**ARTIKEL**

**PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA PADA**

**BAGIAN PENGADAAN DI DEPO PEMELIHARAAN 40**

**SRI GANTINI**

**NPM: 148.020.119**

****

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN**

**FAKULTAS PASCASARJANA**

**UNIVERSITAS PASUNDAN**

**2017**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh bukti empiris mengenai ”Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Pada Bagian Pengadaan di Depo Pemeliharaan 40”. Penelitian ini diharapkan memberikan masukan kepada pimpinan, betapa pentingnya pengembangan sumber daya manusia untuk kemajuan organisasi, khususnya organisasai di bagian Pengadaan Depo Pemeliharaan 40 Tentara Nasional Indonesia Angkatan Udara.

**BAB I**

**PENDAHULUAN**

**1.1. Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam organisasi. Sumber Daya manusia dikatakan modal terpenting oleh karena memiliki nilai jauh melebihi semua peralatan, teknologi maupun sistem yang dimiliki organisasi.

Menyadari begitu pentingnya Sumber Daya Manusia (SDM) untuk suatu organisasi pada masa kini, ditengah kompetisi yang berlangsung, ada suatu fenomena yang terjadi dalam organisasi antara lain banyaknya pegawai yang masih perlu pengembangan baik dalam hal pengetahuan (*knowledge*) maupun keahlian dan ketrampilan (*skill*) demi meningkatkan kinerja manajemen organisasi dalam hal pengelolaan Sumber Daya Manusia. Mengapa pengembangan yang dilakukan belum memberikan perbaikan atau suatu perubahan yang signifikan, mengapa organisasi tidak melakukan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) kearah tugas pokok organisasi, sehingga dapat mengubah para pegawai lebih berdaya guna, kreatif dan inovatif sehingga dapat meningkatkan kinerja (*performance*).

**1.2. Fokus Penelitian**

Fokus penelitian ini adalah membuat, menyusun dan merencanakan pengembangan sumber daya manusia yang efektif :

1. Program pengembangan sumber daya manusia yang ditetapkan berdasarkan analisis SWOT yang nantinya menghasilkan kebijakan untuk unit pengadaan di jajaran Tentara Nasional Indonesia Angkatan Udara (TNI AU) pada umumnya, dan pada bagian pengadaan Depo Pemeliharaan 40 pada khususnya.
2. Lokus pengembangan SDM pada Depo Pemeliharaan 40 (TNI AU) Bandung.

2

**1.3. Rumusan Masalah**

Berdasarkan penelitian yang telah dikemukakan, maka untuk lebih memperjelas permasalahan sebagai dasar penyusunan penelitian ini, penulis merumuskan permasalahan yang akan diteliti yaitu:

1. Bagaimana Implementasi pengembangan sumber daya manusia saat ini di bagian pengadaan Depo pemeliharaan 40 Lanud Sulaiman Bandung.
2. Bagaimana Optimalisasi Kinerja di bagian pengadaan Depo Pemeliharaan 40 Lanud Sulaiman Bandung.
3. Apakah faktor – faktor yang menjadi hambatan pelaksanaan program pengembangan SDM saat ini, pada bagian pengadaan Depo Pemeliharaan 40 Lanud Sulaiman Bandung.
4. Bagaimana merumuskan pengembangan SDM pada bagian pengadaan Depo pemeliharaan 40 Lanud Sulaiman Bandung dalam upaya meningkatkan kinerja.

**1.4. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan dan pembatasan masalah, maka tujuan penelitian untuk mengkaji dan mengetahui :

1. Pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia saat ini pada bagian pengadaan Depo Pemeliharaan 40 Lanud Sulaiman Bandung.
2. Optimalisasi Kinerja di bagian pengadaan Depo Pemeliharaan 40 Lanud Sulaiman Bandung.

3

1. Faktor-faktor yang menghambat pengembagan sumber daya manusia saat ini di bagian pengadaan Depo Pemeliharaan 40 lanud Sulaiman Bandung.
2. Merumuskan pengembangan sumber daya manusia pada bagian pengadaan Depo Pemeliharaan 40 Lanud Sulaiman Bandung dalam upaya meningkatkan kinerja.

