**BAB I  
PENDAHULUAN**

* 1. **Latar Belakang Penelitian**

Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan daerah kelautan dan perikanan berdasarkan asas otonomi, dekonsentrasi dan tugas pembantuan. Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat merupakan kesatuan yang memungkinkan untuk mencapai tujuan yang tidak dapat dicapai melalui tindakan individu secara terpisah, yang diatur dalam Peraturan Gubernur Jawa Barat No 68 tahun 2016 tentang tugas pokok, fungsi, rincian tugas unit dan tata kerja Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat. Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat merupakan suatu organisasi yang mempunyai berbagai ragam tujuan.

Jawa Barat berhadapan dengan dua sisi lautan Jawa pada bagian utara dan samudera Hindia di bagian selatan dengan panjang pantai sekitar 1000 km. Berdasarkan letak inilah Provinsi Jawa Barat memiliki potensi perikanan yang sangat besar. Suatu perencanaan terpadu tengah dilaksanakan untuk pengembangan Pelabuhan Cirebon, baik sebagai pelabuhan Pembantu Tanjung Priok Jakarta, maupun sebagai pelabuhan perikanan Jawa Barat yang dilengkapi dengan industri perikanan. Untuk potensi perairan darat, tidak hanya dari sejumlah sungai yang mengalir di Jawa Barat, tetapi potensi ini juga diperoleh dari penampungan air / DAM saguling di Cirata dan DAM Jatiluhur yang selain menghasilkan tenaga listrik juga berguna untuk mengairi area pertanian dan industri perikanan air tawar, dalam mengembangkan potensi perikanan dan kelautan yang ada diseluruh Provinsi Jawa Barat peran Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat dirasa sangat penting maka perlukan kualitas sumber daya aparatur yang handal dan berkualitas, namun pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat masih sangat diperlukannya pengembangan sumber daya aparatur agar dapat membantu pengoptimalan kinerja aparatur, mempermudah dalam pelaksanaan program yang telah dibuat, karena keterbatasan sumber daya manusia yang memiliki keterampilan sehingga menyebabkan tidak adanya pembagian kerja yang tidak sesuai dengan prinsip orang yang tepat dipekerjaan yang tepat ditempat yang tepat *(the right man in the job on the right place)* yang akan memberikan jaminan terhadap kestabilan, kelancaran dan efesiensi kerja.

Kekayaan yang paling berharga dalam suatu organisasi ialah sumber daya manusia. Setiap organisasi harus mempersiapkan program yang berisi kegiatan yang dapat meningkatkan kemampuan dan profesionalisme sumber daya manusia supaya organisasi bisa bertahan dan berkembang sesuai dengan lingkungan organisasi. Salah satu aspek penting yang akan menentukan keberhasilan ataupun kegagalan dalam organisasi adalah implementasi manajemen sumber daya manusia. Untuk mencapai produktifitas yang maksimum, organisasi harus menjamin dipilihnya tenaga kerja yang tepat dengan pekerjaan serta kondisi yang memungkinkan mereka berkeja secara optimal.

Sumber daya aparatur yang handal merupakan investasi berharga bagi sebuah organisasi yang pelu dijaga dan dipelihara. Oleh karena itu perlu ditingkatkan kemampuan dan profesionalisme supaya organisasi bisa bertahan dan berkembang untuk dapat mempertahankan profesionalisme tersebut, maka sumber daya manusia aparaturnya perlu dikembangkan dan ditingkatkan. Pengembangan sumber daya manusia aparatur bertujuan untuk dapat memperbaiki kinerja karyawan yang bekerja secara tidak memuaskan karena  kekurangan keterampilan.  Selain itu tujuan diselenggarakan pengembangan sumber daya  aparatur diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas dan kesejahteraan.

Pengembangan sumber daya aparatur menyangkut penetapan jumlah dan kualifikasi yang dibutuhkan untuk melaksanakan semua program kerja dalam rangka mencapai visi, misi dan tujuan organisasi. Keberhasilan pengembangan sumber daya aparatur secara komperhensif menjadi awal yang baik bagi kelancaran implementasi program kerja dan pencapaian tujuan organisasi. Sedarmayanti dalam bukunya Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja (2009:9) mendefinisikan pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konspetual, dan moral peagawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan, hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.

