

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan sumber daya terpenting yang dimiliki oleh suatu organisasi dengan mendayagunakan sumber-sumber yang dimiliki dalam diri individunya seperti pengetahuan, keahlian, dan kemampuan. Masalah sumber daya manusia merupakan bagian yang terpenting bagi setiap organisasi untuk bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap organisasi. Walaupun didukung oleh sarana dan prasarana serta sumber daya yang lainnya, tetapi tidak didukung oleh sumber daya manusia yang andal, maka kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik, sumber daya manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi, karena sumber daya manusia merupakan perencanaan, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Oleh karena itulah setiap organisasi dituntut untuk menggunakan sumber daya manusia yang profesional di bidang pekerjaan yang ditetapkan.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena pegawai dituntut untuk melakukan pengembangan informal dan pengembangan formal untuk meningkatkan kinerjanya. Organisasi atau perusahaan adalah sarana kegiatan orang-orang dalam usaha mencapai tujuan bersama. Dalam wadah kegiatan ini, setiap orang atau karyawan harus memiliki kemampuan yang tinggi dalam melaksanakan tugas, wewenang

dan tanggung jawabnya masing-masing yang sesuai dengan jabatannya pengembangan sumber daya manusia strategis perlu dilakukan dengan baik dan benar. Kualitas sumber daya manusia harus di tingkatkan yang diawali dengan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang baik dan benar. Satu hal yang perlu kita ketahui bersama bahwa pengembangan sumber daya manusia tidak semudah yang kita bayangkan, tetapi hal ini merupakan pekerjaan yang sulit dan membutuhkan berbagai sumber daya. Program pengembangan sumber daya manusia dapat dilaksanakan sebagai salah satu cara untuk meningkatkan kemampuan pegawai. Melalui pengembangan sumber daya manusia kemampuan yang dimiliki pegawai akan dilatih dan ditingkatkan, sehingga pegawai dapat optimal dalam menyelesaikan tugasnya. Optimalisasi penyelesaian pekerjaan oleh pegawai diharapkan dapat mengurangi biaya-biaya yang muncul dalam kegiatan operasional, juga harus menjalankan fungsi sosial secara internal dan eksternal untuk menjamin kenyamanan para pegawai dalam bekerja. Untuk itu pengembangan SDM perlu dilakukan agar diperoleh pegawai yang produktif, inovatif, kreatif selalu bersemangat dan loyal. Kinerja suatu organisasi sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang berada didalamnya. Apabila sumberdaya manusianya memiliki motivasi tinggi, kreatif dan mampu mengembangkan inovasi, kinerjanya akan menjadi semakin baik. Oleh karena itu diperlukan adanya upaya untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia. Menurut Leonard Nadler, Pengembangan SDM (Sumber Daya Manusia) adalah sebuah rangkaian aktivitas perusahaan yang dilakukan dalam waktu tertentu dan dirancang untuk melahirkan perubahan sikap

karyawan.

Meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dilakukan melalui pelatihan dan pengembangan atau disebut pula sebagai pembinaan sumber daya manusia. Cara pendekatan yang dapat Pegawai penuhi yang kriteria seperti itu hanya akan dimiliki melalui penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat dengan semangat kerja yang tinggi serta pemimpin yang efektif dan lingkungan kerja yang mendukung jumlah pegawai yang melimpah, mengharuskan sebuah organisasi untuk berpikir mengenai bagaimana memanfaatkan dan mengoptimalkan kinerja pegawai.

Menurut Schuler dan Youngblood (2021) yang menekankan bahwa mempelajari pengembangan sumber daya manusia dari organisasi, manusia sebagai bagian dari organisasi, sehingga diungkapkan bahwa pengembangan sumber daya manusia pada suatu organisasi akan melibatkan berbagai faktor yaitu pendidikan dan pelatihan. Dalam konteks Sumber Daya Manusia, pengembangan dipandang sebagai peningkatan kualitas SDM melalui program-program pelatihan, pendidikan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Hal ini disebabkan karena pegawai merupakan salah satu aset penting yang dibutuhkan oleh organisasi untuk melakukan proses pelayanan publik. Persoalan yang kemudian muncul adalah bagaimana menghasilkan pegawai yang memiliki kinerja yang optimal.

Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak (DPPTA) merupakan unsur pelaksanaan urusan pemerintahan yang bertempat di Jln. Timor Raya Nomor 124 Kelurahan Pasir Panjang Kecamatan Kota Lama – Kota

Kupang. Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak memiliki kewenangan Pemerintah untuk mewujudkan keadilan dan kesetaraan gender serta perlindungan anak untuk menciptakan masyarakat cerdas dan berbudaya yang sejahtera dan lebih maju, serta Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kota Kupang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah. Sehingga dipastikan sebuah instansi pemerintahan memiliki Sumber Daya Manusia yang baik serta kualitas sumber daya.

Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kota Kupang melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagaimana di maksud menyelenggarakan fungsi yaitu ; Perumusan kebijakan daerah di bidang Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak; Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan daerah dibidang Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak; Pelaksanaan administrasi dinas daerah dibidang Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak; Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh walikota terkait dengan tugas dan fungsinya.

Program kerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak sebagai berikut ;

- a) Pelaksanaan sosial yang terkait dengan kesetaraan gender, pemberdayaan perempuan dan perlindungan Anak.
- b) Penyelenggaraan forum Anak.
- c) Sosialisasi dan advokasi kebijakan kabupaten layak Anak.

- d) Fasilitas dan Pelatihan Pengembangan pusat Pelayanan terpadu Pemberdayaan Perempuan dan Anak.
- e) Pendidikan dan pelatihan peningkatan peran serta kesetaraan gender.
- f) Pelatihan dan fasilitasi upaya perlindungan Perempuan terhadap kekerasan.
- g) Revitalisasi gerakan sayang Ibu dan bayi.

Tabel 1.1
Kegiatan Pelatihan pada Dinas Pemberdayaan perempuan dan
Perlindungan Anak Kota Kupang
Tahun 2018-2020

No	Jenis pelatihan	Jumlah kegiatan	Sasaran	Jumlah peserta	Keterangan
1	Pelatihan Tematik	3	Aktivitas PATBM	30 Orang	1. Kelurahan Nunhila 2. Kelurahan Bakunase 3. Kelurahan Kuanino
2	Pelatihan Pendampingan	3	Pegawai Dinas Pemberdayaan dan Perlindungan dan Anak	38 orang	Dinas Pemberdayaan Dan Perlindungan Anak Kota Kupang
3	Pelatihan Positif Displin	3	Guru	90 orang	Guru SD, dan SMP
4	Penyuluhan Pemberdayaan dan kesejahteraan keluarga (PKK)	3	Kader PKK	90 orang	Perwakilan Kader PKK Dari 30 Kelurahan

Sumber : Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Kupang

Dari tabel di atas setiap tahun diadakan pelatihan seperti pada tabel diatas jadi dari tahun 2018-2020 3 kali dalam pertahunnya dilakukan satu kali pelatihan saja dengan jumlah peserta yang berbeda pada setiap pelatihan seperti disajikan pada tabel diatas.

Menurut sutrisno (2019) berpendapat bahwa pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Pendidikan merupakan investasi sumber daya manusia, sehingga dapat dikatakan bahwa apabila suatu organisasi ingin tumbuh dan berkembang maka perlu melakukan investasi sumber daya manusia yang paling efektif untuk memenuhi kebutuhan mental spiritual, sepanjang di tinjau dari segi pengembangan sumber daya manusia. Pelatihan adalah merupakan proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana setiap pegawai mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan-tujuan tertentu. Pengembangan sumber daya manusia bertujuan menghasilkan kerangka kerja yang bertalian secara logis dan komprehensif untuk mengembangkan lingkungan dimana pegawai di dorong belajar dan berkembang.

Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap organisasi. Walaupun di dukung oleh sarana dan prasarana serta sumberdaya yang lainnya, tetapi tidak di dukung oleh sumber daya manusia yang andal, maka kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik, sumber daya manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi, karena sumber daya manusia merupakan perencanaan, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Oleh karena itulah setiap organisasi di tuntutan untuk menggunakan sumber daya manusia yang profesional di bidang pekerjaan yang ditetapkan. Organisasi adalah sarana kegiatan orang orang dalam usaha mencapai tujuan bersama. Dalam wadah kegiatan ini, setiap orang atau karyawan harus memiliki kemampuan yang tinggi dalam melaksanakan tugas, wewenang dan tanggung jawabnya masing-

masing yang sesuai dengan jabatannya. Penulis tertarik untuk melakukan penelitian untuk mengetahui pengembangan sumber daya manusia, peningkatan kualitas kerja dan kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak di Kota Kupang.

Pengembangan Sumber Daya Manusia juga dibutuhkan dalam meningkatkan kualitas kerja pegawai ketika diciptakan secara bersamaan. Menciptakan kualitas kerja dengan melihat nilai-nilai yang dianut secara positif signifikan terhadap kinerja pegawai. kualitas kerja adalah sesuatu yang telah diyakini oleh suatu perkumpulan dan telah diterapkan secara terus-menerus ketika melakukan suatu pekerjaan dalam tujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja, dan yang membuat kualitas kerja menjadi sulit adalah diri sendiri.

Penelitian terdahulu oleh Rezki Bachtiar, 2015 dengan judul Hubungan Pengembangan sumber daya manusia dengan kinerja pegawai dalam peningkatan pelayanan kesehatan di puskesmas batutua kota Makasar. hasil penelitian kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa terdapat hubungan pada masing-masing variabel. Metode pengumpulan data yang digunakan melalui data primer (langsung) terhadap responden melalui kuisisioner dan menggunakan data sekunder (data kepustakaan dan instansi terkait) dengan jumlah responden 36 orang. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan antara pendidikan dengan kinerja pegawai di puskesmas batutua dengan nilai $p= 0.002$ (nilai $p<0.05$), ada hubungan antara pelatihan dengan kinerja pegawai dengan nilai $p=0.032$ (nilai $p<0.05$), dan ada hubungan antara motivasi kerja ddengan kinerja pegawai di puskesmas batutua dengan nilai $p=0.002$ (nilai $p<0.05$), diharapkan kepada

petugas pelayanan kesehatan agar meningkatkan kinerja sehingga mutu pelayanan puskesmas terhadap masyarakat akan semakin baik.

1.2.RUMUSAN MASALAH

Atas dasar pertimbangan permasalahan serta asumsi-asumsi tersebut di atas maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini yaitu ;

”ANALISIS HUBUNGAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA,PENINGKATAN KUALITAS KERJA DAN KINERJA PEGAWAI DI DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK DI KOTA KUPANG”

1.3.PERSOALAN PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas maka peneliti mengangkat pokok masalah dalam penelitian ini, adalah:

- a) Bagaimana Hubungan Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Kinerja Pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Kupang.?
- b) Bagaimana Hubungan Kualitas Kerja dengan Kinerja Pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Kupang.?
- c) Bagaimana Hubungan Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Kualitas Kerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Kupang.

1.4.TUJUAN PENELITIAN

Sesuai dengan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui Hubungan Pengembangan Sumber Daya

Manusia dengan Kinerja Pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Kupang.

2. Untuk mengetahui Hubungan Kualitas Kerja dengan Kinerja Pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Kupang.
3. Untuk mengetahui Hubungan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kualitas Kerja Pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Kupang.

1.5.MANFAAT PENELITIAN

Manfaat dalam penelitian ini adalah:

a) Manfaat Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana informasi untuk memperkaya cakrawala berpikir dan sebagai bahan tambahan untuk penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya. Selain itu dapat dijadikan sebagai suatu perbandingan antara teori dengan penerapan dalam dunia kerja yang sebenarnya.

b) Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pemerintah dalam pengelolaan pegawainya. Hasil penelitian ini diharapkan menambah wawasan peneliti dan sebagai referensi bidang sumberdaya manusia (SDM) terutama permasalahan seputar pegawai yang bekerja di lembaga-lembaga pemerintahan.