**1.5. Manfaat Penelitian**

Dari penelitian tentang pengembangan sumber daya manusia di bagian pengadaan Depo Pemeliharaan 40 Lanud Sulaiman, memiliki manfaat secara teoritis dan praktis serta manfaat bagi penelitian itu sendiri :

**1.5.1 Manfaat Teoritis**

Memberikan pengetahuan bagi peneliti tentang pengembangan sumber daya manusia dan dapat dijadikan kajian ilmu manajemen sumber daya manusia pada umumnya, sehingga dapat memperoleh tambahan pengetahuan mengenai model dan teori pengembangan sumber daya manusia.

**1.5.2 Manfaat Praktis**

1. Memberikan manfaat bagi organisasi dimana sumber daya manusia yang trampil dan berpengetahuan luas merupakan aset yang sangat berharga bagi kemajuan organisasi.

2. Memberikan masukan kepada pimpinan, betapa pentingnya pengembangan sumber daya manusia untuk kemajuan organisasi.

**BAB II**

**KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN,**

**DAN PROPOSISI**

**2.1. Kajian Pustaka**

Penelitian dilaksanakan untuk menemukan konsep dan teori yang terkait dengan unit analisis penelitian, dengan cara menelaah dari beberapa teori, hal ini diharapkan dapat membuka wawasan serta gambaran yang jelas mengenai kemampuan individu. Kajian pustaka juga dapat memberikan gambaran akan program pengembangan dari kapasitas sumber daya manusia.

Adapun kajian pustaka dalam penelitian ini terdiri atas :

1. *Grand Theory*, berupa pengertian manajemen dan teori organisasi.
2. *Medium Theory*, berupa pengertian manajemen Sumber Daya Manusia, dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.
3. *Applied Theory*, berupa meningkatkan kinerja.

**2.1.1 Manajemen**

Kata manajemen berasal dari kata *management* yang berasal dari bahasa latin yaitu manus yang berarti tangan, dan kemudian menjadi *manggiare* yang berarti menangani. Ada beberapa literatur terkait studi manajemen, ada beberapa pendapat yang mengemukakan definisi tentang manajemen, diantaranya:

Terry dialih bahasakan Smith. (2012:9), Manajemen mencakup kegiatan untuk mencapai tujuan, yang dilaksanakan oleh individu yang menyumbangkan upayanya yang terbaik melalui tindakan-tindakan yang telah ditepapkan sebelumnya. Manajemen juga dapat dikatakan sebagai ilmu dan seni (*Arth)*, dimana didalamnya terdapat ilmu pengetahuan tentang manajemen yang terorganisir dan dapat dibuktikan kebenarannya secara umum, serta pengetahuan yang timbul dari pengalaman, pengamatan, dan studi tentang penerapan manajemen sebagaimana mestinya.

4

**2.1.2. Manajemen Sumber Daya Manusia**

5

Dalam Organisasi Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang paling utama, karena sumber daya manusia adalah potensi manusiawi yang melekat pada diri seseorang yang meliputi potensi fisik dan non fisik. Potensi fisik yang dimiliki seseorang dapat terlihat jelas, dari ciri-ciri fisik yang melekat pada seseorang antara lain, panca indra, warna kulit, bentuk tubuh, sedangkan potensi non fisik ini tidak dapat terlihat secara kasat mata, namun akan terlihat pada saat melakukan tugas/pekerjaan, ciri-ciri non fisik tersebut antara lain Latar Belakang seseorang, pengetahuan, intelegensi, keahlian, ketrampilan, dan kemampuan beradaptasi dalam hubungan antara sesama manusia.

Sejarah Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari sejarah manajemen pada umumnya. Sebelum abad ke-20 manusia dipandang sebagai barang atau benda mati yang dapat diperlakukan menurut kehendak majikannya, manusia tidak dihargai karena dianggap salah satu faktor produksi yang disetarakan dengan mesin, uang dan sebagainya. Hal ini disebabkan pada masa tersebut manusia masih banyak yang belum memiliki pengetahuan dan ketrampilan yang memadai, sehingga penghargaaan pada manusia masih rendah.

Manajemen sumber daya manusia (*human resources managemnt*) merupakan ilmu manajemen yang memfokuskan perhatian pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan suatu organisasi.

6

Amstrong (2011:4) berpendapat bahwa, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berkaitan dengan semua aspek tentang bagaimana orang bekerja dan dikelola dalam organisasi. Ini mencakup kegiatan seperti strategi SDM, Manajemen SDM, tanggung jawab sosial, manajemen pengetahuan, pengembangan organisasi, sumber-sumber SDM (perencanaan sumber daya manusia, rekruitmen dan seleksi, dan manajemn bakat), manajemn kinerja, pembelajaran dan pengembangan, manajemen imbalan, hubungan karyawan, kesejahteraan karyawan, kesehatan dan keselamatan, serta penyediaan jasa karyawan. Praktek Sumber Daya Manusia memiliki dasar konseptual yang kuat, yang diambil dari ilmu prilaku dan dari manjement strategis, modal manusia, dan industrial dalam hubungan dengan teori. Pemahaman ini telah dibangun dengan bantuan dari berbagai proyek-proyek penelitian.

Berdasarkan definisi dari Manajement Sumber Daya Manusia diatas, dapat dikatakan bahwa manajemen Sumber Daya Manusia suatu kegiatan pelaksanaan fungsi manajemen umum (perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian) dalam suatu organisasi yang berkaitan dengan kebijakan dan semua aktivitas yang dilakukan oleh Sumber Daya Manusia, yang dapat membentuk sikap, prilaku dan kinerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan definisi dari Manajement Sumber Daya Manusia diatas, dapat dikatakan bahwa manajemen Sumber Daya Manusia suatu kegiatan pelaksanaan fungsi manajemen umum (perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian) dalam suatu organisasi yang berkaitan dengan kebijakan dan semua aktivitas yang dilakukan oleh Sumber Daya Manusia, yang dapat membentuk sikap, prilaku dan kinerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

7

**2.1.3. Pengembangan Sumber Daya Manusia**

*Human Resource Development* merupakan suatu istilah yang telah banyak digunakan dalam berbagai konteks, hal ini mengakibatkan kerancuan bagi sebagian orang. Untuk menghindari kerancuan dan memperjelas pengertiannya, maka *Human Resource Development* atau Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM) telah didefinisikan oleh beberapa ahli antara lain :

Leonard Nadler dan Zeace Nadler dalam Akhyadi (2015:15) mengemukakan *Human Resource Development* *Organized learning experiences provided by the employer in a specified period of time for the purpose of increasing the possibility of improving job performance and providing for growth of individuals*. Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM) merupakan pengalaman pembelajaran yang terorganisasi yang disediakan pemberi kerja dalam waktu tertentu dengan tujuan meningkatkan kemungkinan memperbaiki kinerja dan untuk pertumbuhan pegawai.

Chalofsky dalam Akhyadi (2015:16) menyatakan *Human Resource Development The study and practice of increasing the learning capacity of individuals, groups, collectives, and organizations through the development and application of learning based interventions for the purpose of optimizing human and organizational growth and effectiveness.* PSDM adalah sebagai kajian dan praktek meningkatkan kapasitas belajar individu, kelompok dan organisasi melalui pengembangan dan aplikasi intervensi berbasis pembelajaran dengan tujuan mengoptimalkan pertumbuhan dan efektivitas manusia/pegawai.

Stewart and Mc Goldbrick dalam Akhyadi (2015:16) menjelaskan bahwa *Human Resource Development encompasses activities and processes which are intended to have impact on organizational and individual learning.* Pengembangan Sumber Daya Manusia mencakup aktivitas dan proses yang dimaksudkan memberi dampak terhadap pembelajaran individu maupun organisasi.

8

Dari ketiga pengertian yang dikemukakan para pakar tersebut, ada beberapa konsep yang mendasar yang terdapat dalam definisi Pengembangan Sumber Daya Manusia menurut Akhyadi (2015:16) antara lain Pembelajaran, pertumbuhan, Kinerja, dan efektivitas.

Pada era globalisasi ini intelektual didudukkan pada tempat yang sangat strategis, karena intelektual merupakan salah satu kunci kesuksesan. ( *Key succes Factor*), pada era globalisasi ini terjadi suatu fenomena pergeseran tipe masyarakat, dari masyarakat industrialis ke era masyarakat pengetahuan (*knowledge society*).

Perubahan tersebut mendorong adanya adaptasi dan pengelolaan perubahan tersebut, seiring dengan tuntutan perubahan maka pengembangan sumber daya manusia menjadi hal yang mutlak harus dilakukan.

