

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Terbukanya reformasi telah membawa perubahan kepada semua bidang kehidupan, tidak terkecuali di bidang administrasi pemerintahan. Sistem birokrasi terkendali secara sentralistik di masa Orde Baru sudah mengalami penurunan drastis, dalam arti masih ada bidang-bidang tertentu (strategis) yang masih di bawah kendali pemerintah pusat. Dengan disahkannya Undang-Undang Nomor 22 tahun 1999 tentang Perimbangan Keuangan Pusat dan Daerah, maka sebagian besar kewenangan pemerintah pusat diserahkan ke pemerintah daerah setempat.

Sebagaimana diamanatkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 25 tahun 2000, terdapat 108 jenis kewenangan baru yang didapatkan oleh Bupati dan Walikota. Besarnya kewenangan tersebut menuntut adanya tanggung jawab yang berat pula. Dengan posisi demikian pemerintah daerah menjadi tumpuan harapan seluruh masyarakat di daerahnya.

Untuk mencapai tujuan pembangunan nasional sebagaimana disebutkan di atas, diperlukan aparatur negara yang mempunyai kesetiaan dan ketaatan terhadap negara serta pemerintah.

Satu hal yang perlu kita pahami bersama adalah bahwa jika kita berbicara mengenai sumber daya manusia di dalam organisasi, ini erat sekali kaitannya dengan strategi organisasi secara menyeluruh. Oleh Mc Kenna & Beech (1995 : 25) dikatakan bahwa “sebelum kita membicarakan sumberdaya manusia dalam suatu organisasi, maka harus dipahami terlebih dahulu perencanaan strategis dari organisasi tersebut, karena strategi yang digunakan berkaitan dengan penggunaan sumber-sumber daya yang efisien”. Salah satu dasar yang dapat dipedomani di dalam perencanaan strategis bagi suatu organisasi menurut J.W. Walker (1980 : 30) adalah mengembangkan strategi. Ini merupakan tahap dimana organisasi mulai memikirkan secara strategis sumberdaya manusianya.

J. Purcell (1992 : 52) mengatakan bahwa : Tidak ada yang dapat diharapkan dari perencanaan strategis organisasi kecuali jika manajemen puncak menaruh perhatian dan penghargaan pada sumber daya manusia. Jika perhatian yang besar diberikan pada masalah-masalah yang berkaitan dengan pemerolehan, penetapan, pengembangan, dan pemberian reward kepada karyawan, maka ini menunjukkan adanya harmonisasi antara perencanaan strategis organisasi dan perencanaan strategis sumberdaya manusia.

Jika sumberdaya manusia dianggap sebagai sumberdaya terpenting dalam organisasi, maka salah satu implikasinya adalah bahwa investasi terpenting yang mungkin dilakukan oleh suatu

organisasi adalah di bidang sumberdaya manusia. Namun demikian yang menjadi titik tekannya bukan pada berapa besar investasi yang harus disediakan, tetapi bagaimana agar investasi itu dapat menciptakan sumberdaya manusia yang mempunyai nilai tambah bagi organisasi, sehingga dapat menghasilkan efektivitas dan efisiensi di dalam pekerjaannya.

David Megginson, et. al (1997 : 4) mengatakan bahwa : suatu organisasi tergantung pada bagaimana melakukan berbagai hal dengan benar, guna membangun serta mempertahankan pertumbuhan dan kinerja jangka panjang, dan pengembangan sumberdaya manusia hanyalah sebagian dari yang harus dilakukan. Namun pengembangan sumberdaya manusia adalah salah satu aktivitas yang sangat penting untuk mencapai tujuan tersebut.

Sementara itu Michael Armstrong (1990 : 1) mengatakan bahwa : Sumberdaya manusia adalah harta yang paling penting bagi suatu organisasi. Oleh sebab itu harus mendapatkan perhatian yang serius agar sasaran organisasi dapat dicapai sesuai dengan harapan. Salah satu sarana yang dapat digunakan oleh para manajer dalam rangka melakukan investasi dan perhatian terhadap sumberdaya manusia di dalam suatu organisasi adalah dengan melakukan pengembangan terhadap sumberdaya manusia tersebut.

Pengembangan sumberdaya manusia merupakan pengembangan kemampuan masing-masing individu karyawan yang paling mungkin

untuk memenuhi persyaratan organisasi saat ini dan mendatang, serta untuk mengembangkan diri mereka sendiri. Oleh sebab itu Leonard Nadler (1990 : 13) beranggapan bahwa pengembangan sumberdaya manusia sebagai pengalaman belajar yang diorganisir pada periode waktu tertentu untuk menentukan kemungkinan perubahan kinerja atau secara umum meningkatkan kemampuan individu.