Pengembangan sumber daya aparatur diharapkan dapat memperbaiki dan mengatasi kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, sesuai dengan perkembangan ilmu dan teknologi yang digunakan oleh organisasi. Pengembangan sumber daya aparatur merupakan strategi pemerintah daerah untuk mewujudkan aparatur pemerintah yang memiliki kinerja baik. pengembangan sumber daya manusia dikalangan birokrasi telah disadari sebagai sesuatu hal yang sangat penting untuk mewujudkan tercapainya kondisi pemerintah yang profesional dalam kepemerintahan yang baik. Hal ini sudah menjadi fenomena yang umum di berbagai kalangan pemerintahan saat ini baik di pemerintahan pusat maupun daerah. Pengembangan sumber daya aparatur merupakan bagian penting dalam rangka pencapaian tujuan organisasi, hal tersebut berkaitan dengan ketersediaan tenaga kerja aparatur yang memiliki kemampuan mendukung kinerja organisasi dalam mencapai program yang direncanakan.

Pengembangan sumber daya aparatur bertujuan untuk dapat memperbaiki kinerja aparatur yang bekerja secara tidak memuaskan karena  kekurangan keterampilan.  Selain itu tujuan diselenggarakan pengembangan sumber daya aparatur diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas dan kesejahteraan. Dalam rangka peningkatan dan pengembangan kualitas aparatur, maka salah satu upaya penting yang harus dilakukan adalah melalui diklat guna mewujudkan aparatur yang kompeten dan handal dalam mengemban tugas.  Salah satu strateginya adalah dengan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kepribadian, melalui pendidikan dan pelatihan karena pendidikan dan pelatihan mempunyai peran strategis terhadap keberhasilan pencapaian tujuan instansi

Pengembangan aparatur dapat dilakukan melalui orientasi, pelatihan, dan pendidikan. Orientasi dibedakan menjadi dua, yaitu:    Orientasi Formal dan non formal. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) merupakan salah satu cara/ strategi untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampua, keahlian, mutu, kepemimpinan, ketrampilan, dan pengabdian aparatur yang terencana dan berkesinambungan guna menjadi aparatur yang professional. Hal itu mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Diklat Jabatan Pegawai Negeri Sipil,  bahwa pelaksanaan Diklat Aparatur merupakan bagian Integral dari Pendayagunaan Aparatur Negara. Diklat aparatur merupakan investasi untuk mengembangkan kapasitas sumberdaya manusia aparatur pasal 2 dan 3, dikatakan bahwa diklat bertujuan untuk peningkatan pengetahuan, ketrampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan  tugas jabatan secara operasional  dengan didasari kepribadian etika pegawai negeri sipil sesuai dengan kebutuhan instansi, menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat perstuan dan kesatuan bangsa, memantapkan sikap dan semangat kepribadian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman, pemberdayaan masyarakat, dan menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola berpikir dalam melaksanakan pemerintahan dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik.

Secara  umum  pendidikan dan pelatihan bertujuan untuk memberikan kesempatan kepada aparatur dalam meningkatkan kecakapan dan ketrampilan mereka, terutama dalam bidang-bidang yang berhubungan dengan kepemimpin atau manajerial yang diperlukan dalam pencapaian tujuan organisasi. Tujuan lain program pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan diarahkan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan serta untuk menjembatani kesenjangan antara pengetahuan, keterampilan serta sikap aparatur yang ada dan diharapkan baik pula pada masa sekarang maupun pada masa yang akan datang disesuaikan dengan kebutuhan individu maupun kebutuhan organisasi.

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti menunjukan beberapa permasalahan yang ada pada Dinas Kelautan dan Perikanan, yaitu:

* 1. Kemampuan pegawai sangat rendah, sehingga beban kerja pegawai dirasa sangat berat. Seperti kurangnya kemampuan aparatur terhadap bidang tugas yang dimilikinya dikarenakan banyak aparatur yang pendidikannya tidak sesuai dengan bidang tugasnya
  2. Penempatan pegawai tidak maksimal sehingga terjadi tumpang tindih dalam penyelesaian tugas. Seperti adanya pegawai yang ditempatkan tidak sesuai dengan pendidikan yang dimilikinya hal ini terjadi karena kurangnya sumber daya aparatur pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat
  3. Kewenangan tidak jelas sehingga dalam penyelesaian tugas pokok dan fungsinya terhambat. Seperti adanya pelimpahan wewenang dalam penyelesaian tugasnya kepada karyawan lainnya.

Berdasarkan latar belakang penelitian sebagaimana diuraikan di atas, maka peneliti merasa tertarik untuk mengadakan penelitian dan mengkaji permasalahan tentang pengembangan sumber daya aparatur serta mencoba mencari bagaimana alternatif pemecahan masalah pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat tersebut dengan judul yang peneliti buat ialah: **“Pengembangan Sumber Daya Aparatur Pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat”**

* 1. **Rumusan Masalah**

Berdasarkan dari hasil fokus penelitian, maka peneliti menemukan rumusan masalah yaitu:

1. Bagaimana pengembangan sumber daya aparatur pada Dinas Kelautan dan

Perikanan Provinsi Jawa Barat ?

