

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan unsur terpenting dari setiap kegiatan yang dilakukan dalam sebuah organisasi. Sumber daya manusia juga disebut sebagai aset yang paling penting dalam menjalankan sebuah organisasi untuk mencapai tujuan dan sasaran dalam organisasi tersebut. Oleh sebab itu dibutuhkan manajemen sumber daya manusia agar dapat mengatur dan mengatasi masalah – masalah yang berhubungan dengan kepegawaian, baik dalam hal administrasi, pembagian tugas maupun kegiatan sumber daya manusia lainnya.

Kesuksesan atau kegagalan dalam pelaksanaan tugas “dan penyelenggaraan suatu Organisasi pemerintahan, dipengaruhi oleh kepemimpinannya yang baik (Good Governance). Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan dengan antusias. Seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi bawahannya untuk bertindak sesuai dengan visi, misi dan tujuan perusahaan. Kepemimpinan (leadership) dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur didalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal. Dengan meningkatkan kinerja pegawai berarti tercapainya hasil kerja seseorang atau pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Perilaku pemimpin yang baik akan menimbulkan pemahaman yang baik dan positif dari pegawai, dengan demikian dapat tercermin dan menjadi contoh bagi pegawai dalam aktivitas kerja di kantor atau Lembaga sehingga berdampak pada kinerja dari pegawai. Ada bermacam-macam gaya kepemimpinan yang dapat diterapkan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi pegawainya sehingga dapat meningkatkan kinerja dari pegawai dalam melaksanakan tugas dan kerja. Kantor Distrik Batani Kabupaten Pegunungan Bintang dipimpin oleh seorang kepala Distrik yang membawahi 9 orang staf pegawai, dan dibagi pada bidang-bidang antara lain Bidang Kepegawaian, bidang Kesejahteraan masyarakat, Bidang keuangan dan Trantib. Yang bekerja untuk Menciptakan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat pada wilayah tersebut. Dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab maka tentu membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas agar pelayanan kepada masyarakat pun dapat berjalan dengan baik, Peran seorang pemimpin sangatlah dibutuhkan dalam suatu lembaga atau organisasi, karena keberhasilan dari Lembaga atau organisasi tersebut ditunjang oleh peran pemimpin serta Kerjasama dengan pegawai atau karyawan sehingga baik tujuan, visi dan misi pun dapat tercapai. Seorang pemimpin mempunyai sebuah misi atau tujuan untuk dicapai dan seorang pemimpin juga harus berusaha mendorong pegawainya atau menarik pegawainya agar mencapai tingkat-tingkat prestasi yang baik. Stile atau gaya seorang pemimpin akan tercermin dalam perilaku pemimpin tersebut. Harapan dari pegawai untuk memiliki seorang pemimpin dalam tipe – tipe seperti karismatik, demokratis administratif, dan suportif tidak pernah

terwujud, karena dalam pelaksanaannya tidak menunjukkan hal-hal tersebut, terindikasi bahwa dalam melakukan tugas kerja pemimpin sering tidak berinteraksi dengan pegawainya, dan Ketika memberikan tugas atau kerja kepada pegawai tidak menunjukkan arah dan petunjuk tentang bagaimana penyelesaian tugas dengan baik, bahkan terlihat bahwa pimpinan tersebut tidak mampu mengendalikan emosi ketika berhadapan dengan pegawai yang keliru dalam bekerja. Menegur pegawai dengan kata-kata yang kasar yang membuat pegawai merasa malu, tertekan dan tidak nyaman dalam bekerja. Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Distrik Batani Kabupaten Pegunungan Bintang.

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang maka yang telah diuraikan, maka yang dapat di rumuskan menjadi masalah adalah sebagai berikut:

1. Apakah pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Kantor Distrik Bantai Kabupaten Pegunungan Bintang.
2. Faktor -Faktor yang mempengaruhi pengembangan bagi sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Kabupaten Pegunungan Bintang

C. TUJUAN DAN MANFAAT

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengembangan sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN).
- b. Untuk mengetahui faktor yang menghambat pengembangan sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN).

2. Manfaat.

a. Secara Teoritis

Hasil penelitian diharapkan dapat memahami manfaat bagi pengembangan keilmuan khususnya kepada yang bersangkutan dengan pengembangan sumber daya manusia (SDM) dan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN).

b. Praktis.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi manfaat bagi pengembangan sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Distrik Batani Kabupaten Pegunungan Bintang Provinsi Papua Pegunungan.