Program pengembangan sumberdaya manusia membantu memastikan organisasi mempunyai orang-orang ahli dan berpengetahuan yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Suatu organisasi bertujuan melatih para pegawai baru untuk memperoleh tingkat kemampuan yang diperlukan dalam pekerjaan mereka dengan cepat dan ekonomis, serta mengembangkan kemampuan dari para pegawai yang ada sehingga kinerja mereka pada jabatan-jabatan yang sekarang dapat ditingkatkan dan mereka dipersiapkan untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar di masa yang akan datang.

Sehubungan dengan uraian-uraian di atas, maka William Werther & Keith Davis (1989 : 270) mengemukakan bahwa : pengembangan sumberdaya manusia atau pengembangan karier individu dimulai dari karakteristik individu, sehingga masing-masing karyawan bertanggung jawab atas pengembangan kariernya masing-masing. Sementara itu karakteristik pekerjaan dan organisasi juga sangat menentukan pengembangan karier individu, seperti gaya kepemimpinan yang kurang mendorong bawahan, hubungan antara

karyawan yang kurang baik dan kondisi kerja yang kurang memungkinkan akan sangat menentukan kurangnya pengembangan sumberdaya manusia.

Berkaitan dengan pendapat di atas, maka James Stoner (1986 : 423) mengklasifikasikan faktor-faktor utama yang mempengaruhi motivasi di dalam organisasi adalah : perbedaan karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi. Oleh Bambang Swasto (1996 : 38-39) dikatakan bahwa : perbedaan-perbedaan tersebut dibawa ke dalam dunia kerja sehingga motivasi setiap individu di dalam organisasi bervariasi. Jika pimpinan tidak dapat memahami perbedaan itu maka ia tidak akan dapat memotivasi bawahannya secara efektif.

Bertitik tolak dari uraian di atas, maka dapat dikatakan pula bahwa aktivitas pengembangan sumberdaya manusia yang diawali dari karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi membawa implikasi terhadap kinerja, baik individu maupun organisasi secara keseluruhan.

Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Kutai Timur sebagai salah satu Instansi Pemerintah Kabupaten, mempunyai komitmen yang cukup tinggi dalam upaya pengembangan terhadap sumberdaya manusia yang mereka miliki. Hal ini dapat terlihat dengan komitmen yang dicanangkan oleh pimpinan instansi tersebut bahwa untuk mencapai sasaran organisasi secara maksimal, sesuai dengan

kemampuan yang mereka miliki, khususnya kemampuan keuangan, instansi ini menyelenggarakan pengembangan terhadap seluruh pegawainya dengan tujuan agar dapat meningkatkan kualitas, keahlian, kemampuan dan keterampilan setiap pegawai sehingga lebih berdaya guna dan berhasil guna serta mengoptimalkan kinerja individu dan organisasi yang pelaksanaannya disesuaikan dengan strategi pengembangan organisasi.

Dari uraian di atas terlihat bahwa pengembangan sumberdaya manusia pada Kantor Dinas Pedapatan Daerah Kabupaten Kutai Timur mempunyai sasaran agar para pegawai dapat meningkatkan kualitas, keahlian dan kemampuan mereka agar semaksimal mungkin dapat mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi. Salah satu wujud dari aktivitas tersebut adalah dengan membentuk agar karakteristik setiap individu yang ada di perusahaan tersebut mengarah pada upaya-upaya pencapaian sasaran organisasi secara menyeluruh. Dengan mengintegrasikan karakteristik setiap individu tersebut maka tidak sulit bagi instansi ini untuk mengidentifikasi dan mendeskripsi pekerjaan-pekerjaan yang sesuai dengan setiap individu, sehingga tercipta karakteristik pekerjaan yang menggambarkan upaya pencapaian tujuan organisasi secara berkesinambungan.

Bermuara dari kedua aktivitas karakteristik tersebut di atas, maka konsekuensi selanjutnya adalah terbentuknya suatu budaya

organisasi yang dijadikan sebagai acuan di dalam bertindak dan berperilaku di dalam lingkungan organisasi. Dengan terbentuknya budaya organisasi yang menjadi acuan tersebut maka diharapkan bukan hanya kinerja individu saja yang baik, tetapi jauh daripada itu yang lebih terpenting adalah kinerja organisasi secara keseluruhan.

Bertitik tolak dari uraian-uraian di atas, maka penulis merasa tertarik untuk meneliti dengan judul : **Peranan Pengembangan Sumberdaya Manusia Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Kutai timur.**

## **B. Rumusan Masalah**

Sebelum penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini, maka terlebih dahulu penulis kemukakan beberapa pendapat sarjana mengenai masalah itu sendiri.

Menurut Winarno Surachmad (1982 : 3) : Masalah adalah setiap kesulitan yang menggerakkan manusia untuk memecahkannya.

Sedangkan menurut Mohammad Hatta (1979 : 6), masalah adalah sebagai berikut : Masalah adalah kewajiban atau keadaan yang menimbulkan pertanyaan dalam arti tentang kedudukannya, kita tidak puas dengan melihatnya saja melainkan kita ingin mengetahuinya lebih dalam masalah berhubungan dengan ilmu, masalah menimbulkan soal yang harus diterangkan oleh ilmu sebagaimana duduknya dan apa sebabnya. Dalam lapangan ilmu sebagai usaha yang sistematis

untuk memperoleh pengetahuan, masalah adalah rintangan kesulitan yang dihadapi manusia antara keingintahuan.