1. Apa saja faktor-faktor yang menghambat pada pengembangan sumber daya aparatur pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat ?
2. Apa saja usaha-usaha yang dilakukan Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat dalam mengatasi hambatan yang ada pada pengembangan sumber daya aparatur ?
   1. **Tujuan dan Kegunaan Penelitian**
3. **Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian yang peneliti lakukan yaitu:

1. Mendeskripsikan bagaimana pengembangan sumber daya aparatur yang dilakukan oleh Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat
2. Menggambarkan faktor-faktor penghambat pada pengembangan sumber daya aparatur pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat
3. Menjelaskan usaha-usaha yang dilakukan Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat dalam mengatasi hambatan yang ada pada pengembangan sumber daya aparatur
4. **Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini diharapkan tidak hanya memiliki kegunaan yang bersifat teoritis tetapi juga mempunyai kegunaan yang bersifat praktis dan akademis.

Kegunaan yang dapat diharapkan dari penelitian ini, sebagai berikut:

1. Secara Teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman serta memperluas wawasan dalam menerapkan teori-teori yang peneliti peroleh selama perkuliahan di Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pasundagan Bandung, pengelolaan sumber daya aparatur pada Dinas Kelautan dan Perikanan di Provinsi Jawa Barat.
2. Secara Praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan menjadi bahan alternatif pemikiran atau pertimbangan bagi para pemimpin terutama dalam memecahkan masalah pada pengelolaan sumber daya aparatur.
   1. **Kerangka Pemikiran**

Kerangka pemikiran merupakan teori-teori yang digunakan oleh peneliti sesuai pedoman atau landasan dalam penelitian yang disusun dalam suatu pola pemikiran untuk memecahkan masalah penelitian. Berdasarkan masalah-masalah yang telah dikemukakan, maka peneliti akan kemukakan teori-teori dan para ahli yang selanjutnya akan ditetapkan sebagai kerangka pemikiran. Berikut adalah kerangka pemikiran yang peneliti gunakan adalah pengertian dari pengembangan.

Definisi yang peneliti gunakan mengenai pengembangan yang diungkapkan oleh **Sedarmayanti** dalam bukunya **Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja (2009:9)** mendefinisikan pengembangan adalah:

**“Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konspetual, dan moral peagawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan, hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.”**

Berdasarkan pendapat diatas bahwa pengembangan dapat diartikan sebagai suatu peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam mencapai tujuan organisasi melalui pendidikan dan pelatihan.

Aspek atau komponen pemberdayaan sumber daya manusia dalam pengembangan sumber daya aparatur yang mendapat perhatian peneliti yang akan gunakan sebagai instrumen adalah menurut **Sedarmayanti** dalam bukunya **Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil (2010:289)** yaitu:

1. **Kemampuan karyawan meliputi: pengetahuan, keterampilan, dan sikap atau perilaku**
2. **Penempatan karyawan yang sesuai dengan tuntutan kebutuhan jabatan dalam suatu organisasi, artinya karyawan yang ditempatkan dalam suatu jabatan senantiasa dikaitkan dengan kemampuan yang dimiliki karyawan yang bersangkutan**
3. **Kewenangan yang jelas**
4. **Tanggung jawab karyawan yang jelas**
5. **Kepercayaan terhadap karyawan**
6. **Dukungan terhadap karyawan**
7. **Kepemimpinan**
8. **Motivasi**
   1. **Lokasi dan Waktu Penelitian**
9. **Lokasi**

Lokasi Penelitian berada di Kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat, Wastukencana no 17 Bandung Provinsi Jawa Barat

1. **Lamanya Penelitian**

Lamanya waktu penelitian ini direncanakan selama 6 bulan, yakni dimulai dari Bulan Januari sampai Bulan Juni 2017 dengan rincian kegiatan yaitu Penjajagan pada Bulan Januari 2016, penyusunan usulan penelitian pada Bulan Januari sampai dengan Februari 2017, seminar usulan penelitian pada Bulan Maret 2017, revisi hasil seminar usulan penelitian pada bulan Maret 2017 Penelitian lapangan pada Bulan April sampai dengan Mei 2017, pengumpulan data dari awal penjajagan sampai dengan bulan Mei 2017, pengolahan data dari awal penjajagan sampai dengan bulan Mei 2017, penulisan laporan skripsi dari bulan April sampai dengan bulan Mei, dan ujian hasil skripsi pada Bulan Juni 2017.