

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pengembangan sumber daya manusia sering dengan perkembangan dalam kegiatan pegawai atau karyawan (Didinas Kebudayaan dan Pariwisata Kantor Otonom) yang sering pecat, menghasilkan manfaat positif bagi kehidupan manusia dan memberi banyak kemudahan, seperti kemudahan dalam memperoleh didinas kebudayaan dan pariwisata kemudahan berstransaksikarena segala kegiatan pegawai dapat dilakukan dengan cepat, murah, dan tempat. sehingga aktivitas kerja karyawan akan meningkatkan,pengembangan sumber daya manusia perkembangan dalam kegiatan pegawai didinas kebudayaan dan pariwisata dari seluruh sumber daya manusia dalam suatu oorganisasi, baik organisasi swasta maupun publik, sumber daya manusia yang paling penting dan sangat menentukan dan sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuannya teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya modal kerja, namun jika tanpa sumber daya manusia akan sulit organisasi untuk mencapai tujuannya. oleh karena itu organisasi harus membangun fokus pada sumber daya manusia (SDM) untuk meningkatkan pekerjaan kinerja pegawaidalam melaksanakan semua pekerjaan yang ada dalam ruang dinas kebudayaan dan pariwisata.

Pengembangan sumber daya manusia perkembangan di kantor otonom saja melihat bahwa pemimpin atau manjaer sub bagian kepala bidang didinas kebudayaan dan pariwisata kantor otonom yang berkualitas meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan apa yang mereka menjadi tujuan organisasi akan tercapai, untuk mencapai tujuan tersebut maka suatu organisasi melakukan pimpinan atau manajer yang mampu mengelola sumber daya manusua yang ada dalam pegawai yaitu karyawan untuk meningkatkan efisien, efektifitas dan produktifitas kerja pegawai

Tujuan saya dalam penelitian ini adalah untuk menyajikan pemahaman tentang latihan keterampilan pegawai sebagai permasalahan pendidikan dan pelatihan bagi pegawai baru. Jika meningkatkan pegawai melalui pelatihan dampak MSDM pada kinerja. Manajemen sumber daya manusia tentang bagaimana mereka terhubung. Minat dalam MSDM dan kinerja sebagian mencerminkan pandangan bahwa bentuk agenda penelitian yang berusaha untuk memperkenalkan kembali teori ke dalam debat empiris menggunakannya untuk meninjau beberapa temuan empiris yang muncul. Jika kita ingin meningkatkan pemahaman kita tentang dampak MSDM pada kinerja, kita perlu teori tentang MSDM, teori tentang kinerja dan teori tentang bagaimana mereka terhubung. Minat dalam MSDM dan kinerja sebagian mencerminkan pandangan bahwa perdebatan tentang teori MSDM telah menjadi agak introspektif dan membosankan. Mungkin hanya ketika data empiris mulai muncul barulah kita menyadari betapa pentingnya teori itu. Saya akan mulai dengan mengulas secara singkat di mana kita berpijak pada teori-teori MSDM,

kinerja dan hubungan antara MSDM dan kinerja. Saya kemudian akan meninjau beberapa literatur terbaru dalam kerangka sederhana. Akhirnya, saya akan menguraikan masalah yang muncul dari ulasan ini dan menyoroti beberapa perkembangan yang perlu terjadi dalam teori dan praktik jika kita ingin meningkatkan pemahaman kita tentang MSDM dan kinerja.

Peran pengembangan SDM untuk meningkatkan kualitas para karyawan. Maka yang terpenting dalam kegiatan pengembangan SDM adalah untuk:

- Menggali dan menemukan potensi yang ada dalam setiap karyawan, yang potensial untuk dikembangkan demi kemajuan bersama. Meningkatkan kualitas hubungan kerja dan kerja sama tim di dalam perusahaan
- Meningkatkan rasa percaya diri para karyawan

Memberikan motivasi kerja kepada para karyawan Maka dari itu, kegiatan pengembangan MSDM harus dilakukan dengan tepat, sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

pengembangan diartikan sebagai suatu usaha meningkatkan kemampuan pegawai untuk menghadapi berbagai penugasan di masa kini dan masa yang akan datang. Pengembangan dapat dilihat sebagai pertumbuhan kemampuan yang terjadi jauh melalui apa-apa yang dituntut dalam suatu pekerjaan, hal ini mewakili usaha-usaha untuk meningkatkan kemampuan pegawai untuk menangani berbagai jenis penugasan. Pengembangan menguntungkan, baik bagi organisasi maupun individu, karena dalam pengembangan, karir individual juga mendapatkan fokus dan peningkatan (Eliana Sari, 2009: 11).