**2.1.4. Kinerja**

Kinerja merupakan suatu jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Wikipedia bahasa Indonesia, https//id.m.wikipedia.org) kinerja ini sering lepas dari perhatian hal ini sering diketahui jika suatu organisasi sudah menghadapi krisis yang serius, apabila sudah terjadi hal yang demikian barulah seorang manajer atau atasan selalu menyimpulkan ada yang salah dari kinerja dalam organisasinya.

Ada beberapa pendapat dari para ahli yang membahas tentang kinerja antara lain : Dessler (2013 : 41) kinerja merupakan prestasi kerja yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan. Sedangkan Mathis dan Jackson (2013:65) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau yang tidak dilakukan pegawai.

9

Wibowo (2014:56) menyatakan, bahwa sasaran kinerja merupakan suatu pernyataan secara spesifik, yang menjelaskan hasil yang harus dicapai, kapan, dan oleh siapa sasaran yang ingin dicapai tersebut diselesaikan. Sasaran kinerja mencakup unsur-unsur antara lain :

1. *The Ferformers*, yaitu orang yang menjalankan kinerja.
2. *The Action atau ferformance*, yaitu tentang tindakan atau kinerja yang dilakukan oleh performer.
3. *A time element*, menunjukkan waktu kapan pekerjaan dilakukan.
4. *An Evaluation Method*, tentang cara penilaian bagaimana hasil pekerjaan.
5. *The Place*, menunjukkan tempat dimana pekerjaan dilaksanakan.

**2.1.5. Hasil Penelitian Sebelumnya**

Sebagai bahan pembanding dan untuk menambah wawasan terkait penelitian yang dilakukan, penulis mencoba mengkaji dan memahami beberapa kajian penelitian yang dilakukan. Beberapa penelitian yang mengkaji program Pengembangan Sumber Daya Manusia pada instansi pemerintahan.

**Tabel 2.1.**

10

**Penelitian Terdahulu**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Peneliti dan Judul** | **Hasil**  **Penelitian** | **Persamaan** | **Perbedaan** |
| 1 | John M. Cohen (1993), Paper Building Sustainable Public Sector managerial, profesional, and Technical Capacity.  (Jurnal Internasional) | Strategic Model For capacity Buliding in public sector | Human Resource | Public sector and Tehnical Capacity  Analisisnya lebih luas meliputi SDM pemerintahan suatu negara. |
| 2 | Thomas S. Kaihatu (2006).  Good Corporate Govermance dan Penerapannya di Indonesia  (Journal Internasional) | Penerapan Prinsip-prinsip GCG oleh pelaku bisnis di Indonesia | Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam upaya meningkatkan kinerja | Tempat Penelitian di Perusahaan. |

**2.2. Kerangka Pemikiran**

Visi Dan Misi

Organisasi

Strategi

Organisasi

SWOT

Analisis

Pengembangan

SDM

Peningkatan

Kinerja

Parameter

Kinerja

1. Kuantitas

2. Kualitas

3. Kemandirian

4. Inisiatif

5. Adaptabilitas

6. Kerjasama.

2.Kuantitas

3.Ketepatan Waktu

4.Efektivitas Biaya.

5.Kebutuhan untuk supervisi

6.Dampak interpersonal/kontekstual Output

- Keunggulan Daya

Saing

2. Input penentu hasil

(*determinant Inputs*)

- Kualitas

- Fleksibilitas

- Pemanfaatan

Sumber daya

* Inovasi

Parameter

Pengembangan SDM

1. Produktivitas Kerja

2. Efisisensi

3. Efektifitas

4. Kerusakan

5. Kecelakaan Kerja

6. Pelayanan

7. Moral Pegawai

8. Karir

9. Kepemimpinan

10.Kompensasi

Usulan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam upaya meningkatkan kinerja

**2.3. Proposisi**

11

1. Pengembangan Sumber Daya Manusia di Depo Pemeliharaan 40 Lanud Sulaiman Bandung, perlu menerapkan konsep atau pendekatan terkini yang dapat mengoptimalkan tujuan organisasi.

2. Depo Pemeliharaan 40 Lanud Sulaiman Bandung memiliki potensi Sumber Daya Manusia yang cukup besar, namun masih memerlukan upaya pengembangan/peningkatan kemampuan SDM untuk mengoptimalkan jalannya organisasi.

3. Beberapa faktor yang menghambat atau menjadi tantangan dalam pengembangan Sumber Daya Manusia perlu diatasi dengan memperhatikan beberapa aspek berdasarkan parameter dalam pengembangan Sumber Daya Manusia.

4. Perbaikan pengembangan Sumber Daya Manusia perlu dilaksanakan dan diarahkan agar lebih dapat mendukung upaya meningkatkan kinerja pegawai pada organisasi.

**BAB III**

**METODOLOGI PENELITIAN**

**3.1. Perspektif Pendekatan Penelitian**

Kajian mengenai penelitian yang akan dilakukan didasari pada pengamatan terhadap fakta-faktamengenai kapasitas sumber daya manusia di Depo Pemeliharaan 40 Lanud Sulaiman Bandung, dengan mencatat, menganalisa fakta tersebut kemudian melakukan telaah konsep yang relevan dengan penelitian. Peneliti mencari data-data, mendeskripsikannya serta melakukan analisis awal terhadap kinerja pegawai berdasarkan fakta dan data yang diperoleh. Peneliti memilih metode ini karena melibatkan pengembangan sumber daya manusia, sehingga diperlukan data melalui serangkaian wawancara dan diskusi dalam bentuk *indept interview*.

**3.2. Tempat Penelitian**

Depo Pemeliharaan 40, disingkat Depohar 40 adalah merupakan satuan pelaksana Komando Pemeliharaan Materiil Angkatan Udara (Koharmatau), yang bertugas melaksanakan pemeliharaan tingkat sedang/berat peralatan komunikasi, alat bantu navigasi, komputer, simulator, dan elektronika khusus.

**3.3 Parameter Penelitian**

Dalam penelitian ini ada dua tema pokok yang diteliti yaitu : pengembangan sumber daya manusia dan kinerja, yang masing-masing memiliki parameter atau dimensi, dan akan diteliti bagaimana masing-masing dimensi tersebut dijalankan dalam organisasi.

12

**3.4. Sumber Data Penelitian**

13

Untuk mencapai tujuan penelitian, peneliti perlu menentukan secara tepat jenis data atau informasi yang dibutuhkan.

1. Kata-kata dan Tindakan, kata-kata dan tindakan orang-orang yang diamati atau diwawancarai merupakan sumber data utama.

2. Sumber Data Tertulis, Sumber data yang berasal dari sumber tertulis seperti buku, majalah ilmiah, arsip, dokumen pribadi dan dokumen resmi.

3. Foto, penghasil data deskriptif yang cukup berharga dan sering digunakan untuk menelaah segi-segi subjektif dan hasilnya sering dianalisis secara induktif.

**3.5. Teknik Pengumpulan Data dan Informasi**

Pedoman wawancara menggunakan catatan lapangan (*Field notes*), untuk mencatat apa yang didengar, dilihat, dialami. Dan disamping itu ditunjang alat perekam (*recorder*) sebagai alat bantu merekam hasil wawancara, serta kamera untuk merekam gambar.

**3.6. Teknik Analisis Data**

Analisis data yang digunakan yaitu :

1. Analisis Internal Kinerja di bagian Pengadaan Depohar 40
2. Analisis Internal Pengembangan Sumber Daya Manusia di Depohar 40
3. Analisis Eksternal Pengembangan Sumber Daya Manusia di Depohar 40

**BAB IV**

**ANALISIS DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN**

**4.1 Gambaran Umum Depo Pemeliharaan 40 Lanud Sulaiman Bandung**

Depo Pemeliharaan 40 (Depohar 40) Lanud Sulaiman adalah Satuan Pelaksana Komando Pemeliharaan Materiil TNI AU (Koharmatau) yang berkedudukan langsung di bawah Komandan Koharmatau.

