

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Tuntutan organisasi untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah.

Hal ini didukung dari pendapat Suwatno (2011) bahwa sumber daya manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi, karena sumber daya manusia merupakan perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Oleh karena itu, setiap organisasi dituntut untuk menggunakan sumber daya manusia yang profesional di bidang pekerjaan yang ditangani.

Dengan keadaan seperti itu, maka sangat perlu bagi suatu instansi pemerintah melaksanakan suatu kegiatan yang dapat memberikan manfaat dan kontribusi besar terhadap kinerja pegawai. Pengembangan sumber daya manusia mengandung tugas untuk mendayagunakan sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu lembaga secara optimal, sehingga sumber daya manusia dapat bekerja secara maksimal untuk bersama-sama mencapai tujuan sesuai dengan visi dan misi organisasi.

Pada organisasi pemerintahan, kinerja pegawai dalam melakukan tugas atau pekerjaan, sering tidak sesuai dengan yang diharapkan masyarakat. Mereka sering melakukan kesalahan yang tidak seharusnya terjadi, misalnya 2 sering tidak masuk kerja dan tidak sungguh-sungguh mematuhi peraturan jam kerja. Hal ini akan berakibat tidak baik bagi organisasi karena pekerjaan menjadi sering tidak dapat selesai pada waktu yang ditentukan atau banyak waktu yang tidak terpakai dengan baik. Selain itu, fenomena masih adanya pegawai yang memanfaatkan waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain di luar pekerjaannya. Hal ini berakibat pada rendahnya kinerja pegawai karena perhatiannya terbagi dengan aktifitasnya di luar dari kewajibannya sebagai pelayan publik, sehingga pegawai tersebut tidak secara total memberikan pengabdian diri pada organisasi.

Organisasi merupakan proses menghimpun pekerjaan yang orang-orang atau kelompok-kelompok harus melakukan dengan kekuasaan yang diperlukan untuk pelaksanaannya, sehingga kewajiban-kewajiban yang dilakukan demikian itu memberikan saluran-saluran terbaik bagi penyelenggara usaha yang efisien, teratur, positif, dan terkoordinasikan.

Dalam suatu perorganisasian perlu adanya Pengembangan Sumber Daya Manusia, pengembangan sumber daya manusia berkaitan dengan pemberian kesempatan belajar, pembuatan program-program training dan melakukan evaluasi untuk program-program yang telah dilakukan untuk mengembangkan kemampuan karyawan atau pegawai dalam suatu organisasi (Amstrong 1997).

Kantor Imigrasi Kelas I TPI Kupang merupakan salah satu Unit Pelaksana Tugas pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum Dan Ham Nusa Tenggara Timur yang memiliki aparatur sipil negara dengan jumlah dilihat pada table dibawah ini:

**Tabel 1.1**  
**Rekapitulasi Pegawai**

PANGKAT/GOL		JUMLAH		TEKNIS		NON TEKNIS		STRUKTURAL		NON STRUKTURAL	
		L	P	L	P	L	P	L	P	L	P
IV	B	1	-	1	-	-	-	1	-	-	-
III	D	2	2	1	1	1	1	2	1	-	1
	C	5	2	3	2	2	-	4	2	1	-
	B	10	3	1	1	9	2	2	2	8	1
	A	10	2	2	-	8	2	2	-	8	2
II	D	1	-	-	-	1	-	-	-	1	1
	C	5	3	-	-	5	3	-	-	5	3
	B	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	A	8	1	-	-	8	1	-	-	8	1
I	A,B,C,D	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
JUMLAH		42	13	8	4	34	9	11	5	31	8
		55		12		43		16		39	

*Sumber:kepegawaian kanim diolah*

Berdasarkan data diatas jumlah aparatur sipil negara pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Kupang berjumlah 55 (lima puluh lima) orang.Pegawai atau karyawan dapat mendapat Pendidikan dan pelatihan sebagai instrumen utama untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang mencakup peningkatan pengetahuan, peningkatan keahlian dan keterampilan, perubahan sikap dan perilaku, serta koreksi terhadap kelemahan kinerja. Dengan kata lain pendidikan dan pelatihan dianggap sebagai instrumen kebijakan yang paling efektif untuk mencapai kompetensi kerja yang

dipersyaratkan oleh suatu jabatan, berikut jumlah data aparatur sipil negara yang mengikuti Pendidikan dan pelatihan formal/non-formal yang dapat dilihat pada table dibawah ini:

**Table 1.2**

**Data keikutsertaan pada Pendidikan dan pelatihan Tahun 2019-2022**

<b>No</b>	<b>Tahun Kegiatan</b>	<b>Aparatur sipil negara Yang mengikuti</b>
1	2019	15
2	2020	10
3	2021	17
4	2022	13

*Sumber:kepegawaian kanim dan diolah*

Berdasarkan data diatas jumlah keikutsertaan aparatur sipil negara dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan jumlahnya pada tahun 2019 yang berjumlah 15 (lima belas), pada tahun 2020 sebanyak 10 orang pada tahun 2021 aparatur sipil negara paling banyak yaitu sebanyak 17 orang pada tahun 2022 paling sedikit yang mengikuti kegaitannya yaitu sebanyak 13 orang , maka permasalahan yang diperoleh adalah masih kurangnya aparatur sipil negara yang mengikuti Pendidikan dan pelatihan formal/ non-formal dalam pengembangan sumber daya manusia.

Penelitian terdahulu yang telah meneliti dari Silpa, cs (2020) tentang “ Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu Timur. Adapun penelitian Febrisma (2016)

Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur, hasil penelitiannya. Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Imigrasi Kelas I Tpi Kupang”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan maka perumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah: **“Analssi Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Berpengaruh Pada Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Kantor Imigrasi Kelas I Tpi Kupang”**.

## **1.3 Persoalan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan masalah penelitian yang dipaparkan, maka adapun persoalan penelitian sebagai berikut Apakah Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap kinerja aparatur sipil negara Pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Kupang?

## **1.4 Tujuan Dan Manfaat**

### **1.4.1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan identifikasi dari soal penelitian diatas maka penelitan ini bertujuan untuk menganalisis apakah pengembangan

sumber daya manusia berpengaruh terhadap aparatur sipil negara (ASN) Pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Kupang.

#### **1.4.2. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan diatas maka diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

##### **a. Manfaat Akademik**

Manfaat teoritis yang diharapkan dari penelitian ini yaitu dapat memberikan sumbangan pemikiran dan pengembangan ilmu pengetahuan ekonomi manajemen, khususnya dibidang Pengembangan Sumber Daya Manusia. Peneliti berharap penelitian ini dapat memberikan masukan bagi instansi/ *stakeholder* terkait dalam Perencanaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN)

##### **b. Manfaat Praktis**

1. Bagi Kanim Kupang, untuk mengetahui pelaksanaan pengembangan untuk meningkatkan kinerja aparatur sipil negara
2. Bagi Masyarakat, sebagai bahan informasi tentang cara penanganan pengembangan sumber daya manusia pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Kupang
3. Menambah kemampuan akademik dan wawasan penulis tentang Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara serta sebagai sumbangan dan motivasi bagi rekan-rekan

mahasiswa untuk dapat melakukan penelitian lebih lanjut berkaitan dengan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara.