

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Peningkatan kesejahteraan dan kemakmuran bangsa Indonesia erat kaitannya dengan peningkatan Sumber Daya Manusia dalam hal mandiri maupun kompetitif. Mandiri artinya mampu mengerjakan tugasnya dengan tuntas tanpa harus diawasi. Kompetitif artinya mampu bersaing dalam negeri bahkan luar negeri. Untuk mencapai peningkatan Sumber Daya Manusia tersebut maka diperlukan berbagai strategi, evaluasi, dan berbagai terobosan untuk memperlengkapi, mendukung, dan memfasilitasi setiap sumber daya manusia secara khusus dalam sebuah lembaga ataupun organisasi.

Semakin meningkat Sumber Daya Manusia yang mandiri dan kompetitif dalam sebuah lembaga maka semakin tinggi pula produktivitas kerja pegawainya. Setiap lembaga memiliki harapan yang tinggi terhadap setiap pegawainya dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai dalam lembaga tersebut. Hal ini yang menjadi pendorong untuk diadakannya kegiatan-kegiatan yang bertujuan untuk mendukung, mengembangkan, maupun memperlengkapi setiap pegawai dalam upaya peningkatan produktivitas kerja dalam waktu yang efektif dan efisien maupun tenaga kerjanya siap dalam menghadapi setiap perubahan yang akan terjadi. Hal ini karena tenaga kerja memiliki peranan dan kedudukan yang penting dalam mencapai target dari lembaga tersebut. Tenaga kerja yang mengontrol, mengendalikan, dan bekerja untuk mencapai target yang diharapkan. Oleh karena itu untuk meningkatkan produktivitas kerja maka

organisasi perlu memberikan perhatian khusus kepada setiap tenaga kerja yang dimiliki.

Menurut Sinulingga, (2014). Peningkatan produktivitas kerja yang dilakukan ditujukan kepada setiap pegawai yang dimiliki. Hal ini karena dalam meningkatkan produktivitas kerja maka setiap pegawai perlu dinamis, kreatif, serta terbuka, namun tetap kritis dan tanggap terhadap ide-ide baru dan perubahan-perubahan. Artinya setiap pegawai yang produktif adalah pegawai yang terampil dan mampu memahami pekerjaannya sesuai apa yang diharapkan dalam organisasi tempat kerjanya.

Aset penting dari Dinas peternakan Kabupaten Kupang adalah Sumber Daya Manusia yang dimilikinya. Hal ini berarti Sumber Daya Manusia menjadi penentu berhasil atau tidaknya Dinas peternakan Kabupaten Kupang. Melalui peran Sumber Daya Manusia dalam lembaga dimaksud maka berbagai strategi perlu dilakukan agar Sumber Daya Manusia dapat berperan atau berkontribusi secara maksimal.

Menurut (Rangkuti, 2009:3) strategi adalah pendekatan secara keseluruhan yang berkaitan dengan pelaksanaan gagasan, perencanaan, dan eksekusi setiap kegiatan meliputi tugas dan peran dari semua pegawai yang dimiliki dalam mencapai target yang dirapkan. Strategi yang dimaksud dapat berupa perbaikan regulasi yang tepat, sumber pendanaan yang mendukung, pelatihan dan pendampingan dalam melaksanakan tugas dan perannya, penentuan dan penjelasan target yang jelas bagi semua pegawai, kerja sama, dukungan, dan komunikasi yang baik antara pemimpin pegawai maupun pegawai dan pegawai.

Kurangnya strategi pengembangan Sumber Daya Manusia akan memberikan dampak yang negatif pula. Dampak negatifnya berupa Sumber Daya Manusia kurang bekerja secara maksimal, kurang maksimal dalam mencapai target yang diharapkan, adanya ketimpangan dan ketidaknyamanan dalam melaksanakan tugas, dan berbagai dampak lainnya yang terjadi. Menurut (Robert, L. Mantis 2002:54). Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu usaha dengan tujuan meningkatkan skill pegawai melalui pendidikan, pelatihan serta pengembangan akhir guna menjalankan tugas sebagai pegawai dan memiliki siklus jangka panjang.

Kinerja yang tinggi dapat dibentuk dengan adanya kesadaran setiap pemimpin untuk memberikan dukungan kepada pegawai berupa keikutsertaan pemimpin dalam memberikan arahan mengenai pekerjaan yang dilakukan oleh setiap pegawai. Dengan demikian, pegawai dapat lebih memahami tanggung jawab pekerjaan yang mereka lakukan. Selain itu suasana kerja tempat yang nyaman, pemberian motivasi dan juga kompensasi yang sesuai kepada setiap pegawainya dapat meningkatkan semangat pegawai dalam bekerja. Untuk itu pemimpin perlu mengawasi setiap perilaku maupun tindakan yang dilakukan oleh seluruh pegawai pada saat bekerja.