Adapun fungsi Depohar 40 sebagai berikut :

1. Melaksanakan pemeliharaan dan perbaikan peralatan Radio HF SSB, Radio VHF/ UHF, Albanav, Fabrikasi, Komputer Alat Ukur Presisi, Telepon/ PABX, Facsimile/ Telex dan Stasiun Bumi Mini/ Komunikasi Satelit.
2. Merencanakan kebutuhan materiil untuk peralatan Radio HF SSB, Radio VHF/ UHF, Albanav, Fabrikasi, Komputer, Alat Ukur Presisi, Telepon/ PABX, Facsimile/ Telex dan Stasiun Bumi Mini/ Komunikasi Satelit.
3. Melaksanakan Banharlap kepada Satuan diluar Depo Pemeliharaan 40.
4. Melaksanakan pengendalian teknis dan pelaksanaan pemeliharaan materiil Alutsista.
5. Melaksanakan kegiatan *engineering* pemeliharaan untuk mencapai hasil pemeliharaan sesuai dengan tingkat kesiapan, keandalan dan kemampuan yang dipersyaratkan.
6. Melaksanakan pengendalian kualitas pemeliharaan serta keselamatan kerja.
7. Membina dan melaksanakan sistem pelaporan pemeliharaan dan *engineering*.
8. Membina dan mengembangkan kemampuan *Engineering* dan publikasi Teknik.

14

1. Mengadakan koordinasi dan kerjasama dengan badan-badan dan instansi terkait di dalam maupun di luar TNI AU.

15

**Visi**

Terwujudnya Kesiapan dan Kemampuan Pemeliharaan tingkat sedang/ berat peralatan komunikasi, alat bantu navigasi, komputer, simulator dan elektronika khusus TNI Angkatan Udara, menuju kemandirian sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan perkembangan Iptek dalam rangka mendukung kesiapan Alhub/ Komlek TNI Angkatan Udara.

**Misi**

1. Mewujudkan/ meningkatkan kemampuan pemeliharaan tingkat sedang/ berat peralatan komunikasi, alat bantu navigasi, komputer, simulator dan elektronika khusus TNI Angkatan Udara.
2. Mewujudkan/ meningkatkan kemampuan *engineering* pemeliharaan dalam rangka pencapaian hasil pemeliharaan yang sesuai dengan tingkat kesiapan, keandalan dan kemampuan yang dipersyaratkan.
3. Mewujudkan/ meningkatkan Jaminan Kualitas hasil pemeliharaan dan produksi dalam rangka mendukung keselamatan terbang dan kerja untuk mencapai *Zero Accident*.

**4.2 Implementasi Pengembangan Sumber Daya Manusia di Bagian Pengadaan Depo Pemeliharaan 40 Lanud Sulaiman Bandung**

Dari hasil wawancara yang didapat, mengenai implementasi Pengembangan Sumber Daya Manusia di Pengadaan Depo Pemeliharaan 40 Lanud Sulaiman Bandung. menggambarkan bahwa pengembangan sumber daya pegawai di Pengadaan Depo Pemeliharaan 40 mengalami problem terutama dalam hal Pengembangan Sumber Daya Manusia, dimana Kapasitas pegawai yang tersedia sangat terbatas.

**4.3. Optimalisasi Kinerja di Bagian Pengadaan Depo Pemeliharaan 40 Lanud Sulaiman Bandung.**

16

Perbaikan Pengembangan Sumber Daya Manusia melalui Pendidikan sangat bermanfaat bagi para Prajurit dan Aparatur Sipil Negara, dimana terdapat manfaat untuk meningkatkan nilai-nilai produktivitas di dalam menghasilkan kerja yang efektif dan efisien.

* 1. Stabilitas Pegawai Menjadi Meningkat
  2. Cara/ sistem kerja menjadi lebih baik
  3. Bekerja lebih efisien
  4. Mampu melaksanakan tugas dengan baik.
  5. Kesempatan untuk mengembangkan diri.
  6. Semangat kerja pegawai yang meningkat.

**4.4 Faktor – Faktor Hambatan Pelaksanaan Program Pengembangan SDM Pada Bagian Pengadaan Depo Pemeliharaan 40 Lanud Sulaiman Bandung.**

1. Kepemimpinan

2. Motivasi

3. Komitmen

4. Prestasi Kerja yang Cenderung Rendah

5 Kondisi yang Kurang Memadai

6. Komunikasi Organisasi yang Kurang efektif

17

**4.5 Merumuskan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Bagian Pengadaan Depo Pemeliharaan 40 Dalam Upaya meningkatkan Kinerja.**

Pengembangan Sumber Daya Manusia yang cocok diterapkan di Pengadaan Depo Pemeliharaan 40, Pengembangan melalui 2 tahapan antara lain

1. Melalui Pendidikan dan Latihan

2. Pengembangan Sumber Daya Manusia tidak hanya menitik beratkan pada

kualitas dari Sumber Daya manusianya saja tetapi kuantitas juga harus

diperhattikan.

**Pendidikan dan Pelatihan:**

1. Pendidikan Lanjut (S1,S2,S3)
2. Pelatihan:
   * DiklatPim
   * Diklat Prajabatan
   * Diklat Teknis

**Promosi dalam jabatan struktural :**

1. Berdasarkan kompetensi dan potensi (*job tender*)
2. Merekrut Agen yang kompeten (*Principe Agent Theory*)
3. Kewenangan pada Analisis Jabatan)

Pemerintah Vertikal

1. Pemerintah pusat Mabes TNI-AU

* Inovasi regulasi

1. Insup TNI-AU (Kodik, Koharmat dan Koops)

* Koordinasi pengembangan
* Pengawasan kebijakan
* Regulasi
* Visi dan misi Depo Pemeliharaan 40
* Program pengembangan
* Koordinasi tiap unit kerja

Kemitraan Non Pemerintahan

Kerjasama dengan (LKPP):

* Desain pengembangan
* menyiapkan tenaga ahli
* Pelaksanaan Diklat

Pengembangan Sumber Daya Manusia Pegawai

*Output:*

1. Menghasilkan Pegawai yang

Memiliki Skill

Dan pengetahuan Memadai

1. Tingkat Responsifitas Pada Pekerjaan tinggi

*Out come :*

1. Jalannya Organisasi lebih Efektif dan Efisien
2. Kinerja pegawai meningkat

**BAB V**

**SIMPULAN DAN REKOMENDASI**

**5.1 Simpulan**

1. Pengembangan sumber daya manusia saat ini pada bagian pengadaan Depo Pemeliharaan 40 Lanud Sulaiman Bandung lebih menekankan pada upaya pengembangan sumber daya bagi prajurit dan aparatusr sipil negara, melalui diklat, uantuk mendukung Tugas Pokok Organisasi di bidang pengadaan.

2. Optimalisasi Kinerja di bagian pengadaan Depo Pemeliharaan 40 Lanud Sulaiman Bandung. yaitu : a). Mewujudkan peningkatan stabilitas para personelnya, b). Menitik beratkan pada cara kerja personel lebih terprogram, disesuaikan dengan perkembangan organisasi dan volumenya c). Melaksanakan pekerjaan lebih efisien d). Mampu mengembangkan Skill dan pengetahuannya sehingga dalam pelaksanaan tupoksi tepat sasaran e). Para personel mampu melaksanakan tugas secara profesional.

3. Faktor penghambat pengembangan sumber daya di bagian pengadaan Depo Pemeliharaan 40 lanud Sulaiman Bandung terbagi ke dalam faktor internal dan eksternal, yaitu : rendahnya kualitas pegawai dan Tidak adanya jalinan kerjasama dengan lembaga terkait dalam standarisasi pelaksanaan Pengadaan Barang/jasa Pemelintah (LKPP).

5. Merumuskan model alternatif pengembangan sumberdaya aparatur dalam perspektif *capacity building* yang diawali dengan proses desain pengembangan yang tidak didominasi oleh pemerintah pada level lebih tinggi dan pimpinan serta pelaksanaan yang didasarkan pada analisis kebutuhan dan analisis jabatan dengan mempertimbangkan karakteristik dan kondisi unit kerja masing-masing dan dilakukan dengan suatu mekanisme perencanaan yang tepat.

18

* 1. **Rekomendasi**

19

1. pengembangan sumber daya pegawai dapat dilakukan berdasarkan pada analisis kebutuhan dan analisis jabatan dan dilakukan oleh lembaga yang berkompoten.

2. Mengingat pasar bebas adalah suatu peluang dan sekaligus tantangan, maka Depo Pemeliharaan 40 Lanud Sulaiman Bandung sangat memerlukan adanya sumber daya manusia personel yang profesional.

3. Meningkatkan kemampuan dan keahlian pegawai dalam bidang manajerial dan bidang bidang teknis fungsional.

4. Pengembangan sumber daya aparatur khususnya melalui kegitan diklat yang menunjang tugas pokok pengadaan

**DAFTAR PUSTAKA**

Akhyadi, Ade Sadikin, 2015, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Bandung : Alfabeta.

