

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Sumber Daya Manusia yang dimaksud disini adalah orang yang dipekerjakan, untuk tercapainya tujuan dari perusahaan sangat tergantung pada bagaimana karyawan dapat mengembangkan kemampuannya baik dalam pengembangan pengetahuan dan keahliannya. Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Semua organisasi atau perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Manajemen Sumber daya manusia di pandang sebagai kedudukan yang cukup penting diranah industri, apa yang dilakukan oleh manajer sumber daya manusia menjelaskan bagaimana aktifasi pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses yang mencakup evaluasi mengenai kebutuhan sumber daya manusia, mendapatkan orang-orang untuk memenuhi kebutuhan dan mengoptimalisasikan pendayagunaan sumber daya yang penting tersebut dengan cara memberikan insentif dan penugasan yang tepat, agar sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi dimana sumber daya manusia itu berada. Rangkuti (2013:183) berpendapat bahwa strategi adalah perencanaan induk yang komprehensif, yang menjelaskan bagaimana perusahaan akan mencapai semua tujuan yang telah di tetapkan berdasarkan misi yang telah di tetapkan sebelumnya. Menurut Stoner, Freeman, dan Gilbert. Jr (2005), konsep strategi dapat di definisikan

berdasarkan dua perspektif yang berbeda yaitu : (1) dari perspektif apa suatu organisasi ingin dilakukan (*intens todo*), dan (2) dari perspektif apa yang organisasi akhirnya lakukan (*eventuallydoes*). Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam NTT adalah instansi yang berada dibawah naungan Direktorat Jenderal Konservasi Sumber Daya Alam dan Ekosistem, Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam merupakan Unit Pelaksana Teknis (UPT) Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan yang berada di provinsi NTT. Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam NTT adalah instansi yang melakukan penyelenggaraan konservasi sumber daya alam dan ekosistemnya di cagar alam, suaka margasatwa, taman wisata alam, dan taman buru. Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam NTT memiliki sebuah organisasi, yang mana dalam organisasi tersebut banyak memiliki subbagian dan yang berperan penting pada instansi Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam NTT adalah Subbagian Data, Evaluasi, Pelaporan, dan Kehumasan. Subbagian Data, Evaluasi, Pelaporan, dan Kehumasan merupakan penunjang keberhasilan sebuah instansi, humas juga merupakan suatu alat atau saluran untuk memperlancar jalannya interaksi antara khalayak luas dan instansi Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam NTT. Humas juga merupakan posisi yang dapat memperdalam kepercayaan publik terhadap instansi Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam NTT.

Dengan ini maka penulis memasukkan beberapa data sebagai laporan data tentang Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam sebagai berikut :

Tabel 1.1

Pegawai BBKSDA NTT Berdasarkan Tingkat Pendidikan tahun 2017-2021

Tahun	S3	S2	S1/D-IV		D-III		SLTA		SLTP	SD
			K	Non-k	K	Non-k	K	Non-K		
2017	1	10	18	28	2	8	13	67	7	3
2018	1	9	20	27	3	7	8	58	7	3
2019	1	10	23	29	2	8	9	49	7	3
2020	1	10	23	29	2	9	9	44	7	3
2021	1	11	22	24	3	7	10	39	5	3

(sumber: Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam Nusa Tenggara Timur)

Data yang disajikan pada tabel 1.1 yaitu tentang tingkat pendidikan pada tahun 2017-2021 maka tingkat pendidikan pada tahun 2017 adalah (S3 berjumlah 1 orang pegawai, S2 berjumlah 10 orang pegawai, S1/D-IV dimana pegawai kontrak berjumlah 18 orang pegawai dan non kontrak berjumlah 28 orang pegawai, DIII dimana pegawai kontrak berjumlah 2 orang pegawai dan non kontrak berjumlah 8 orang pegawai, SLTA dimana pegawai kontrak berjumlah 13 orang dan non kontrak berjumlah 67 orang pegawai, SLTP berjumlah 7 orang pegawai sedangkan SD berjumlah 3 orang pegawai), tingkat pendidikan pada tahun 2018 adalah (S3 berjumlah 1 orang pegawai, S2 berjumlah 9 orang pegawai, S1/D-IV dimana pegawai kontrak berjumlah 20 orang pegawai dan non kontrak berjumlah 27 orang pegawai, DIII dimana pegawai kontrak berjumlah 3 orang pegawai dan non kontrak berjumlah 7 orang pegawai, SLTA dimana pegawai kontrak berjumlah 8 orang dan non kontrak berjumlah 58

orang pegawai,SLTP berjumlah 7 orang pegawai sedangkan SD berjumlah 3 orang pegawai), tingkat pendidikan pada tahun 2019 adalah (S3 berjumlah 1 orang pegawai, S2 berjumlah 10 orang pegawai, S1/D-IV dimana pegawai kontrak berjumlah 23 orang pegawai dan non kontrak berjumlah 29 orang pegawai, DIII dimana pegawai kontrak berjumlah 2 orang pegawai dan non kontrak berjumlah 8 orang pegawai, SLTA dimana pegawai kontrak berjumlah 9 orang dan non kontrak berjumlah 49 orang pegawai,SLTP berjumlah 7 orang pegawai sedangkan SD berjumlah 3 orang pegawai), tingkat pendidikan pada tahun 2020 adalah (S3 berjumlah 1 orang pegawai, S2 berjumlah 10 orang pegawai, S1/D-IV dimana pegawai kontrak berjumlah 23 orang pegawai dan non kontrak berjumlah 29 orang pegawai, DIII dimana pegawai kontrak berjumlah 2 orang pegawai dan non kontrak berjumlah 9 orang pegawai, SLTA dimana pegawai kontrak berjumlah 9 orang dan non kontrak berjumlah 44 orang pegawai,SLTP berjumlah 7 orang pegawai sedangkan SD berjumlah 3 orang pegawai), dan tingkat pendidikan pada tahun 2021 adalah (S3 berjumlah 1 orang pegawai, S2 berjumlah 11 orang pegawai, S1/D-IV dimana pegawai kontrak berjumlah 22 orang pegawai dan non kontrak berjumlah 24 orang pegawai, DIII dimana pegawai kontrak berjumlah 3 orang pegawai dan non kontrak berjumlah 7 orang pegawai, SLTA dimana pegawai kontrak berjumlah 10 orang dan non kontrak berjumlah 39 orang pegawai,SLTP berjumlah 5 orang pegawai sedangkan SD berjumlah 3 orang pegawai).

Berdasarkan uraian di atas dilihat bahwa keberhasilan suatu organisasi adalah sumber daya manusia karena sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dimana salah satunya yaitu tingkat pendidikan yang ada pada pegawai.

Dengan ini peneliti menguraikan bagian dari sumber daya manusia yang terdapat tiga bagian dari strategi manajemen sumber daya manusia pada Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam NTT. Dengan menggunakan beberapa peneliti terdahulu :

Prodi Magister Administrasi Pendidikan Universitas Syiah Kuala, Darussalam Banda Aceh 23111, Indonesia email: i_zuyyina@yahoo.co.id.

Edy, Sutrisno. 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

Berdasarkan pemaparan tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “ *strategi manajemen sumber daya manusia pada Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam Nusa Tenggara Timur*”

1.2. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang di atas, maka menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah strategi manajemen sumber daya manusia pada BALAI BESAR KONSERVASI SUMBER DAYA ALAM NUSA TENGGARA TIMUR.

1.3. PERSOALAN PENELITIAN

1. Bagaimana proses pengadaan sumber daya manusia pada Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam NTT?
2. Bagaimana proses pengembangan sumber daya manusia pada Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam NTT?
3. Bagaimana proses pemeliharaan sumber daya manusia pada Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam NTT?

1.4. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1.4.1. Tujuan penelitian

- a. Untuk mengetahui gambaran tentang proses pengadaan manajemen sumber daya manusia pada Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam NTT.
- b. Untuk mengetahui gambaran tentang proses pengembangan manajemen sumber daya manusia pada Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam NTT.
- c. Untuk mengetahui gambaran tentang proses pemeliharaan manajemen sumber daya manusia pada Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam NTT.

1.4.2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Akademis

Sebagai bahan referensi dan bacaan untuk pengembangan penelitian selanjutnya

b. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat menjadi bahan informasi dan sebagai tambahan bahan referensi juga perbaikan kinerja dimasa yang akan datang.