D. Lokasi penelitian

Lokasi penelitian adalah Distrik Batani kabupaten Pegunungan Bintang Provinsi Papua Pegunungan

E. TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengembangan sumber daya manusia SDM

Secara umum, pengembangan SDM adalah semacam aktivitas yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan keterampilan sumber daya manusia. Hal ini berfungsi agar SDM tersebut semakin produktivitas dalam bekerja. Tujuan dari pengembangan SDM adalah menciptakan perubahan positif bagi karyawan.

Menurut Kurniawati (2020), pengembangan SDM bertujuan antara lain untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan sikap karyawan, sehingga dapat bekerja lebih baik secara efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan perusahaan.

a. Konsep dan pengertian pendidikan.

Konsep pendidikan sebagai proses manusiawi yang terwujud dalam proses pendewasaan, pembentukan diri sendiri, menuju kedewasaan yang susila, melalui internalisasi (pembiasaan, normasi) nilai-nilai kemanusiaan.

Konsep pendidikan menurut **Ki Hadjar** Dewantara adalah pendidikan yang holistik, dimana murid atau peserta didik dibentuk menjadi insan yang berkembang secara utuh meliputi olah rasio, olah rasa, olah jiwa dan olah raga melalui proses pembelajaran dan lainnya yang berpusat pada murid dan dilaksanakan dalam suasana penuh

b. Konsep dan pengertian penelitian.

Penelitian adalah proses sistematis untuk mengumpulkan data, menganalisisnya, dan menginterpretasikan hasil analisis data untuk

menambah pengetahuan kita tentang suatu fenomena di mana kita merasa tertarik untuk mendalaminya atau untuk memahami suatu fenomena yang baru.

c. Konsep dan pengertian sistem kinerja.

Sistem kerja merupakan susunan antara tata kerja dengan prosedur kerja yang jadi satu sehingga membentuk pola tertentu dalam penyelesaian suatu pekerjaan.

Menurut Sutrisno (2016:172) “Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.”

2. Kinerja

Secara umum, definisi kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya.

a. Konsep dan prinsip Disiplin

Disiplin merupakan suatu kondisi yang terbentuk dari proses dan serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai ketaatan, kepatuhan, dan ketertiban.

Rachman (1999:168) mengatakan, disiplin adalah upaya mengendalikan diri individu atau masyarakat dalam mengembangkan kepatuhan dan ketaatan terhadap peraturan dan tata tertib berdasarkan dorongan dan kesadaran yang muncul dari dalam hatinya.

b. Konsep dan pengertian tanggung jawab .

Pengertian tanggung jawab adalah melakukan semua tugas dan kewajibannya dengan sungguh-sungguh. Tanggung jawab juga berarti siap menanggung segala risiko atas perbuatan sendiri.

Widagdho (1999) mengatakan bahwa Tanggung jawab adalah kesadaran manusia atas tingkahlaku atau perbuatannya yang disengaja maupun yang tidak disengaja. Tanggung jawab juga berarti perbuatan sebagai wujud dari kesadaran akan kewajibannya. Tanggung jawab erat kaitannya dengan kewajiban.

c. Konsep dan pengertian masalah

Masalah adalah suatu kendala atau persoalan yang harus dipecahkan dengan kata lain masalah merupakan kesenjangan antara kenyataan dengan suatu yang diharapkan dengan baik, agar tercapai hasil yang maksimal.

Menurut Punaji (2010:53), “masalah adalah keadaan atau kesenjangan antara harapan dan kenyataan. Tu kendala atau persoalan yang harus dipecahkan dengan kata lain masalah merupakan kesenjangan antara kenyataan dengan suatu yang diharapkan dengan baik, agar tercapai hasil yang maksimal.

F. DEFINISI VARIABFL DAN DEFINISI KONSEP

1. Definisi konsep

Konsep merupakan ide abstrak yang dapat digunakan untuk mengadakan klasifikasi atau penggolongan yang pada umumnya

dinyatakan dengan suatu istilah atau rangkaian kata (Soedjadi, 2004 :14).

Konsep atau definisi konsep adalah generalisasi dari sekelompok fenomena tertentu, sehingga dapat dipakai untuk menggambarkan berbagai fenomena yang sama. Dalam penelitian ini, yang menjadi

2. Konsep untuk penulis lakukan penelitian.

Yaitu Definisi Operasional

Definisi Operasional adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015 : 38).

