

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pemerintah sudah menerbitkan Undang – Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara bahwa ASN merupakan Abdi Negara yang mengembangk tugas melayani masyarakat dengan pelayanan terbaik. Aparatur Negara perlu meningkatkan kualitas kinerja mereka supaya dapat melakukan tugas mereka dengan optimal. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), Aparatur Sipil Negara berarti orang yang bekerja untuk pemerintah. Sementara Negara mengacu kepada pemerintah. Oleh karena itu, aparatur sipil negara ialah warga Negara Indonesia yang memenuhi persyaratan yang ditentukan, ditunjuk oleh pejabat yang berwenang dan ditempatkan pada tanggung jawab negara atau tugas Negara lainnya dan dibayar berdasarkan peraturan perundangan yang berlaku.

Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara adalah bagian dari aparatur pemerintah yang tidak termasuk TNI dan POLRI yang bekerja di lembaga pemerintah, baik dipusat maupun daerah. Pegawai negeri sipil memiliki peran sebagai unsur aparatur Negara yang bertugas memberikan pelayanan masyarakat dengan professional, jujur, adil dan merata dalam menjalankan tugas pemerintahan dan pembangunan. Istilah Aparatur Sipil Negara sering digunakan sebagai sinonim pekerjaan, kepegawaian, dan tugas administratif, tanpa perbedaan makna dibandingkan dengan karyawan perusahaan. Pada dasarnya, kedua istilah memiliki arti yang sama, hanya tempat bekerjanya saja yang berbeda.

Organisasi yang terbaik adalah organisasi yang memiliki peluang sukses yang baik dan dapat memberikan kontribusi bagi keberhasilan masing-masing aspek. Untuk mewujudkan perihal tersebut, Sumber Daya Manusia merupakan kunci keberhasilan setiap organisasi. Hal ini menitikberatkan pada kualitas hidup atau kualitas golongan saat ini dengan menitikberatkan pada satu hari pada satu waktu, sehingga lembaga tersebut mampu memberikan pelayanan yang baru atau berbeda.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu hal penting dalam suatu lembaga ataupun instansi. SDM yang dalam istilah lain sering disebut dengan *manpower* merupakan manusia atau orang-orang yang bekerja di lingkungan organisasi yang sering juga disebut dengan personil, tenaga kerja, pekerja atau karyawan (Nawawi 2005).

Untuk mengatasi hal tersebut Manajemen SDM harus memiliki peran aktif dalam perencanaan, pengelolaan, serta pengendalian organisasi yang berkaitan dengan pengembangan SDM. Mengubah sistem kerja yang responsif menjadi proaktif, dan struktur fungsional ke struktur yang lebih fleksibel dan melaksanakan kebijakan strategis (Nuraini 2004).

Perencanaan Sumber Daya Manusia menjamin kualitas manajemen sumber daya manusia serta perencanaan sumber daya manusia dengan melakukan analisis terhadap data kemampuan pegawai yang ada di lembaga dibandingkan dengan kemampuan yang telah ditetapkan sebelumnya oleh lembaga yang bersangkutan. Setelah itu, perencanaan sumber daya manusia terdiri dari proses perekrutan, tenaga kerja, upah kerja, dan tiap pegawai.

Perencanaan Sumber Daya Manusia membutuhkan syarat ke arah moderasi agar kompetitif dan dapat diatur. Memiliki Pegawai Negeri Sipil yang profesional pada zaman depan perihal pembangunan sumber daya manusia, yang berarti mampu bersaing dan mampu menggunakan teknologi terkini dalam bidang kehidupan yang sama sebagai sarana untuk mencapai kualitas profesional, merupakan tujuan jangka panjang. Persis dengan pesan UU Nomor.43 Tahun 1999 mengenai pokok-pokok Kepegawaian yang menyebutkan: “Kelancaran Penyelenggaraan tugas Pemerintah dan Pembangunan Nasional sangat tergantung pada kemampuan aparatur Negara, khususnya Pegawai Negeri Sipil”. Maka itu, untuk memenuhi tujuan pembangunan nasional diantaranya menciptakan manusia yang beradab dan patuh hukum, demokratis, makmur, adil, dan bermoral tinggi, diperlukan Aparatur Sipil Negara yang jujur pada masyarakat dengan kesadaran setia dan ketaatan terhadap Pancasila serta UUD 1945.