Berdasarkan konsep-konsep tentang masalah tersebut di atas, maka dapatlah ditarik suatu kesimpulan bahwa untuk mencapai suatu tujuan banyak rintangan-rintangan yang harus dilalui, rintangan tersebut dirasakan sebagai masalah yang menuntut suatu pemecahan atau penyelesaian yang tuntas. Ini harus didukung dengan dasar-dasar metodologi terutama dalam ilmu pengetahuan. Dengan latar belakang serta permasalahan yang penulis kemukakan tersebut, maka dapatlah penulis rumuskan masalah dalam penulisan skripsi ini sebagai berikut :

***Apakah Pengembangan Sumberdaya Manusia berperan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Kutai timur.***

### **C. Tujuan Penelitian**

Penelitian adalah suatu kegiatan tertentu yang terdiri dari beberapa tahap dan saling berhubungan antara satu masalah dengan masalah yang lainnya. Cara yang paling efektif dan relatif obyektif untuk memecahkan suatu masalah secara ilmiah adalah dengan melakukan penelitian terhadap masalah atau gejala yang timbul dari masalah tersebut.

Sudah menjadi ketentuan umum, bahwa setiap kegiatan atau penelitian yang dilakukan oleh seseorang pasti mempunyai tujuan



tertentu yang ingin dicapai, tanpa adanya tujuan tersebut adalah mustahil penelitian tersebut dilakukan. Begitu pula halnya dengan penelitian ini.

Untuk mengarahkan tujuan dari suatu penelitian ini akan penulis sajikan beberapa pendapat para ahli, antara lain menurut Sutrisno Hadi (1984 : 12), bahwa : Penelitian pada umumnya untuk menemukan, mengembangkan, atau menguji kebenaran suatu pengetahuan. Menemukan berarti berusaha untuk mengisi kekosongan atau kekurangan. Mengembangkan berarti memperluas dan menggali lebih dalam apa yang sudah ada atau masih diragukan kebenarannya.

Kemudian Usman Tampubolon (1973/1974 : 12) lebih lanjut menjelaskan, bahwa : tujuan studi lapangan adalah memberikan kesempatan kepada mahasiswa untuk mempersiapkan diri menghadapi persoalan-persoalan yang konkrit dalam lapangan studinya, hal mana sangat diperlukan bagi jabatannya mendatang.

Berpijak pada pendapat tersebut, maka penulis mengemukakan beberapa tujuan dari penelitian ini, yaitu :

1. Untuk menemukan jawaban atas masalah yang telah dirumuskan.
2. Untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara variabel Pengembangan Sumberdaya Manusia dengan variabel prestasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Kutai timur.

3. Untuk membuktikan atau menguji hipotesis penelitian apakah diterima atau ditolak.

#### **D. Kegunaan Penelitian**

Setiap penelitian yang dilaksanakan tentunya mempunyai kegunaan, demikian pula halnya dengan penelitian yang penulis lakukan juga mempunyai kegunaan, yaitu diantaranya :

1. Sebagai bahan informasi bagi semua pihak yang memerlukan, baik sebagai bahan telaah studi lebih lanjut maupun sebagai bahan laporan
2. Diharapkan dapat menjadi masukan yang berguna bagi siapa saja yang tertarik dengan permasalahan yang dibicarakan di dalamnya.
3. Diharapkan dapat berguna dalam meningkatkan dan mengembangkan karier bagi pegawai pada Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Kutai timur.

#### **E. Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan laporan dari penyusunan skripsi ini adalah sebagai berikut :

- Bab I : memuat Pendahuluan, yang memuat latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian dan kegunaan penelitian serta sistematika penulisan.
- Bab II : memuat Tinjauan Pustaka, yang menguraikan tentang teori-teori yang berhubungan dengan variabel pengembangan sumberdaya manusia dan prestasi kerja,

hipotesis penelitian, definisi konseptual dan definisi operasional.

- Bab III : memuat Metode Penelitian, yang meliputi wilayah penelitian, teknik sampling, teknik pengumpulan data, penentuan gejala yang dihadapi, alat pengukur data yang digunakan, jenis penelitian yang dilakukan dan analisis data yang dipakai serta jadwal penelitian.
- Bab IV : memuat Penyajian Data, yaitu merupakan data-data yang diperoleh melalui daftar pertanyaan baik data variabel pengembangan sumberdaya manusia maupun variabel prestasi kerja pegawai.
- Bab VI : memuat Analisis Data dan Pengujian Hipotesis, yang menguraikan analisis data variabel pengembangan sumberdaya manusia dan prestasi kerja pegawai serta pengujian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini.
- Bab VII : memuat Penutup, yang menguraikan tentang kesimpulan dan saran-saran.

