

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Keberadaan suatu organisasi sangat didukung adanya tiga pilar utama agar dapat berjalan dengan baik. Tiga pilar itu terdiri dari keberadaan SDM yang baik, sistem penataan organisasi yang baik, serta proses bisnis yang biasanya dianggap sebagai target capaian organisasi dalam visi-misi. Tentunya, aspek SDM baik dari sisi kuantitas maupun kualitas dapat dilihat dari sisi *knowledge*, *skill*, dan *attitude*. Dari sini tentu dapat difahami bahwa *capacity building* adalah proses meningkatkan kemampuan pengetahuan dan keterampilan, serta sikap dan perilaku. Harus disadari bahwa berkembang tidaknya suatu organisasi sangat dipengaruhi adanya kepedulian dan kualitas SDM dalam menggerakkan organisasi. Dengan demikian, proses peningkatan kapasitas (*capacity building*) dan pembangunan karakter (*character building*) SDM menjadi hal yang mutlak dilakukan. Dalam proses ini tentu dapat dilakukan dengan beragam cara, baik melalui pendidikan dan pelatihan (Diklat) berbasis kompetensi, pembinaan pola karir yang jelas, tugas belajar, dan outbond atau pola permainan, yang kesemuanya itu untuk meningkatkan performa SDM organisasi dalam menjalankan tugasnya. Oleh karenanya, pengembangan kapasitas sangat terkait dengan kemampuan SDM, kemampuan institusi, dan kemampuan sistem organisasi.

Dengan adanya perubahan sistem pemerintahan daerah berimplikasi pada perubahan UU Nomor 8 Tahun 1974 menjadi UU No. 43 Tahun 1999. tentang Aparatur Sipil Negara. Perubahannya yang paling mendasar adalah tentang

manajemen kepegawaian yang lebih berorientasi kepada profesionalisme SDM aparatur (PNS), yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat secara jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan, tidak partisan dan netral, keluar dari pengaruh semua golongan dan partai politik dan tidak diskriminatif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Untuk melaksanakan tugas pelayanan masyarakat dengan persyaratan yang demikian, sumber daya manusia aparatur dituntut memiliki profesionalisme, memiliki wawasan global, dan mampu berperan sebagai unsur perekat Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Menurut Schuler dan Youngblood (dalam Sanerya Hendrawan,2012) yang menekankan bahwa mempelajari pengembangan sumber daya manusia dari organisasi, manusia sebagai bagian dari organisasi, sehingga diungkapkan bahwa pengembangan sumber daya manusia pada suatu organisasi akan melibatkan berbagai faktor yaitu pendidikan dan pelatihan. Dalam konteks Sumber Daya Manusia, pengembangan dipandang sebagai peningkatan kualitas SDM melalui program-program pelatihan, pendidikan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Pelatihan membantu pegawai untuk memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya.

Permasalahan pokok yang dihadapi dalam mengangkat seorang pegawai negeri sipil dalam suatu jabatan struktural adalah belum adanya kriteria yang jelas, rinci dan mudah ditafsirkan secara obyektif. Kriteria yang dipakai selama ini lebih cenderung kepada persyaratan formal administratif yang memang lebih mudah mengukurnya, seperti syarat pangkat tingkat dan jenis pendidikan formal,

masa kerja, bukti kelulusan dari suatu diklat struktural, dan kedudukan atau pangkat dalam Daftar Urut kepangkatan.

Konsekuensi dari Peraturan Pemerintah Kota Padangsidempuan No. 1 tahun 2008 tentang pemerintahan daerah adalah perlunya pengembangan pendidikan dan pelatihan bagi Aparatur Sipil Negara dimana diperlukan pengembangan strategi sumber daya manusia perlu dilakukan di era globalisasi seperti sekarang ini. Pengembangan sumber daya manusia merupakan usaha yang dilakukan untuk membentuk manusia yang berkualitas dengan memiliki keterampilan, kemampuan kerja dan loyalitas kerja kepada suatu birokrasi ataupun organisasi. Terkadang, tidak sedikit dalam suatu birokrat yang menolak calon pegawai karena tidak memenuhi kualifikasi yang dimaksud. Selain itu, banyak birokrat yang dibangun, namun SDM nya tidak tersedia atau kurang. Dalam era globalisasi ini, persaingan akan semakin ketat. Era globalisasi seakan memberikan arus teknologi dan informasi serta mobilitas sumberdaya manusia dari satu tempat ke tempat lain. salah satu pengembangan SDM yang harus dilakukan adalah melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan Pelatihan sangat penting dalam mengembangkan SDM karena pengetahuan akan diperoleh salah satunya dengan pendidikan. Orang yang tingkat pendidikannya rendah, cenderung tidak memiliki kemampuan dalam bekerja. Pihak birokrat pun pada dasarnya menyeleksi calon pegawai dilihat dari tingkat pendidikannya. Saat ini jumlah Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Badan Perencanaan Daerah Kota Padangsidempuan berjumlah 52 orang dan secara keseluruhannya sudah mengikuti pelatihan dan pendidikan yang diselenggarakan oleh pihak Bappeda sendiri.

