

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan instrument yang sangat penting untuk suatu organisasi, peran utama Sumber Daya Manusia di dalam organisasi yaitu untuk melaksanakan seluruh kebijakan organisasi maka dari itu dibutuhkananya pengetahuan, keahlian dan kemampuan Sumber Daya Manusia yang memadai. Walaupun sebenarnya di zaman sekarang semuanya sudah serba teknologi tetapi tetap manusialah yang memegang peranan penting untuk kelancaran dan keberhasilan suatu organisasi.

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. Maka dari itu diharapkan setiap organisasi dituntut untuk menggunakan dan menciptakan sumber daya manusia yang profesional di bidang pekerjaan yang ditangani.

Kinerja pada awalnya apa yang dilakukan oleh pegawai sehingga mengetahui sebrapa banyak keikutsertaan mereka terhadap organisasi yang meliputi pelayanan yang berkualitas, suatu organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawainya dibutuhkan pengembangan sumber daya manusia yang tepat dengan lingkungan kerja yang mendukung. Kinerja pegawai akan menjadi hasil dari olah pikir dan tenaga dari

pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan yang akhirnya akan menghasilkan ide-ide dan inovasi untuk kemajuan suatu organisasi.

Karena semua berasal dari sumber daya manusia maka dari itu untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia yang profesional, setiap organisasi perlu mengadakan suatu kegiatan yang dapat memberikan manfaat dan keikutsertaan yang diikuti karyawan untuk mengoptimalkan kinerja pegawai. Salah satu cara yang dilakukan yaitu dengan cara pengembangan sumber daya manusia secara formal maupun secara pengembangan informal.

Pengembangan formal yaitu pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) untuk seluruh karyawan agar meningkatkan atau memberikan kemampuan dan keterampilan untuk menaburkan sikap yang baik untuk membantu karyawan dalam memperbaiki kekurangan apa saja yang menghambat karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dan dalam kegiatan ini diharapkan nantinya setiap karyawan memiliki skill yang tinggi dalam melakukan setiap tugas, wewenang, dan bertanggung jawab dari setiap jabatan masing-masing yang sesuai dengan kemampuan karyawan dengan pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap setiap pegawai secara berkelanjutan dengan metode yang tersistematis dan terarah.

Sedangkan pengembangan informal yaitu dengan cara menjalin komunikasi antar karyawan dengan baik, berdiskusi dengan rekan rekan tim, dan melakukan sharing antar karyawan, pengembangan informal ini diharapkan untuk meningkatkan kinerja

karyawan agar antar karyawan merasa nyaman dan tidak ada jarak antara karyawan satu sama lain yang akhirnya akan menciptakan kinerja yang optimal.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandung berdasar kan peraturan daerah Kota Bandung Nomor 18 Tahun 2016 yang tugas pokok dan fungsinya diatur dalam peraturan wali kota Bandung Nomor 631 Tahun 2018 sebagai lembaga teknis daerah Kota Bandung berbentuk badan yang merupakan unsur perangkat daerah, dengan adanya BKPSDM diharapkan mampu mewujudkan pengelolaan manajerial kepegawaian secara optimal dalam upaya menciptakan sumber daya manusia aparatur sebagai alat penggerak organisasi pemerintah di Kota Bandung.

Sebagai stakeholder utama dalam system manajerial Aparatur Sipil Negara di Kota Bandung, seluruh elemen pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandung dituntut untuk memiliki kualitas kinerja yang mumpuni. Dengan adanya tuntutan dari perubahan lingkungan dan anomaly system pengelolaan ASN di Kota Bandung. Hal ini bertujuan supaya kinerja aparat birokrasi di BKPSDM Kota Bandung mampu beradaptasi dengan skema perubahan tata kelola pemerintahan Kota Bandung.