Benjamin Franklin salah satu pendiri negara Amerika pernah berkata, *“If we fail to plan, we are planning to fail”* dapat di artikan bahwa perencanaan adalah bagian yang krusial dalam mencapai tujuan karena salah satu tuntutan utama perencanaan saat ini yaitu kemampuannya dalam memprediksi masa depan dengan baik. Dengan begitu perencanaan sumber daya manusia merupakan prasyarat mutlak untuk mencapai tujuan pembangunan.

Dalam penelitian ini, Fokus Penulis adalah pada Perencanaan dan Kepegawaian di Kantor Kecamatan Pangandaran. Bidang kepegawaian di kantor kecamatan pangandaran hendak memiliki kemampuan kerja yang sesuai dengan kualitas bagus dan amanah. Kualitas kerja yang baik dan bagus dapat dilihat dari jumlah kehadiran atau presensi kepegawaian. Data presensi tersebut memuat adanya data jumlah jam kerja per minggu, jumlah pelatihan, absensi atau kehadiran, dan lain sebagainya yang dinilai dapat memengaruhi kualitas pegawai. Berikut dibawah ini merupakan data presensi pegawai kantor Kecamatan Pangandaran:

Tabel 1.1 Data Presensi Pegawai Kantor Kecamatan Pangandaran (Sumber: Kantor Kecamatan Pangandaran)

2	MG.S.Ip	73%	37	Yes	5%	23	48	S1
3	KRSM.S.Ap	72%	37	Yes	4%	22	45	S1
4	DH	69%	37	Yes	3%	26	36	Sma
5	SR	70%	37	Yes	6%	28	57	Sma
6	UK	79%	37	Yes	4%	27	65	Sma
7	KSMYD	58%	37	Yes	5%	15	58	Sma
8	YW	73%	37	Yes	3%	31	63	Sma
9	IK,S.Pd	73%	37	Yes	5%	25	44	S1

Mengacu pada data serta analisis pertama yang dilakukan di bagian kepegawaian, ada kejadian-kejadian yang terkait dengan masalah produktivitas pegawai. Seperti kepuasan pegawai, tumpang tindih pekerjaan, serta terdapat pegawai yang tidak hadir dari pekerjaan, sehingga dapat memengaruhi tingkat produktivitas.

Berdasarkan fenomena tersebut, menarik untuk diteliti lebih lanjut. Penulis ingin melaksanakan penelitian yang dituangkan dalam judul: Perencanaan Sumber Daya Manusia dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Pegawai pada Kantor Kecamatan Pangandaran Kabupaten Pangandaran.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini diantaranya adalah:

1. Bagaimana perencanaan sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan efisiensi dan produktivitas pegawai di kantor Kecamatan Pangandaran?
2. Bagaimana hambatan perencanaan sumber daya manusia dalam meningkatkan efisiensi dan produktivitas pegawai di kantor Kecamatan Pangandaran?
3. Bagaimana solusi dari hambatan perencanaan sumber daya manusia dalam meningkatkan efisiensi dan produktivitas pegawai di kantor Kecamatan Pangandaran?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk memberikan laporan dengan daftar semua hal yang terjadi setelah penelitian selesai. Dalam hal ini, tujuan penelitian adalah untuk memberikan informasi tentang apa yang akan terjadi setelah selesai. Berikut ini merupakan poin utama tujuan dari penelitian ini, diantaranya sebagai berikut:

1. Mengetahui dan mendeskripsikan perencanaan sumber daya manusia dalam meningkatkan efisiensi dan produktivitas pegawai di kantor Kecamatan Pangandaran.
2. Mengetahui dan mendeskripsikan hambatan perencanaan sumber daya manusia dalam meningkatkan efisiensi dan produktivitas pegawai di kantor Kecamatan Pangandaran.
3. Mengetahui dan mendeskripsikan solusi hambatan perencanaan sumber daya manusia dalam meningkatkan efisiensi dan produktivitas pegawai di kantor Kecamatan Pangandaran.