BAPPEDA sebagai lembaga teknis yang mempunyai tugas pokok dan fungsi dalam perumusan perencanaan pembangunan daerah memiliki peran dan fungsi strategis dalam perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian pembangunan. Sesuai Peraturan Walikota Padangsidempuan No.19/PW/2008 tentang Rincian Tugas, Fungsidan Tata kerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Padang Sidempuan.antara lain :

- a. Perumusan kebijakan teknis perencanaan
- b. Pengoordinasian penyusunan perencanaan pembangunan
- c. Penyelenggara kerjasama antara lembaga untuk mengembangkan statistik skala daerah
- d. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Padangsidempuan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan peraturan Perundang-undangan yang berlaku baik dari segi proses, Substansi maupun pengawasannya bertanggungjawab kepada Walikota Padangsidempuan melalui Sekretaris Daerah. Berdasarkan tugas pokok dan fungsi yang demikian, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Padangsidempuan telah melaksanakan berbagai tugas dalam pencapaian rencana dalam Program Rencana Pembangunan yang pada dasarnya dilaksanakan secara partisipatif, transparan dan akuntabel.

Untuk mendukung pelaksanaan tupoksi Bappeda diperlukan suatu pengembangan segi Pendidikan dan Pelatihan yang tujuannya adalah untuk menyelaraskan program dan kegiatan SKPD dengan usulkan dan kegiatan seperti Musrenbang Kecamatan, menyelaraskan program dan kegiatan antar SKPD

dengan SKPD lainnya dalam rangka optimalisasi pencapaian sasaran sesuai dengan kewenangan untuk sinergi pelaksanaan prioritas pembangunan daerah dan menyepakati program dan prioritas daerah khususnya setiap kecamatan. Dokumen Renstra Bappeda tersebut harus terintegrasi dengan dokumen perencanaan pembangunan jangka menengah kota yaitu Kota Padang Sidempuan. Bahkan para setiap SKPD harus mampu memberikan rumusan Musrenbang yang telah dicapai tersebut mampu menjawab dan menghasilkan jalan keluar atas berbagai permasalahan yang dihadapi masyarakat dan pemerintah daerah, mengkomodir kebutuhan masyarakat, serta mampu menjalankan agenda pembangunan sebagaimana tertuang dalam RPJMD masing-masing daerah, dalam hal ini pihak BAPPEDA berperan aktif meningkatkan para SKPD segi pengembangan, kualitas dan sumber daya manusia yang siap untuk menyelesaikan permasalahan publik.

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Padang Sidempuan selaku badan perencanaan pembangunan daerah harus memiliki kemampuan sumber daya manusia untuk menjalankan konsepsi rencana pembangunan. Jika melihat posisi penting Bappeda Kota Padang Sidempuan dalam menyusun dan melaksanakan perencanaan pembangunan, maka kualitas pegawai sangat penting demi meningkatkan kinerja pemerintah. Kualitas pegawai dapat dinilai dari pendidikan dan pelatihan, sarana prasarana, kompensasi yang diterima serta promosi masing-masing pegawai.

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut, maka penulis tertarik untuk mengetahui bagaimana inti permasalahan tentang perihal pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas serta memiliki pendidikan dan keahlian sehingga program-program BAPPEDA mampu berjalan dengan semestnya.. Oleh karena

itu, penelitian ini berjudul “ **Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Padangsidempuan**”

1.2. Perumusan Masalah

Adapun perumusan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Pengembangan Sumber Daya Manusia tentang tentang pelatihan dan pendidikan pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Padangsidempuan.
2. Bagaimana Hambatan-hambatan yang terjadi dalam pengembangan sumber daya manusia pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Padangsidempuan.

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah diatas, maka peneliti mempunyai tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini. Adapun tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah sebagai berikut:

1. Untuk Mengetahui Bagaimana Pengembangan Sumber Daya Manusia tentang tentang pelatihan dan pendidikan pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Padangsidempuan.
2. Untuk Mengetahui dan menganalisis hambatan-hambatan yang terjadi dalam pengembangan sumber daya manusia tentang pelatihan dan pendidikan pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Padangsidempuan.

1.4. Manfaat Penelitian

Kegunaan penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Bagi penulis, Bagi peneliti baru ataupun calon peneliti yang berminat dalam penelitian sejenis sebagai bahan pemasukan dan pembanding atas penelitian yang akan dilakukan nanti serta menambah wawasan bagi penulis.
2. Bagi Instansi, Hasil penelitian diharapkan dapat digunakan untuk meningkatkan pengetahuan tentang pengembangan sumber daya manusia.
3. Bagi pihak lain bisa dijadikan sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya dalam bidang yang sama dimasa yang akan datang.

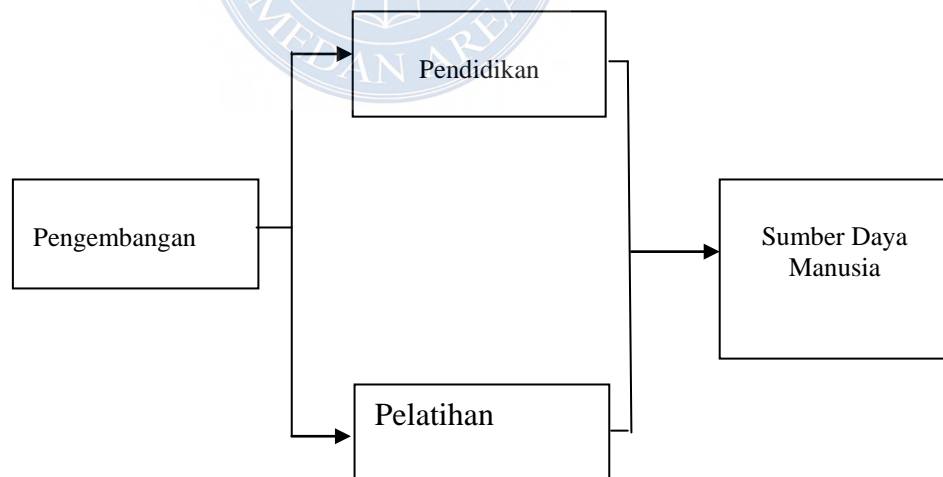
1.5. Kerangka Berpikir

Keberadaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan aset yang berharga bagi organisasi itu sendiri. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan dari kualitas orang-orang yang berada di dalamnya. SDM akan bekerja secara optimal jika organisasi dapat mendukung kemajuan karir mereka dengan melihat apa sebenarnya kompetensi mereka. Pengembangan (*development*) merupakan pengembangan pegawai baru / lama perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan Program pengembangan pegawai hendaknya disusun secara cermat dan didasarkan kepada metode-metode ilmiah serta berpedoman pada ketrampilan yang dibutuhkan pihak BAPPEDA Kota Padang Sidempuan , suatu instansi pendidikan saat ini maupun untuk masa depan.

Pendidikan dan latihan (diklat) merupakan unsur yang mutlak dimiliki oleh individu sumber daya manusia yang berkualitas. Pentingnya pendidikan dan pelatihan tersebut mengantar pengembangan sumber daya manusia. Karena

itu, secara khusus pada hakekatnya pendidikan dan pelatihan mengandung adanya aspek potensial, aspek fungsional, aspek operasional pada organisasi. Berdasarkan aspek-aspek tersebut, maka keberadaan pelatihan dan pendidikan berperan penting di dalam meningkatkan dan mewujudkan potensi setiap pegawai, profesional pegawai, fungsional pegawai, operasionalisme pegawai dan pengembangan pegawai yang dapat dilaluinya melalui proses pendidikan dan pelatihan, pendidikan dan pelatihan ini merupakan fungsional berdasarkan pembinaan dan pengembangan terhadap pelaksanaan pekerjaan secara khusus sesuai fungsinya, dan pendidikan dan pelatihan yang biasanya dilakukan untuk penerapan proses dan prosedur suatu pelaksanaan dan penerapan setiap dalam diri pegawai.

Adapun yang menjadi kerangka berpikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1.1.
Kerangka Berpikir