

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Pelaksanaan Otonomi Daerah melalui Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah telah memanifestasikan kewenangan Pemerintah Daerah untuk mengatur dan mengurus urusan rumah tangganya sendiri, yakni urusan yang bersifat prinsipil untuk menunjang rumah tangga otonomi antara lain penataan kelembagaan, penataan kewenangan, penataan aparatur, penataan dokumen, penataan keuangan serta kegiatan yang bersifat potensial. Merupakan tindak lanjut dari Perubahan sistem pemerintahan daerah sejak diberlakukannya UU No. 22 Tahun 1999 yang kemudian disempurnakan dengan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah yang telah dilakukan perubahan dengan Undang-undang 12 Tahun 2008 tentang perubahan kedua Undang- undang Nomor 32 tahun 2004. Perubahan mendasar undang-undang ini terletak pada paradigma yang digunakan, yaitu dengan memberikan kekuasaan otonomi melalui kewenangan-kewenangan untuk menyelenggarakan urusan rumah tangga daerahnya, khususnya kepada Daerah Kabupaten dan Daerah Kota, dengan berpedoman kepada peraturan perundang-undangan yang berlaku dalam kerangka Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Dengan adanya perubahan sistem pemerintahan daerah berimplikasi pada perubahan UU Nomor 8 Tahun 1974 menjadi UU No. 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian. 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. Lahirnya Undang-Undang No. 43 Tahun 1999 sebagai pengganti UU No. 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian tersebut membawa perubahan mendasar guna mewujudkan sumber daya aparatur yang profesional yaitu dengan pembinaan karir Pegawai Negeri Sipil yang dilaksanakan atas dasar perpaduan antara sistem prestasi kerja dan karir yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja yang pada hakekatnya dalam rangka peningkatan pelayanan publik.

Salah satu faktor kunci keberhasilan otonomi daerah dapat ditinjau dari Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang baik. Dengan kemampuan pengelolaan tersebut diharapkan mampu meningkatkan pengembangan sumber ekonomi yang mampu meningkatkan pendapatan asli daerah.

Oleh karena sumber keuangan dari pendapatan asli daerah yang dirasa masih sangat kurang yang menyebabkan kurang mendapat perhatian penuhnya proses peningkatan kualitas SDM aparatur. Peningkatan kualitas SDM merupakan faktor paling dominan terhadap pelaksanaan otonomi daerah (Yudoyono, 2001:60). Kualitas SDM aparatur sangatlah penting dalam pelaksanaan otonomi daerah, oleh karenanya diperlukan manajemen pengelolaan sumber daya manusia yang tepat. Perubahan yang semakin cepat menyebabkan permintaan masyarakat akan pelayanan publik yang bermutu kian mengalami peningkatan. Sehingga reformasi aparatur negara yang lebih cepat diperlukan dalam menyediakan pelayanan publik yang lebih tinggi dan diperlukan suatu pengembangan sumber daya manusia aparatur negara agar

memiliki kualifikasi dan kompetensi yang diperlukan dalam menjalankan tugas dan fungsi selaras dengan tantangan yang dihadapi (Irma Ayu Hapsari, 2014:1).

Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) dibutuhkan dalam reformasi birokrasi dalam penyelenggaraan pelayanan publik dan efektifitas pelaksanaan birokrasi pemerintah. Pengembangan pegawai dilakukan sebagai hak pegawai, SDM aparatur sebagai aset sehingga perlu pengembangan seperti diklat, seminar, kursus dan praktek kerja. Hal tersebut bertujuan untuk mendorong aparatur dalam menciptakan profesionalisme kerja, kualifikasi dan kompetensi tertentu yang dipersyaratkan dalam setiap jabatan Apabila pengembangan SDM aparatur dapat berjalan berkelanjutan dengan memberikan langkah-langkah yang tepat dalam peningkatan kualitas SDM, maka pelaksanaan otonomi daerah akan dapat berjalan dengan baik. Hal tersebut diharapkan mampu meningkatkan pembangunan dan pertumbuhan ekonomi suatu daerah (Irma Ayu Hapsari, 2014:2).

