

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Penyelenggaraan kehidupan berbangsa dan bernegara mengikutsetakan keseluruhan komponen warga bangsa dan meliputi seluruh elemen kehidupan. Dengan demikian dalam penyelenggaraan akan selalu terdapat interaksi dan dinamika kehidupan yang pesat perkembangannya. Mengikuti perkembangan ini diperlukan pemikiran yang seimbang, agar seluruh komponen bangsa ini dijalankan dengan baik. Unsur yang utama yaitu meningkatkan pengetahuan bagi penyelenggara negara yang berkesinambungan.

Penyelenggara negara dibutuhkan proses rekrutmen secara selektif, mulai dari pengadaan tenaga kerja sampai proses penempatan jabatan. Berdasarkan pengamatan awal yang penulis lakukan pada Kantor Camat Bandar Kabupaten Simalungun, ternyata proses rekrutmen pegawai ke dalam jabatan-jabatan tertentu ternyata belum selektif dan sistematis sehingga aparatur kecamatan yang profesional dan berbakat masih kurang ditemui.

Kondisi ini menyebabkan kurangnya aparat yang berkualitas pada kantor pemerintah tersebut, sekaligus mengakibatkan kurang mantapnya kinerja aparaturnya yang disebabkan antara lain karena tingkat pengawasan, keterampilan, dan pengetahuan di bidang pekerjaannya, umumnya dinilai belum maksimal. Apalagi bila dihubungkan dengan *job description* yang memerlukan spesialisasi

(*kompetensi*) serta ketajaman intelektualitas dalam mengatasi hambatan serta memperlancar tugas-tugas yang dilaksanakan, akan semakin terlihat nyata.

Masih lemahnya sistem pengembangan juga mengakibatkan kinerja aparatur semakin tidak memadai, sehingga kemampuan aparatur pemerintah daerah lemah dalam menyelesaikan tugas dan kegiatan-kegiatannya. Selain itu pemberian kompensasi yang belum memenuhi kebutuhan aparatur berakibat rendahnya motivasi kerja yang kemudian merembet kepada pencapaian pelaksanaan tujuan. Keahlian dan keterampilan tunggal (*single skilled*) mulai ditinggalkan dan digantikan profesionalisasi dengan keahlian ganda (*multi skilled*). Selanjutnya pekerjaan-pekerjaan individual mulai digantikan dengan pekerjaan tim dan pekerjaan yang biasanya diorganisasikan menurut fungsi (*functional-based work*).

Untuk menghadapi perubahan-perubahan yang begitu cepat, aparatur pemerintah daerah mau tidak mau diharuskan bertindak profesional baik dari segi teknis, administratif maupun manajerial. Beberapa keterampilan yang harus dimiliki oleh aparatur pemerintah daerah pada era Otonomi Daerah yang sarat dengan tantangan globalisasi ini antara lain adalah : (a) Keterampilan mengidentifikasi masalah, (b) Keterampilan memecahkan masalah, (c) Keterampilan sebagai perantara strategis (Keith Davis, 1981).

Untuk membentuk aparatur pemerintah daerah yang benar-benar mampu mengemban misinya dengan baik serta mampu *survive* dalam tantangan global, maka diperlukan standar persyaratan yang lebih tinggi dan prosedur eksaminasi yang lebih ketat. Faktor organisasi dan lingkungan sering mempengaruhi kegiatan

yang pada akhirnya mempengaruhi suatu program meskipun manajer program memiliki sedikit atau tidak ada kendali terhadap beberapa faktor. Pertimbangan lingkungan adalah pertimbangan faktor-faktor di luar organisasi seperti lingkungan ekonomi, teknologi, dan politik. Contohnya, kita perlu mempertimbangkan perubahan teknologi terhadap kegiatan baru di atas program yang ada.

