tidak hanya melakukan sifatnya rutin tanpa informasi.

Berdasarkan asumsi-asumsi tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja adalah penting dalam suatu organisasi dalam rangka pengembangan sumber daya manusia. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan pemimpin dan memberikan umpan balik kepada para pegawai tentang kegiatan mereka.

Secara rinci manfaat penilaian prestasi kerja dalam suatu organisasi antara lain sebagai berikut:

- a. Peningkatan prestasi kerja:

Dengan adanya penilaian, baik camat maupun pegawai memperoleh umpan baik, dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan mereka dikantor camat tersebut.

b. Kesempatan kerja yang adil:

Dengan adanya penelitian kerja yang akurat akan menjamin setiap pegawai akan memperoleh kesempatan menempati posisi pekerjaan sesuai dengan kemampuannya.

c. Kebutuhan-kebutuhan pelatihan pengembangan:

Melalui penilaian prestasi kerja akan dideteksi pegawai-pegawai yang kemampuannya rendah. Dan kemudian memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.

d. Penyesuaian kompensasi:

Penilaian prestasi kerja dapat membantu pemimpin untuk mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian konsasi, gaji, bonus, dan sebagainya.

e. Keputusan-keputusan promosi dan demosi

Hasil penilaian prestasi kerja terhadap pegawai dapat digunakan untuk mengambil keputusan untuk mempromosikan pegawai yang berprestasi baik, dan demosi untuk pegawai yang berprestasi jelek.

f. Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan:

Hasil penilaian prestasi kerja dapat digunakan untuk menilai desain kerja. Artinya hasil penilaian prestasi kerja dapat membantu mediagnosis kesalahan-kesalahan desain kerja.

g. Penyimpangan-penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi:

Penilaian prestasi kerja dapat digunakan untuk menilai proses rekrutmen dan seleksi pegawai yang telah lalu. Prestasi kerja yang sangat rendah bagi pegawai baru adalah mencerminkan adanya penyimpangan-penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi.

1.6. Kerangka Konsep

Kerangka konsep penelitian adalah suatu hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep yang lainnya dari masalah yang inginditeliti. Kerangka konsep ini gunanya untuk menghubungkan atau menjelaskan secara panjang lebar suatu topik yang akan dibahas.

Konsep operasional yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan 2 (dua) konsep utama yaitu, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Prestasi Kerja Pegawai, masing-masing konsep memiliki variabel dan dimensi sebagai tolak ukur dalam menentukan jawaban dan sebagai alat ukur dalam penelitian tersebut. Untuk menentapkan batasan-batasan yang lebih jelas dari setiap variabel yang akan diteliti, maka peneliti mengemukakan konsep dalam penelitian ini, yaitu;

1. Pengembangan Sumber Daya Manusia ialah sebagai penilaian untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam Pendidikan dan Latihan (diklat) agar dapat mencapai tujuan organisasi pemerintahan secara efektif dan efisien.

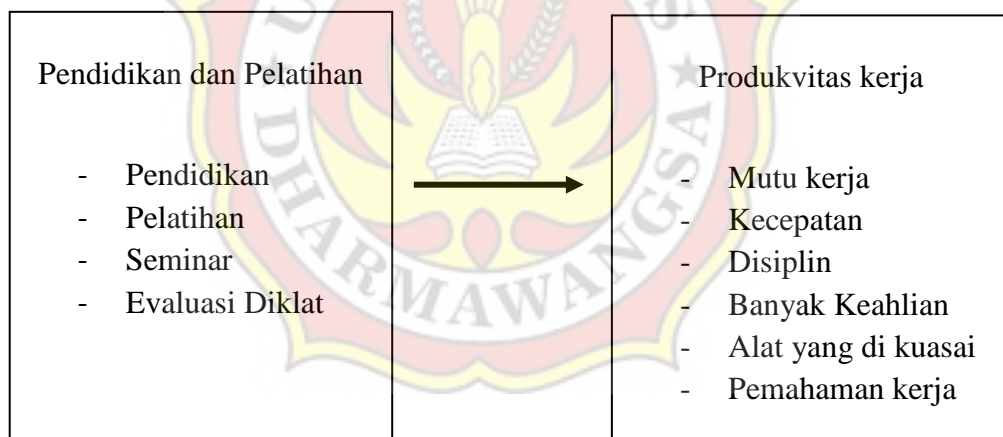
2. Prestasi Kerja Pegawai ialah untuk meningkatkan keberhasilan pegawai dalam melakukan tugasnya. Dapat dilihat melalui kualitas, mutu atau volume

kerja dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan serta kemampuan untuk memecahkan masalah.

Berdasarkan konsep orasional diatas dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia dinilai sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. kegiatan pengembangan sumber daya manusia bertujuan untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan dalam organisasi pemerintahan atau instansi dimana kita bekerja.

Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap prestasi kerja pegawai dapat dilihat pada kerangka konsep.

Tabel 1.1 Kerangka Konsep



1.7. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terdapat rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan, dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono,2005:700). Berdasarkan uraian

pada kerangka teori dan pengertian-pengertian yang telah dikemukakan maka hipotesis yang diajukan penulis adalah sebagai berikut :

1. Hipotesis Non (H_0)

H_0 : tidak terdapat pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap prestasi kerja pegawai Di Kantor Camat Mazino.

2. Hipotesis Kerja (H_a)

H_a : terhadap pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap prestasi kerja pegawai Di Kantor Camat Mazino.