D. Manfaat Hasil Penelitian

Manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini akan berguna dalam proses pengembangan perencanaan sumber daya manusia. Manfaat yang diperoleh terbagi dalam dua sudut pandang yaitu teoritis maupun praktis. Dalam analisis kualitatif, kegunaan penelitian lebih bersifat teoritis, yaitu untuk mengembangkan ilmu pengetahuan, tetapi tidak juga menafikan kegunaan praktis dalam menyelesaikan masalah. Jika penelitian dapat menemukan teori secara kualitatif, masuk akal untuk dijelaskan suatu fenomena. Ada beberapa manfaat dari penelitian ini, yaitu:

1. Manfaat Empiris

Penelitian ini dapat bermanfaat bagi dirinya sendiri yaitu untuk dapat mencerna informasi dengan baik dan benar serta penerapannya. Dengan kata lain, penulis mungkin memiliki kemampuan untuk menganalisis masalah dan menghasilkan solusi untuk masalah tersebut. Penelitian ini dapat bermanfaat bagi organisasi dan pegawai tingkat kecamatan. Organisasi dapat memahami kebutuhan pegawai tingkat kecamatan dan dapat membuat perencanaan sumber daya manusia yang lebih tepat, sehingga dapat menambah kualitas kinerja organisasi akan lebih terakomodasi dan memiliki motivasi dalam bekerja. Penelitian ini dapat bermanfaat untuk mahasiswa serta dapat memberikan informasi bagi masyarakat umum.

2. Manfaat Teoretis

Penelitian ini dapat membantu memastikan bahwa hasil penelitian memajukan atau melengkapi konsep pembelajaran di berbagai belahan dunia.

E. Kerangka Berfikir

Perencanaan sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan produktivitas pegawai di Kantor Kecamatan Pangandaran, Kabupaten Pangandaran, mencerminkan pentingnya peran SDM dalam organisasi pemerintah yang berkaitan erat dengan budaya yang ada di dalamnya. Dalam konteks perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, tuntutan untuk memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat menuntut pegawai aparatur menjadi lebih profesional dalam menjalankan tugasnya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat.

Pentingnya mengganti budaya organisasi pemerintahan yang merugikan dengan budaya yang lebih profesional telah menjadi sebuah keharusan. Ini berarti menghilangkan pola pikir dan praktik yang tidak efektif dan menggantinya dengan budaya kerja yang kondusif untuk meningkatkan kualitas pekerjaan. Salah satu pendekatan yang digunakan adalah pelatihan *mind shifting* yang bertujuan untuk mengubah pola pikir pegawai agar tidak terjebak dalam pola pikir yang kaku dan menggantinya dengan cara berpikir yang lebih sistematis dalam memahami dan menyelesaikan masalah.

Selain itu, perencanaan ini juga berfungsi untuk menginternalisasikan nilai-nilai yang telah disepakati bersama oleh seluruh elemen, sehingga budaya kerja yang mendukung tercapainya sasaran dan tujuan organisasi dapat terwujud. Pengembangan SDM melalui pelatihan yang intensif dan tepat guna memainkan peran penting dalam meningkatkan etos kerja dan kualitas kerja pegawai, sehingga budaya kerja yang lebih baik dapat berkembang secara positif. Dengan demikian, perencanaan sumber daya manusia yang mencakup pelatihan ini diharapkan dapat memberikan dampak yang signifikan dalam meningkatkan produktivitas pegawai di Kantor Kecamatan Pangandaran.



Gambar 1.1 Kerangka Peneliti