Kendala organisasi mungkin mempengaruhi pemilihan indikator/ukuran kinerja. Jenis indikator/ukuran yang memadai bervariasi sesuai dengan tingkatan organisasi. Adalah penting untuk mengidentifikasi indikator/ukuran pada tiap tingkatan organisasi yang dapat dikendalikan dan dapat dicapai pada tingkatan yang bersangkutan. Indikator/ukuran yang tidak rasional tidak akan tercapai dan menimbulkan rasa frustrasi bagi orang-orang atau organisasi yang diukur.

Untuk mendapatkan pengertian yang lebih baik terhadap alasan ini, pertimbangkan suatu program pemerintah dipecah melalui beberapa tingkatan (*layer*) sesuai dengan hirarki organisasi. Kepuasan kebijakan program berkaitan dengan produk program dan ditetapkan pada level yang lebih tinggi dibandingkan keputusan-keputusan operasional mengenai produk-produk. Pada tingkatan operasional tidak dapat dimintakan pertanggungjawabannya atas outcome dan seharusnya tidak diukur tujuan outcome-nya. Pengorganisasian manajemen program seharusnya dikembangkan dan diukur tingkat tujuan outcome-nya. Yang ideal adalah membatasi ukuran kinerja kepada tiap program per organisasi.

Suatu program mungkin saja akan menyebar pada berbagai tingkatan organisasi suatu departemen, indikator/ukuran kinerja program tersebut akan sama,

dan saling mengikat. Ukuran output dan outcome program tersebut akan dihubungkan secara vertikal sebagai suatu refleksi struktur organisasi.

Keterlibatan aparatur merupakan suatu cara terbaik dalam menciptakan budaya yang positif untuk peningkatan kinerja. Apabila para aparatur memiliki masukan untuk kepentingan dalam peningkatan kinerja, maka organisasi dapat memanfaatkannya tanpa perlu meminta bantuan tenaga dari luar organisasi. Seperti beberapa konsep lain yang dibahas disini, maka tingkatan dan ketepatan keterlibatan pegawai secara individual harus disesuaikan dengan mitra kerjanya tergantung kepada ukuran dan strukturnya.

Oleh sebab itu pembinaan pegawai negeri sipil yang semakin mantap diharapkan akan lebih menjamin kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintah, pembangunan dan pelayanan yang diberikan kepada masyarakat akan semakin baik. Kinerja aparatur yang didalamnya termasuk kesetiaan, kecakapan dan pengabdian diharapkan dapat menghasilkan suatu prestasi kerja yang baik yang akan dinilai oleh masyarakat.

Sesuai dengan hal tersebut diatas, maka sumber daya manusia pada Kantor Camat Bandar Kabupaten Simalungun harus lebih dikembangkan dan ditingkatkan sehingga kinerja dan pelayanan yang diberikan dapat lebih dioptimalkan. Untuk itu penulis mengangkat judul mengenai "Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Kantor Kecamatan Bandar Kabupaten Simalungun".

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan isu aktual yang ada, maka rumusan masalah pada tesis ini adalah : Bagaimana strategi pengembangan Sumber Daya Manusia pada Kantor Kecamatan Bandar Kabupaten Simalungun ?.

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan ataupun mencari jawaban secara ilmiah dari hal-hal di bawah ini :

1. Menganalisis strategi pengembangan sumber daya manusia pada Kantor Kecamatan Bandar Kabupaten Simalungun.
2. Mengetahui faktor-faktor pendukung dan penghambat dalam pengembangan sumber daya manusia pada Kantor Kecamatan Bandar Kabupaten Simalungun.

1.4. Manfaat Penelitian

Jika tujuan dalam penelitian ini dapat tercapai, maka akan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Memberikan masukan yang baik bagi organisasi pemerintah maupun pegawainya dalam hal mengembangkan sumber daya manusia yang berkaitan langsung dengan kinerja maupun pelayanan yang akan diberikan kepada masyarakat.

2. Memberikan manfaat kepada masyarakat yang peduli akan hal tersebut, juga kepada mahasiswa yang ingin melanjutkan penelitian mengenai pengembangan sumber daya manusia.