Pengembangan pegawai merupakan aktivitas memelihara dan meningkatkan kompetensi pegawai guna mencapai efektivitas organisasi. Pengembangan dapat dilihat sebagai pertumbuhan kemampuan yang terjadi jauh melampaui apa yang dituntut dalam suatu pekerjaan, hal ini mewakili usaha dalam meningkatkan kemampuan pegawai untuk mengerjakan berbagai jenis penugasan. Pengembangan keterampilan berarti pengembangan tingkat kemahiran pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, sehingga yang bersangkutan lebih profesional dalam bidang pekerjaan dibandingkan sebelumnya (Sedarmanyanti, 2017 : 6).

Pengembangan sumber daya manusia baru atau lama baik yang bekerja di sektor publik (Pegawai Negeri, maupun sektor swasta, perlu dilakukan secara terencana dan berkesenambungan agar pengembangan sumber daya manusia dapat dilaksanakan dengan baik, harus lebih dahulu ditetapkan suatu program pengembangan sumber daya manusia. Program pengembangan sumber daya manusia perlu disusun secara cermat, dan didasarkan kepada metode- metode ilmiah serta berpendoman pada keterampilan yang dibutuhkan organisasi atau perusahaan saat ini mampu untuk masa depan.

Pengembangan sumber daya manusia memang membutuhkan biaya yang cukup besar, tetapi biaya tersebut merupakan investasi jangka panjang bagi organisasi dibidang pengembangan sumber daya manusia. Karena sumberdaya manusia yang cukup dan tampil akan dapat bekerja lebih efisien, efektif, pemborosan bahan baku dan ausnya mesin berkurang hasil kerjanya lebih baik, maka daya saing organisasi atau perusahaan akan semakin besar.

Hal tersebut tentu saja akan memberikan peluang yang lebih baik bagi organisasi untuk memperoleh manfaat yang semakin besar, senggah balas jasa pegawai karyawan atau pekerja juga wajar untuk ditingkatkan.

Pengembangan sumber daya manusia mempunyai ruang lingkup yang lebih luas dalam upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, serta sikap atau tingkah laku karyawan pengembangan karyawan, menunjuk kepada yang didesain guna membantu pengembangan para karyawan.

Kesempatan demikian tidak terbatas pada upaya perbaiki informasi karyawan pada pekerjaannya yang sering namun juga tugas -tugas ke depan yang senantiasa berkembang sesuai dengan tuntutan organisasi dan masyarakat.

Strategi untuk mengembangkan (SDM) yang dikenal dengan manajemen organisasi, harus fleksibel dalam menerima gagasan- gagasan baru meskipun saat ini kurang sesuai, dan dapat melakukan beberapa reformasi secara fundamental terhadap praktik dan kebijakan konvensional kemampuan karyawan baru yang digabung dengan program pengenalan dan pelatihan karyawan tertentu, belum sepenuhnya menjamin hilangnya kesenjangan antara kemampuan kerja dan tuntutan tugas yang bermuara pada peningkatan produktivitas kerja organisasi atau perusahaan sebagai keseluruhan.

Setelah para karyawan bekerja dan dilaksanakan penilaian ternyata kepada mereka masih perlu dilakukan pengembangan, agar mereka lebih berkemampuan dalam melakukan

tugas dan dapat berprestasi lebih baik pengembangan (SDM) dirasa semakin penting manfaatnya karena tuntutan pekerjaan atau jabatan sebagai akibat kemauan di berbagai bidang, dan semakin meningkatnya tuntutan masyarakat sebagai dampak gelombang reformasi yang melahirkan yang semakin kuat terhadap kualitas maupun kuantitas pelayanan yang menjadi haknya.

1.2. Rumusan masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, penulis dapat di rumuskan masalah penelitian adalah sebagai berikut:” Bagaimana pengembangan Aparatur Sipil Negara pada kantor Dinas Kebudayaan dan pariwisata kantor otonom provinsi papua Di kota Jayapura

1.3. Tujuan Penelitian

1. Tujuan penelien ini untuk mendeskripsi pengembangan Aparatur Sipil Negara pada kantor Dinas kebudayaan dan pariwisata kantor Otonom Provinsi Papua Di Kota jayapura.

1.4 Manfaat Penelitian

- 1.4.1. Manfaat praktis dari hasil penelithan ini dapat memberikan kontribusi kepada Kepada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kantor Otonom Provinsi Papua Di Kata Jayapura untuk kebijakan peningkatan pengembangan Aparatur Sipil Negara.
- 1.4.2. Manfaat teoritis dari hasil penelithan ini dapat menjadi informasi bagi setiap orang sama dengan masalah ini untuk di teliti lebih lanjut di berbagai instansi pemerintah yang lain.