3. Metode Penelitian

Adalah suatu proses atau cara yang di pilih secara spesifik untuk menyelesaikan masalah yang diajukan dalam sebuah penelitian sedangkan metodologi penelitian dapat definisikan sebagai suatu ilmu yang menjelaskan bagaimana seharusnya sebuah penelitian dilakukan

A. Jenis Penelitian

Metode penelitian yang di gunakan pada penelitian ini yaitu metode kualitatif untuk dapat menggambarkan keadaan daerah penelitian berdasarkan lokasi penelitian menyangkut dengan Nasution (sudjarwo, 2001) pendekatan kualitatif merupakan pendekatan yang berdasarkan pada kenyataan lapangan dan apa yang dialami oleh informan.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan pada Kantor Kampung Distrik Batani Kabupaten Pegunungan Bintang Provinsi Pegunungan.

C. Informan Penelitian

Pengertian informan adalah subyek penelitian yang dapat memberikan informasi mengenai fenomena/permasalahan yang diangkat dalam penelitian. Dalam penelitian Kualitatif, informan terbagi menjadi tiga yaitu: Informan kunci. Informan utama. Informan Pendukung.

Informan penelitian adalah orang-orang yang dapat memberikan informasi. Informan Penelitian adalah sesuatu baik orang, benda ataupun lembaga (organisasi), yang sifat keadaannya diteliti, (Sukandarumidi, 2002 : 65). Informan penelitian dalam penelitian Ini adalah Pegawai Pemerintahan Distrik Batani dan Masyarakat serta toko Toko masyarakat di kampung.

D. Teknik Pengumpulan Data

Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Teknik pengumpulan data primer yaitu data yang diperoleh melalui kegiatan penelitian langsung ke lokasi penelitian untuk mencari data-data yang lengkap dan berkaitan dengan masalah yang diteliti.

Teknik ini dilakukan melalui: Wawancara, yaitu dengan cara wawancara mendalam untuk memperoleh data yang lengkap dan mendalam dari informan.

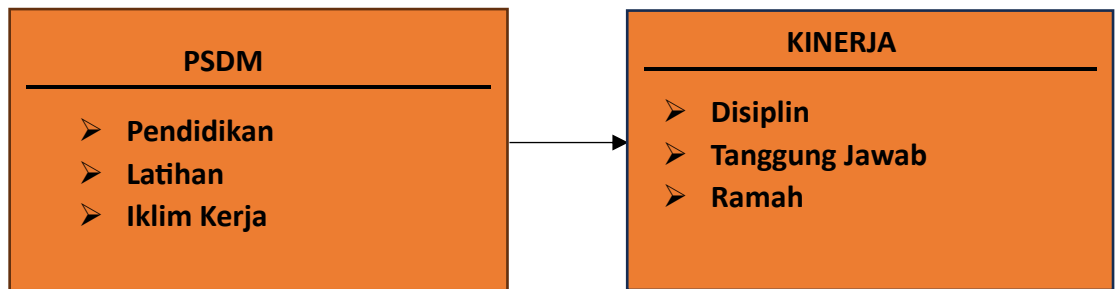
Metode ini dilakukan dengan Mengajukan pertanyaan-pertanyaan secara langsung dan terbuka kepada informan atau pihak yang berhubungan dan memiliki relevansi terhadap Masalah yang berhubungan dengan penelitian. Peneliti mengamati dengan teknik Observasi. Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan cara mengamati secara langsung terhadap objek penelitian kemudian mencatat gejala-gejala yang ditemukan di lapangan untuk melengkapi data-data yang diperlukan sebagai acuan yang berkaitan dengan permasalahan penelitian.

Kepustakaan yakni mengumpulkan data dari buku-buku, majalah, data di desa yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.

E. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh baik yang belum diolah maupun telah diolah, baik dalam bentuk angka maupun uraian. Dalam penelitian ini data-data sekunder yang diperlukan antara lain literatur yang relevan dengan judul “penelitian seperti buku-buku, artikel, , makalah, peraturan-peraturan, struktur Organisasi, jadwal, waktu, petunjuk pelaksana, petunjuk teknis, dan lain-lain yang memiliki relevansi dengan masalah yang diteliti.

G. Kerangka Pemikiran



LBM

- Kurang Pendekatan ASNS sangat berperahu pada kinerja ASN di Distrik Batani
- Rendah Kinerja ASN di sebabkan oleh minimnya pelatihan yang di ikuti oleh ASN di Distrik Batani hakirnya SDM sangat rendah kualitas nya.
- Pendidikan kinerja ASN kurang di tunjang melalui rendah disiplin yang mudah tanggung jawab yang jadi renda dan sikap pengertian yang terlihat tidak ramah.
- Iklim Kerja sangat rendah sangat berpengaruh pada semangat kerja ASN yang ada pada kinerja.