Bacal, Robert, 2011, *Performance Management*, Jakarta : Gramedia Pustaka.

Dessler, Gary, 2013, *Human Resource management, Internasional Edition*, Eleventh edition, Upper Saddle River, New Jersey, USA: Prentice Hall, Inc.

Ducker, Peter F, 2008, *Mangement-tasks, Responsibilities*, Practices Revisied Edition, Harper Collins e-Book.

Gauzali, Saydam, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : PT Gunung Agung.

Gaspersz, Vincent, 2014 Apakah Indonesia Siap Menghadapi Pasar Bebas ASEAN (AFTA) 2015,<http://www.kompasiana.com/vincentgaspersz2015> 54f6dlf9a33311665b8b497d, (16 Mei 2015).

Handoko, T, Hani, 2013, Manajemen, Yogyakarta : BPFE

Hasibuan, S.P. Malayu, 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia-Edisi Revisi, cetakan kesepuluh, Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Hasibuan, Zainal, 2007, Langkah-langkah Strategis dan Taktis Pengembangan e-Government untuk Pemerintah Daerah, https//www.researchgate.net Diakses pada tanggal 01 November 2016.

Indrawan, Rully dan Poppy Yaniawati, 2014, Metodologi Penelitian, Bandung : Refika Aditama.

Jones & George, 2007, *Understanding & Managing Organizational Behavior*, New Jersey : Pearson Education Inc.

Kadarisman, 2012, Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, Jakarta : Rajawali Pers.

Kaihatu S, Thomas, 2006 *Good Corporate Govermance,* [*http://www.petra.ac.id/-puslit/journals/dir.php?DepartementID=MAN*](http://www.petra.ac.id/-puslit/journals/dir.php?DepartementID=MAN)*,* 16505-16503-1-PB-PDF Diakses pada tanggal 22 November 2016.

Lena Ellitan, 2002, Praktik-praktik Pengelolaan Sumber Daya Manusia dan Keunggulan Kompetitif, Jurnal [http://www.petra.ac.id/](http://www.petra.ac.id/%20) journals/management/*,* 15623-15621-1-pb-pdf Diakses pada tanggal 22 November 2016.

Mangkunegara, Anwar Prabu, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : PT Remaja Rosdakarya.

Midhio, Wayan, 2016, Strategi Penggunaan Pendekatan Human Capital dalam mendukung Transformasi Sumber Daya Manusia bidang Pertahanan Menghadapi Tantangan Masa Depan, WIRA-SEPOK2016.pdf.

Moleong, J Lexy, 2007, Metode Penelitian Kualitatif, Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.

Permenhan, 2007, Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kementerian Pertahanan

Priansa, Donni Juni, 2014, Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Bandung : Alfabeta.

Robbins P, Stephen, Mary Coulter, 2012, Manajement, Eleventh Edition Printice Hall.

Robbin, Stephen P & Timothi A, Judge, 2009, Prilaku Organisasi- *Organizational Behavior*, Jakarta : Salemba Empat.

Roosje Kalangi, 2015, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kinerja Aparat Sipil Negara (ASN) di Kabupaten Kepulauan Sangihe Provinsi Sulawesi Utawa, Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum.9296-18486-1 Diakses pada tanggal 01 November 2016.

Rivai, Veitzal, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik, Jakarta : Raja Grafindo Persada.

Sugiyono, 2013*,* Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Bandung : Alfabeta.

Sule, T & Saefullah, K., 2005, Pengantar Manajemen, Jakarta : Kencana Prenada Media group.

Sulistiyani & Rosidah, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta : Graha Ilmu.

Sofyandi, Herman, 2013 Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta : Graha Ilmu.

Skep Kasau, 2010, Pokok Pokok Organisasi Depo Pemeliharaan 40.

Terry, George R, 2003 Prinsip-prinsip Manajemen, Jakarta Bina Aksara.

Waheed, Seemi, 1999. *Capacity Building in Public Sector Organisation*, 38 : 4 Part II (Winter 1999) pp. 913-934, The Pakistan Development Review.

Wibowo, 2014, Manajemen Kinerja, Bandung : Alfabeta.

Wikipedia Bahasa Indonesia, Definisi Kinerja https//id.m.wikipedia.org, Diakses Pada tanggal 10 November 2016.