Keberhasilan otonomi tersebut menjadi tugas Pemerintah Daerah, sehingga dalam hal mengelola sumber daya (manusia dan non manusia) yang potensial untuk menjamin penyelenggaraan pemerintahan dengan baik dan lancar. Melihat kondisi sumber daya tersebut pemerintah daerah dituntut harus mempunyai sumber daya personil atau aparatur yang berkualitas yakni memiliki profesionalitas kerja, komitmen yang tinggi serta mempunyai kemampuan teknis dan manajerial. Sehingga dapat menjamin tercapainya tujuan pelaksanaan otonomi daerah secara efektif yaitu meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat, meningkatkan partisipasi masyarakat, meningkatkan demokratisasi, meningkatkan efesiensi dan efektifitas

penyelenggaraan pemerintahan, memperkokoh kesatuan dan persatuan bangsa serta terciptanya *good governance* dan *clien goovernance*.

Sumber daya manusia merupakan faktor penggerak yang sangat utama dalam organisasi, apapun bentuk dan tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia. Pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi, menuntut setiap organisasi memiliki pegawai yang berkualitas dan produktif untuk menjalankan organisasi. Manajemen sumber daya manusia pada era informasi ini, menurut Dessler (2003:36) yaitu: *“Strategic Human Resource Management is the linking of Human Resource Management with strategic role and objectives in order to improve business performance and develop organizational cultures and foster innovation and flexibility”*. Terlihat bahwa para pimpinan organisasi harus mengaitkan pelaksanaan manajemen sumber daya manusia dengan strategi organisasi untuk meningkatkan kinerja serta mengembangkan budaya organisasi yang akan mendukung penerapan inovasi dan fleksibilitas (Roosje Kalangi, 2015:1).

Di era persaingan global yang ketat, sumber daya manusia dianggap sebagai salah satu faktor yang paling penting sebagai penggerak utama dalam menjaga keberlanjutan organisasi, kredibilitas serta penciptaan kepercayaan publik. Penekanan pada sumber daya manusia sebagai modal berharga dalam organisasi mencerminkan peranan lebih pada sumber daya tak berwujud daripada yang nyata. Sebagaimana yang dikemukakan oleh (Becker, 1964) bahwa investasi sumber daya manusia bertujuan untuk mendapatkan keuntungan bagi organisasi baik dalam jangka panjang atau pendek. Melalui keterampilan dan kemampuan yang dimiliki karyawan akan termotivasi untuk terus belajar membangun lingkungan bisnis yang unggul. Sumber daya manusia digunakan secara signifikan sebagai penggerak sumber daya lain dan

memiliki posisi strategis yang berkontribusi untuk mewujudkan kinerja organisasi perusahaan dengan keunggulan kompetitif (Wright: 2005). Paulus dan Anantharaman (2003) menegaskan pengembangan sumber daya manusia memiliki hubungan langsung dengan profitabilitas organisasi. Oleh karena itu, setiap organisasi disarankan untuk mengoptimalkan kinerja karyawan dalam memberikan kontribusi yang optimal, antara lain dengan cara melakukan program pelatihan dan pengembangan. Hal ini juga berhubungan dengan produktivitas organisasi dan dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi pekerjaan (Roosje Kalangi, 2015:1).