Kinerja menjadi unsur krusial dalam keberhasilan individu ataupun Lembaga organisasi untuk mencapai tujuan sesuai dengan tugas pokok dan tanggungjawab kerjanya. Performance yang prima akan menghasilkan output kinerja yang efektif dan efisien. Namun, berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti masih

terdapat permasalahan yang terjadi terkait dengan kinerja pegawai di BKPSDM Kota Bandung, hal ini terlihat dari indikator kinerja yaitu sebagai berikut :

1. Ketepatan waktu, pada indikator ketepatan waktu peneliti menemukan permasalahan bahwa output hasil aktivitas kinerja pegawai di BKPSDM Kota Bandung, belum sepenuhnya mencapai target waktu yang telah ditetapkan. Hal ini terbukti dengan masih terjadinya keterlambatan dalam melakukan pelayanan dan pengelolaan terhadap system manajerial ASN Kota Bandung. Seperti keterlambatan dalam pelayanan kenaikan pangkat, mutase dan izin belajar. Sehingga hal ini berpengaruh terhadap ketepatan waktu dan pencapaian kinerja pegawai di BKPSDM Kota Bandung. Permasalahan yang berkenaan dengan indikator ketepatan waktu ini sangat berhubungan dengan pelaksanaan standar operasional prosedur (SOP) Kerja, yang tercantum di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandung, sebagai pedoman bagi pegawai di dalam melaksanakan kinerjanya. Namun adanya keterlambatan waktu dalam kinerja pegawai di BKPSDM Kota Bandung, didorong karena adanya faktor kesalahan teknis, dan human eror.
2. Efektivitas biaya, pada indikator efektivitas biaya, kinerja pegawai di BKPSDM Kota Bandung belum sepenuhnya optimal. ini terjadi karena terdapat beberapa program yang telah dirancang namun, belum dapat terealisasikan. Kondisi ini diakibatkan karena terdapat kendala yang terjadi pada anggaran yang tidak tersedia, atau tidak mencukupi untuk implementasi

program kerja dari BKPSDM Kota Bandung, seperti program pengembangan ASN Digital. Selain itu masih ditemukannya gap technology dan literacy digital membuat kinerja pegawai belum optimal, karena tidak semua pegawai di BKPSDM mampu menguasai system. Permasalahan anggaran dianggap menjadi persoalan yang klise di Badan Kpegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandung, hal ini karena, hampir setiap program penyelenggaraan kinerja pegawai membutuhkan anggaran yang memadai, namun, pemerintahan Kota Bandung, belum mampu mengcover sepenuhnya, dikarekanakan berbagai pertimbangan dan skala prioritas yang menjadi penentu. Selain itu meskipun anggaran dalam program pelaksanaan sudah ditetapkan terkadang ditemukan biaya yang tidak terduga diluar jumlah yang ditetapkan.

3. Hubungan perorangan, hubungan Kerjasama antar pegawai di BKPSDM, sudah berada dalam tahap yang memiliki integritas, namun, permasalahan terjadi pada komitmen kerja pegawai, dimana berdasarkan hasil output system penilaian kinerja masih terdapat ASN yang belum memenuhi target penilaian bobot kinerja berdasarkan jabatan yang dimilikinya. Hal ini menjadi tolok ukur bahwa kinerja pegawai di BKPSDM Kota Bandung belum optimal. Selain itu permasalahan pada komitmen kerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandung, dapat dilihat dari penampilan pegawai dan aktivitas pegawai di saat jam kantor masih berlangsung. Peneliti masih menemukan pegawai yang