Kinerja pegawai dapat ditingkatkan melalui peningkatan kompensasi dan motivasi kerja. Dengan kompensasi yang diberikan organisasi kepada pegawai, semangat, kemauan, dan ketelitian pegawai pada saat bekerja akan lebih maksimal, fokus, dan disiplin. Motivasi dan harapan pegawai untuk mendapatkan

kompensasi yang sesuai membuat pegawai bekerja secara maksimal demi tercapainya kinerja yang tinggi bagi pegawai

Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan perencanaan mengenai cara bagaimana kualitas dari sumber daya manusia yang dimiliki mampu berkembang ke arah yang lebih baik, meningkat kemampuan kerja, skill dan memiliki loyalitas yang baik terhadap organisasi atau organisasi. Pengembangan sumber daya manusia dibutuhkan untuk kelangsungan sebuah organisasi atau organisasi berkembang secara lebih dinamis.

Sumber daya manusia merupakan unsur paling penting didalam sebuah organisasi. Para pegawai bukanlah mesin yang bisa selalu ditekan tenaganya bagi kelangsungan organisasi, sebaiknya pihak organisasi punya strategi bagaimana langkah yang harus diambil untuk memberikan kesempatan agar Sumber Daya Manusia yang ada bisa berkembang lebih baik.

Berikut ini diberikan beberapa cara yang bisa dilakukan sebagai upaya strategi pengembangan Sumber Daya Manusia menurut Nadler dalam Sulistiayani (2004:49)

1. Memberikan kesempatan kepada pegawai untuk menyumbangkan ide. Pegawai sebagai bagian dari organisasi merupakan unsur yang turut mendukung berjalannya sebuah bisnis usaha atau roda organisasi. Meskipun secara fisik modal atau hak menjalankannya ada di tangan kita, namun sangat penting bagi kita mendengarkan masukan atau ide-ide dari para pegawai. Sebab boleh jadi meskipun ia hanya seorang pegawai namun memiliki gagasan yang lebih fresh dan dibutuhkan oleh organisasi. Sikap otoriter

seorang pimpinan organisasi untuk tidak mendengarkan apa yang menjadi masukan dan ide-ide dari seorang pegawai akan membuat upaya strategi pengembangan Sumber Daya Manusia berjalan lambat. Sebab pegawai merasa tidak diberi ruang kebebasan untuk menunjukkan potensi. Kewajiban seorang pimpinan organisasi juga mendengarkan apa yang disuarakan oleh bawahan, tanpa adanya keterpaksaan dan seorang pemimpin dalam mendengarkan ide atau usulan dari bawahannya, bisa dipastikan pegawai tidak akan berkembang, terlebih jika Anda memperlakukan pegawai seperti mesin kerja yang hanya digunakan untuk kepentingan bisnis organisasi

2. Pemberian reward dan punishment Hal lain yang bisa menjadi strategi pengembangan Sumber Daya Manusia adalah upaya apresiasi terhadap hasil kerja dari pegawai. Apresiasi dibutuhkan untuk lebih memotivasi seorang pegawai terhadap cara kerjanya di organisasi. Apresiasi yang baik diberikan kepada mereka yang memang memiliki dedikasi yang baik pada organisasi, mampu menyumbangkan ide dan gagasan yang baik serta memiliki loyalitas terhadap organisasi. Sementara punishment diberikan guna membuat pegawai tersadar dari kelalaian atau kesalahan kerjanya.
3. Mengupayakan berbagai pelatihan Strategi pengembangan Sumber Daya Manusia yang tak kalah pentingnya adalah bagaimana upaya yang dilakukan oleh pihak organisasi untuk terus meningkatkan skill dan kemampuan seorang pegawai sesuai dengan ranah kerjanya. Pelatihan-pelatihan sangat penting untuk diadakan, organisasi lah yang bertanggung jawab untuk mengadakan upaya peningkatan kemampuan dan skill terhadap para pegawainya.

Strategi pengembangan Sumber Daya Manusia pada dasarnya tidak hanya melalui pendidikan dan pengembangan keterampilan, namun ada banyak cara untuk mengembangkannya. Strategi pengembangan Sumber Daya Manusia Menurut Hasibuan, (2011:68), antara lain:

- a. Melalui pelatihan Pelatihan bertujuan untuk mengembangkan individu dalam bentuk peningkatan keterampilan, pengetahuan dan sikap.
- b. Pendidikan Pengembangan Sumber Daya Manusia melalui pendidikan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja, dalam arti pengembangan bersifat formal dan berkaitan dengan karir.
- c. Pembinaan Pembinaan bertujuan untuk mengatur dan membina manusia sebagai sub sistem organisasi melalui program-program perencanaan dan penilaian, seperti man power planning, performance appraisal, job analytic, job classification dan lain-lain.
- d. Recruitment Recruitment ini bertujuan untuk memperoleh Sumber Daya Manusia sesuai klasifikasi kebutuhan organisasi dan sebagai salah satu alat organisasi dalam pembaharuan dan pengembangan.
- e. Melalui Perubahan sistem. Perubahan sistem memiliki tujuan untuk menyesuaikan sistem dan prosedur organisasi sebagai jawaban untuk mengantisipasi ancaman dan peluang faktor eksternal.