Dari hasil penelitian pelaksanaan kinerja pemerintahan daerah, khususnya di Badan Kepegawaian (BKD) Kab. Pulau Morotai, masih banyak kelemahan dan permasalahan dalam pengelolaan bidang sumber daya manusia aparatur pemerintah daerah, antara lain di bidang kualitas, kuantitas, dan juga kesesuaian SDM dengan bidangnya. Pemerintah daerah khususnya di Badan Kepegawaian Daerah masih dihadapkan dengan beberapa permasalahan dalam upaya pengelolaan aparatur yang belum memenuhi kompetensi dan profesionalisme yang memadai, seperti tingkat pendidikan yang tidak memadai, tidak memiliki keahlian dan keterampilan yang cukup. Sebagian besar aparatur pemerintah daerah Pulau Morotai hanya berpendidikan SLTA. Meskipun aparatur yang berpendidikan sarjana (S1) jumlah cukup besar, namun komposisinya menurut bidang-bidang keahlian belum seimbang, sehingga banyak jabatan yang diduduki oleh aparatur yang kurang tepat kompetensinya. Sementara itu aparatur yang berpendidikan pascasarjana (S2 dan S3) masih sangat terbatas di daerah ini.

<b>No.</b>	<b>Pendidikan</b>	<b>Jumlah</b>
1.	Pasca Sarjana	-
2.	Sarjana	14
3.	D – III	1
4.	D – II	-
5.	D – I	8
6.	SLTA	2
7.	SLTP	-
	Jumlah	24

Ada beberapa langkah program pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh pemerintah untuk meningkatkan kapasitas dan profesionalitas kinerja pegawai aparatur pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pulau Morotai. Namun, langkah itu tak cukup memadai untuk mengelola organisasi Badan Kepegawaian Daerah yang juga mempunyai masalah yang cukup kompleks. Proses pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh pemerintah hanyalah melibatkan sebagian kecil pegawai yang mempunyai inisiatif.

Kebijakan Upaya Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang dilakukan tersebut berupa pendidikan pendidikan dan pelatihan untuk

memahami kondisi bidang pekerjaan guna meningkatkan kemampuan Aparatur yang berkesinambungan. Proses pengembangan tersebut sebagai contoh misalnya dengan melakukan program Diklat ( Pendidikan dan Pelatihan ) yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian Daerah berupa diklat prajabatan, diklat kepemimpinan di Provinsi Maluku Utara dan tugas belajar (studi s2) untuk pegawai yang mempunyai kemampuan dan keunggulan. Yang menjadi persoalan adalah pegawai yang melaksanakan tugas belajar (studi s2) kebanyakan belum memenuhi syarat sebagaimana yang telah menjadi standar dalam beberapa peraturan perundang – undangan.

Dari permasalahan temuan data di lapangan tersebut,tentu bisa jadi menjadi bahan observasi, dari permasalahan tersebut, proses observasi dalam melakukan kajian bagi tahapan analisis,sudah pasti menjadi proses pemikiran tersendiri di atas Kondisi tersebutlah penulis untuk meneliti dan mengkaji bagaimana Upaya Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusiain Di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pulau Morotai.

#### **A. Rumusan Masalah**

Berdasarkan masalah yang telah penulis uraikan diatas maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Upaya Peningkatan Sumber Daya Manusia Di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pulau Morotai Provinsi Maluku Utara THN 2016?
2. Faktor - faktor apa yang mempengaruhi Upaya dalam Peningkatan Sumber Daya Manusia Di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pulau Morotai?

## **B. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini, adalah:

1. Untuk mengetahui lebih jauh faktor-faktor apa yang mempengaruhi Upaya Pengembangan Kualitas sumber daya manusia di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pulau Morotai Provinsi Maluku Utara Tahun 2016.
2. Untuk mengetahui bagaimana Upaya Pengembangan sumber daya manusia pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pulau Morotai Provinsi Maluku Utara.

## **C. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang ingin diperoleh dari hasil penelitian ini adalah:

1. Secara akademis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khasanah ilmu pengetahuan terutama menyangkut bidang Ilmu Pemerintahan. Dimana dari hasil kajian hubungan kebijakan sebagai prencanan berdasarkan hasil rumusan analisa permasalahan dengan Proses pelaksanaan Program pengembangan dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia serta implikasinya terhadap kinerja aparat pemerintah daerah.
2. Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan, dan bisa menjadi acuan atau rekomendasi bagi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pulau Morotai untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia.