

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

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 (2011:16) 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 mencapaitujuan 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 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.

Mengingat pentingnya sumber daya manusia dalam suatu perusahaan, sumber daya manusia pada suatu perusahaan harus dilatih dan dikembangkan sehingga dapat lebih berguna dan menghasilkan kinerja yang baik untuk kemajuan organisasi. Pelatihan dan pengembangan yang diberikan kepada pegawai adalah usaha yang terencana dari organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai. Hal ini didukung dengan pendapat Wahjono (2015) “Perusahaan perlu untuk melakukan pelatihan dan pengembangan agar diperoleh tenaga kerja yang lebih berpengetahuan (*knowledge*), lebih terampil (*skills*), dan lebih mampu (*ability*)”.

Melalui Peraturan Daerah Kabupaten Belu Nomor 09 Tahun 2013 tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Lembaga Teknis Daerah dan Lembaga lain Kabupaten Belu, dibentuklah Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Belu.

Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) adalah salah satu Lembaga Teknis Daerah yang mempunyai tugas menyelenggarakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang pengelolaan keuangan daerah berdasarkan asas desentralisasi dan tugas pembantuan, sebagai unsur pendukung tugas bupati untuk melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah yang bersifat spesifik keuangan. Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Belu ini dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Belu sebagai sebuah organisasi pemerintah daerah mempunyai visi sebagai penentu arah jalannya organisasi yaitu: “*Terwujudnya Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah yang efisien, efektif, akuntabel dan transparan*”. Untuk merealisasikan visi tersebut, maka Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Belu perlu diberikan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia agar memiliki sumber daya manusia yang berkualitas baik karena pegawai yang bekerja di sana adalah orang-orang yang diangkat oleh pemerintah untuk menduduki suatu jabatan tertentu yang diarahkan untuk menjamin penyelenggaraan tugas pemerintahan, pembangunan secara berdaya guna dan berhasil guna.

Penelitian yang dilakukan oleh Tilon (2013) menyatakan bahwa dalam pelaksanaan pelatihan dan pengembangan harus memiliki tujuan dan sasaran yang sudah jelas dan sesuai dengan tujuan yang dicapai oleh organisasi. Artinya perencanaan sebelum dilaksanakannya pelatihan dan pengembangan merupakan

kegiatan yang sangat penting untuk dilakukan agar tujuan yang dicapai mendapat hasil maksimal.

Penelitian yang dilakukan oleh Christanto (2014) juga menyatakan bahwa proses untuk menyampaikan pelatihan memiliki lima langkah utama yaitu: 1) menentukan kebutuhan pelatihan dengan tepat; 2) membentuk sasaran pelatihan yang tepat; 3) memilih metode dan susunan penyampaian pelatihan; 4) metode pelaksanaan pelatihan; 5) metode penilaian pelatihan. Lima langkah tersebut juga berlaku pada kegiatan pengembangan karyawan.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Wicaksono (2014) menyatakan bahwa dengan menerapkan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia akan menumbuhkan kepercayaan dan semangat kerja pada karyawan perusahaan. Semangat kerja yang lebih baik, maka karyawan akan mampu untuk melakukan tugas dan pekerjaan dengan baik.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Yulianto (2015) menyatakan bahwa sebelum berlangsungnya kegiatan pelatihan harus dilakukan perencanaan terlebih dahulu yang terdiri dari identifikasi kebutuhan pelatihan, identifikasi tujuan pendanaan, rekrutmen dan seleksi peserta pelatihan, pembentukan tim pelaksana dan instruktur, mempersiapkan sarana dan prasarana, dan kurikulum. Setelah perencanaan dilakukan, maka akan dilanjutkan dengan pelaksanaan pelatihan yang diawali dengan penjadwalan, penyerahan fasilitas dan peralatan kepada peserta, menciptakan lingkungan belajar.

Penelitian yang dilakukan oleh Lolowang (2016) menyatakan bahwa kinerja para pegawai yang baik dan berkualitas dipengaruhi oleh peningkatan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang didapat dari proses pelatihan sumber daya manusia. Begitu juga dengan kegiatan pengembangan selain untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, pengembangan juga dapat meningkatkan sikap anggota organisasi serta menyediakan jalur karier yang didukung oleh fleksibilitas organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan pernyataan dari beberapa peneliti sebelumnya dapat diindikasikan bahwa pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia penting bagi 4 peningkatan kinerja karyawan yang juga akan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Pelatihan yang dilaksanakan berkelanjutan, berkualitas dan fokus pada pekerjaan karyawan, serta pengembangan yang dilaksanakan secara komprehensif akan meningkatkan kinerja para karyawan di suatu organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, pengembangan SDM dapat dilakukan dengan berbagai cara, misalnya pendidikan dan pelatihan (diklat), mengikut sertakan pegawai tugas belajar untuk pendidikan formal, dan kegiatan lainnya. Banyaknya peserta diklat yang tidak disesuaikan dengan rencana pengembangan karir mengakibatkan peserta diklat setelah kembali tidak memperoleh penempatan promosi maupun pengembangan sesuai potensinya. Hal ini menimbulkan kekecewaan bagi para pegawai. Kecenderungan yang terjadi dalam organisasi pemerintahan bahwa adanya pegawai yang tidak punya beban kerja dan malah menimbulkan masalah dalam

kantor, misalnya kurang aktif dalam melakukan pekerjaannya, maka untuk memberikan jalan keluarnya pegawai tersebut didiklatkan.

Berdasarkan uraian dan hasil kajian terdahulu di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang diformulasikan dalam kalimat “Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Belu”.

1.2 Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah di atas maka persoalan penelitian ini terletak pada pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Belu.

1.3 Persoalan Penelitian

Mengacu pada permasalahan penelitian di atas maka yang menjadi persoalan penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Belu?
2. Apakah terdapat pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Belu?

1.4 Tujuan dan Kemanfaatan Penelitian

Berdasarkan persoalan penelitian di atas maka tujuan dan kemanfaatan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.4.1 Tujuan

- 1) Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Belu.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Belu.

1.4.2 Kemanfaatan

1) Kemanfaatan Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan wawasan yang lebih luas dan berkontribusi positif bagi pengembangan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan permasalahan yang dikaji serta dapat memberikan sumbangan atau referensi terhadap perkembangan ilmu pengetahuan terutama di bidang manajemen sumber daya manusia.

2) Manfaat Praktis

- a) Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai salah satu informasi atau masukan bagi pemerintah setempat agar terus meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Belu.
- b) Hasil penelitian ini juga dapat digunakan sebagai salah satu acuan untuk dilakukan penelitian lanjutan oleh peneliti selanjutnya dengan kajian masalah yang berkaitan dengan masalah dalam penelitian ini.