Seorang pegawai yang termotivasi akan bersifat energi kerja dan bersemangat, sebaliknya seorang pegawai dengan motivasi yang rendah akan sering menampilkan rasa tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya

yang mengakibatkan kinerja menjadi buruk dan tujuan organisasi tidak akan tercapai.

Tinggi atau rendahnya motivasi pegawai pada suatu organisasi juga tergantung dari peranan pemimpin dalam organisasi tersebut, kepemimpinan yang baik merupakan kunci dalam manajemen yang mempunyai peran penting dalam strategi demi kelangsungan hidup suatu instansi. Pemimpin yang baik yaitu pemimpin yang mampu merencanakan, mengalokasikan, menggerakkan serta bersikap adil kepada seluruh pegawai sehingga pegawai merasa puas dengan pekerjaannya yang pada akhirnya mereka dapat meningkatkan kualitas kerjanya.

Selain itu dalam menilai kinerja pegawai Dinas Peternakan Kabupaten Kupang juga dapat dilihat dari tingkat absensinya yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.1
Data Absensi Pegawai Dinas Peternakan
Kabupaten Kupang Tahun 2020

Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Hari Kerja Seluruh Pegawai	Alasan Ketidakhadiran			Jumlah Hari Tidak Hadir	Jumlah Hari Kerja Nyata	Persentasi Kehadiran (%)
				S	I	A			
Januari	48	22	1056	2	2	0	4	1052	99,6
Februari	48	20	960	2	1	2	5	955	99,5
Maret	48	21	1008	0	2	2	4	1004	99,6
April	48	21	1008	4	0	3	7	1001	99,3
Mei	48	17	816	3	0	1	4	812	99,5
Juni	48	21	1008	4	1	0	5	1003	99,5
Juli	48	22	1056	2	7	3	12	1044	98,9
Agustus	48	19	912	3	5	2	10	902	98,9
September	48	22	1056	3	2	0	5	1051	99,5
Oktober	48	21	1008	5	5	3	13	995	98,7
November	48	21	1008	4	7	1	12	996	98,8
Desember	48	22	1056	5	2	1	8	1048	99,2

Sumber : Dinas Peternakan Kabupaten Kupang, 2021

Berdasarkan data diatas mengenai absensi pegawai Dinas Peternakan Kabupaten Kupang Tahun 2020 diketahui bahwa absensi pegawai mengalami

naik turun ketidak hadiran pegawai. Hal ini dapat menunda pekerjaan yang ada ditempat kerja sehingga kinerja pegawai Dinas Peternakan Kabupaten menjadi menurun.

Penelitian terdahulu oleh Maludin Panjaitan, (2017) dengan judul Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai pada PT Indojaya Agrinusa dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpositif terhadap kinerja pegawai pada PT Indojaya Agrinusa.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rizki Nadila, (2010) dengan judul “Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Peningkatan Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Malang” Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur, 2010. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengembangan sumber daya manusia pada PT Bank Muamalat Indonesia cabang Malang memiliki tujuan untuk meningkatkan etos kerja, kemampuan, profesionalitas dan kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas maka penulis sangat tertarik untuk mengangkat judul dalam penelitian ini yaitu **“Analisis Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Dinas Peternakan Kabupaten Kupang**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan, maka penulis merumuskan masalah penelitian ini adalah “ Analisis Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Dinas Peternakan Kabupaten Kupang.”

1.3 Persoalan Penelitian

Persoalan dalam penelitian ini adalah apakah strategi pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Peternakan Kabupaten Kupang ?

1.4 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan penelitian

Untuk mengetahui strategi pengembangan Sumber Daya Manusia dalam upaya peningkatan kinerja pegawai di kantor Dinas Peternakan Kabupaten Kupang.

1.4.2 Manfaat penelitian

1. Manfaat Akademik

Bagi pengembangan ilmu pengetahuan menjadi sebuah referensi untuk penelitian selanjutnya yang lebih mendalam khususnya, “Analisis Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja pegawai Pada Dinas Peternakan Kabupaten Kupang” dapat bermanfaat bagi mahasiswa fakultas ekonomi dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya program studi manajemen di Universitas Kristen Artha Wacana Kupang.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pegawai pada Dinas Peternakan Kabupaten Kupang berkaitan dengan Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja pegawai pada Dinas Peternakan Kabupaten Kupang.