menggunakan sandal jepit pada saat memberikan pelayanan di waktu jam kantor masih berlangsung, hal ini tentu menjadi pelanggaran dalam etika berpakaian. Adapun temuan lain yang berkaitan dengan aktivitas pegawai, masih temukan adanya pegawai yang berada di sekitar lingkungan kantin Balai Kota Bandung, meskipun jam istirahat sudah selesai, diantaranya mereka melakukan aktivitas makan dan minum ataupun hanya sekedar melakukan obrolan. Hal ini tidak sesuai dengan ketentuan kinerja yang seharusnya, namun, adanya pegawai yang melakukan aktivitas di luar pada saat jam kantor berlangsung ini juga berkaitan dengan perubahan skema kerja di masa covid, dimana pegawai dapat memenuhi kewajibannya dalam memberikan pelayanan di luar kantor melalui media komunikasi online. Tentu hal ini membuat kesulitan dalam membedakan pegawai mana yang memang sedang melaksanakan tugas di luar dan pegawai mana yang sedang melakukan pelanggaran aktivitas kerja pada jam kantor.

Permasalahan tersebut diduga akibat dimensi Pengembangan Sumber Daya Manusia yang belum optimal

1. Pendidikan, Pendidikan pegawai di BKPSDM Kota Bandung, mayoritas berada pada tingkat SMA/Sederajat dan juga Strata 1/S1, sehingga mempengaruhi tingkat pengetahuan dan penguasaan di bidang kompetensi yang dimiliki. Hal ini dapat terlihat bahwa mayoritas pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandung

ditempatkan pada jabatan kerja pengelolaan kepegawaian, yang berorientasikan pada operator atau admin di dalam memberikan pelayanan kepada setiap ASN Kota Bandung. Tingkat Pendidikan sangat erat hubungannya dengan pengetahuan yang dimiliki pegawai, sehingga agilitas kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh tingkat Pendidikan yang dimiliki.

2. Keterampilan, kurangnya keterampilan yang dimiliki pegawai di BKPSDM, membuat mereka hanya terpaku pada tugas pokok dan fungsi yang dimiliki. Dengan demikian diperlukan adaptasi dan pola pembelajaran penguasaan keterampilan untuk mengembangkan bidang kompetensi kinerja masing-masing.
3. Teknologi, system teknologi pendukung kinerja pegawai di BKPSDM sudah cukup mumpuni, namun, realita di lapangan pada tahap implementasi diperlukan adaptasi penguasaan teknologi, hal ini karena, belum semua pegawai di BKPSDM mampu mengoperasikan system teknologi ataupun pekerjaan yang berbasis digital. Sehingga adanya pergeseran dari system kerja manual menjadi digital membutuhkan proses adaptasi dan sosialisasi yang cukup Panjang untuk menjalankan skema kinerja yang baru berbasis digital. Human eror dalam pengembangan teknologi, membuat system kerja yang terbangun belum optimal, hal ini karena sebegitu apapun system yang sudah dirancang tidak akan berhasil jika sumber daya manusia tidak memadai. Adapun yang berkaitan dengan infrastruktur teknologi yang mendukung kinerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber

Daya Manusia Kota Bandung yang terkadang mengalami eror akibat server down pada saat melakukan akses. Dengan demikian faktor teknologi menjadi salah satu faktor fundamental keberhasilan kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandung di era kerja digital saat ini.

Berdasarkan permasalahan yang telah dipaparkan oleh peneliti pada latar belakang maka, peneliti mengambil judul: **“PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA BANDUNG”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah peneliti jelaskan dalam latar belakang diatas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandung?
2. Seberapa besar Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandung?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh data dan informasi yang ada berhubungan dengan permasalahan yang akan dibahas. Adapun tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kota Bandung.
2. Untuk mengetahui berapa besar pengaruh dengan adanya pengembangan sumberdaya manusia terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian terdiri dari kegunaan teoritis yang berdasarkan pertimbangan kontekstual dan konseptual dan kegunaan praktis untuk perbaikan bagi lembaga yang bersangkutan. Kegunaan penelitian ini dijelaskan sebagai berikut :

1. Kegunaan 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 Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pasundan Bandung.

Khususnya tentang Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kinerja Pegawai.

2. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran dan sebagai bahan pertimbangan untuk koreksi terhadap permasalahan Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandung.