

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 LANDASAN TEORI

2.1.1. Pengembangan sumber daya manusia

Pengertian Sumber Daya Manusia atau disingkat menjadi SDM potensi yang terkandung dalam diri manusia untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial sosial yang adaptif dan transformatif yang mampu tercapainya kehidupan dalam tatanan yang seimbang dan berkelanjutan. Dalam pengertian praktis sehari-hari, sumber daya manusia dimegeri sebagai bagian integral dari sistem yang membentuk suatu organisasi (H.Sofyan Tausuri, 2013:1).

Sumber daya manusia merupakan terjemahan dari human resources human diartikan sebagai manusia, sedangkan resourcer adalah sumber sehingga terjemahan langsungnya adalah sumber daya manusia sebagaimana terjamahakan. Di Indonesia ditambahkan kata "daya" Ruky (2014) mengatakan bahwa para pakar di Indonesia kurang sreg dengan terjamahan sumber daya manusia, dan menambahkan kata daya, menjadi sumber daya manusia, Sumber daya manusia atau dalam pengertian lain sering dinamakan sebagai tenaga kerja atau bekerja. bekerja melakukan suatu pekerjaan secara sadar dengan tujuan tertentu. Kata pekerjaan mempunyai sebagai kondisi yang untuk kejelasan ketepatan memerlukan definisi yang teliti. Akan tetapi tertentu harus ditegaskan secara formal (Sinambela, 2012). Sementara menurut Ndraha (1989), pekerjaan berasal dari kata dasar kerja yang berarti proses penciptaan atau pembentukan nilai baru (tambah) pada suatu unit sumber daya manusia (dalam lijan Poltak Sinambela, 2016:65).

Pengembangan sumber daya manusia (human resources development) secara makro, adalah suatu proses peningkatan kualitas atau kemampun manusia dalam rangka mencapai suatu tujuan pengembangan bangsa. Proses peningkatan di sini mencakup

perencanaan, pengembangan, dan pengelolaan sumber daya manusia (Rizki Amalia, 2017:1855).

Menurut Moekijat (1991:8), pengembangan pegawai adalah setiap usaha untuk memperbaiki pelaksanaan pekerjaan yang sekarang maupun yang akan datang dengan memberikan informasi, memengaruhi sikap atau menambah kecakapan. Dengan demikian potensi masing-masing auditor tidaklah bersifat positif, melainkan dinamis. Selanjutnya Nawawi dan Martini (1990:176) mendefinisikan pegawai sebagai upaya memberikan kesempatan kepada setiap personal sebagai tenaga kerja untuk mewujudkan potensinya secara maksimal melalui kegiatan-kegiatan yang hubungan dengan volume dan beban kerja yang menjadi tanggung jawabnya dalam mewujudkan tujuan organisasi. Menurut Sandarmayati (2010:163) mengemukakan bahwa pengembangan adalah usaha mengurangi atau menghindari terjadinya kesenjangan antara kemampuan karyawan dengan yang dikehendaki organisasi. Usaha tersebut dilakukan melalui peningkatan kemampuan kerja yang dimiliki karyawan dengan cara menambah pengetahuan dan keterampilan serta berubah sikap.

Manajemen SDM sesuai dengan pengelompokan fungsinya mencakup kegiatan-kegiatan sebagai berikut (1) Fungsi perencanaan (*Planning*) merupakan fungsi penetapan program-program pengolahan sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan organisasi perusahaan, kegiatannya : pemahaman jabatan, penentuan sasaran organisasi, analisis pekerjaan atau jabatan, penentuan kebutuhan SDM bagi organisasi yang bersangkutan, dan perencanaan untuk penunjangnya disertai pengalihannya (2) Fungsi pengorganisasian (*Organizing*) merupakan fungsi penyusunan dan pembentukan dengan mendesain struktur dan hubungan antara para pekerja dan tugas-tugas termasuk mendapat pembagian tugas wewenang jawab kegiatannya mencakup

: Rekrutmen (pengadaan) penyelesaian dan oerientasi (pengenalan) organisai (3) Fungsi pengarahan (*directing*) merupakan fungsi pemeberian dorongan pada para pekerja agar dapat dan mamapu berkerja secara efektif dan efisisen sesuai tujuan yang telah di rencanakan. Pengembangan pengembangan personel, dan perencanaan karier (4) Fungsi pengadilan (*Controlling*) merupakan fungsi pengukuran, pengawasan pengadilan terhadap kegiatan yang di lakukan untuk mengetahui sejauh mana rencana yang telah di gtetapkan, khususnya di bidang tenaga kerja, telah di capai. Pemeliharaan personel, kegiatannya mencakup pengaturan kompensasi, pengaturan tunjangan pembinaan motivasi, kesehatan dan keselamatan, serta hubungan perburuhan dan pemberhetihan (Suparno Eko Widodo, 2015 : 8).

Berapa pendapat seperti Warren G. Bennis Richard Beekhand (dalam Sutarto, 2012 : 416 - 417) tentang pengembangan organisasi sebagai berikut : (1) Warren G. Bennis mengemukakan bahwa pengembangan organisasi adalah suatu terhadap perubahan, suatu strategi pendidikan yang di harapkan untuk mengubah kepercayaan, sikap, nilai dan susunan organisasi, sehingga organisasi dapat lebih baik dalam menyesuaikan dengan teknologi, pasar dan tantangan yang baru serta perputaran yang cepat dari perubahan itu sendiri (2) Richard Beekhand : Menurut pendapatnya bahwa pengembangan organisasi adalah suatu usaha (1) berrencana (2) meliputi organisasi keseluruhan, dan (3) di urus dari atas, untuk (4) meningkatkan efektifitas dan kesehatan organisasi mulai (5) Pendekatan berrencana dalam proses organisasi, dengan memakai pengetahuan ilmu perilaku.

Pengembangan diartikan sebagai suatu usaha meningkatkan kemampuan pegawai untuk menghadapi berbagai penugasan penugasan di masa kini dan di masa akan datang. Pengembangan dapat di lihat sebagai pertumbuhan kemampuan yang terjadi

jauh melalui apa-apa yang di tuntut dalam pekerjaan, hal ini mewakili usaha-usaha untulk meningkatkan meningktakan kemampuan pegawai untuk menangani sebgai jenis penugasan. Pengembangan memnghitungkan, baik bagi organisasi maupun indipidu karena dalam pengembangan, kerier indipidual juga mendapatkan fokus (Eliana Sari 2009 : 11).

Pengembangan pegawai merupakan aktivitas memelihara dan meningkatkan kompentensi pegawai guna mencapai efektifitas oerorganisasi. Pengembangan dapat di lihat sebagai pertumbuhan kemampuan yang terjadi melampaui apa yang di tungtuntut dalam suatu pekerjaan hal ini mewakili usaha dalam meningkatkan kemampuan pegawai untuk mengerjakan sebagai jenis penugasan pengembangan ketrampilan berarti pengembangan tingkat kemahiran pegawai dalam melaksanakan tugas yang di bebaskan, kepadanya, sehingga yang bersangkutan lebih provesional dalam bidang pekerjaan di bandingkan sebelumnya (Serdarmayanti, 2010 : 6)

Disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia upaya mewujudkan kemampuan untuk suatu pekerjaan. Maka meningkatkan kemampuan kntelektual pegawai untuk mengerjakan sebgai jenis penugasan dengan ketrampilan pegawai dalam melaksanakan tugas yang di bebaskan kepadanya

2.2.2 Aparatur Sipil Negara

Pengertian pegawai negeri menurut undang-undang pokok-pokok pegawai No. 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas undang -Undang No. 8 1974 pokok -pokok pegawaian adalah setiap warga negara republik indonedsia yang telah menemui syarat yang di tentukan, di angkat oleh pejabat yang berwenang dan sertai tugas dalam suatu jabatan nergeri atau di sertai tugas negara lainnya, dan di gaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pegwai-pegawai negeri kedudukan sebagai unsur

aparatur negara untuk memberikan pelayanan pada masyarakat secara profesional,jujur,adil,dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara

Menurut undang -undang No. 5 Tahun 2014 tentang aparatur sipil negara (di singkat ASN) adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintahan dengan perjanjian kerja yang berkerja pada instansi pemerintah.Kinerja adalah hasil yang di peroleh oleh suatu organisasi baik proses yang di hasilkan selama suatu periode Waktu. Kinerja adalah hasil akhir pekerjaan yang berkaitan dengan tujuan strategis organisasi dan kepuasan konsumen.berdasarkan oindikator penilaian kerja menurut PP.No 46 Tahun 2011 tentang penilaian prestasi kerja pegawai yaitu (a) Kuantitas,(b) Kualitas (c) Waktu, (d) Biaya,Orientasi pelayanan, Integritas ,(g) Komitmen,(h) Disiplin,dan (i) Kerjasama.Ketidak hadiran nilai-nilai kejujuran,kebenaran,dan di siplin serta keadiran tersebut diatas pada setiap individu PNS di duga kuat sebagai penyebab antara dari sekian banyak sebab buruk kinerja PNS, sedang penyebab utamanya adalah buruknya sistem manajemen sumber daya aparatur secara signifikan berdampak pada lemahnya daya saing nasional reformasi biorakrasi bidang penataan organisasi,penataan tata laksana,penguasaan pengawasan,dan penguatan akuntabilitas kinerja serta peningkatan kualitas pelayanan publik tidak optimal atau bahkan mengalami kegagalan jika tidak di mulai dari penataan dari sistestem manajemen sumber daya manusia apatur secara baik dan benar (Wirman Syari dan Alwi 2014 : 95

Di simpulkan aparatur sipil negara berkedudukan sebagai unsur pegawai yang bertugas secra profesional,jujur,adil,dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara.

2.2 Kerangka Teori

2.2.1. Metode Teori Human Resources

HC adalah bekal pengetahuan, kebiasaan,atribut sosial,dan kepribadian(termasuk kreaktivitas) yang dinyatakan sebagai kemampuan untuk menghasilkan nilai

ekonomi melalui pekerjaan teori HC erat kaitannya dengan penelitian manajemen sumber daya manusia dalam manajemen bisnis dan praktis ekonomi makro. Ide HC dapat ditelusuri kembali setidaknya Adam Smith pada abad ke 18 teori HC moderen berhasal dari (Beceker 1993),Seorang ekonomi dan pemenang nobel dari universitas Chicago.(Hasmin dan Juniarti Nurung 2021 :67)

Konsep munculnya konsep CH ini sebabkan adanya transformasi SM.Transformasi ini bermula dari pemikiran bahwa manusia adalah tidak berwujud dengan banyak keunggulan, yaitu kemampuan manusia tidak akan langsung berkurang ketidaka di gunakan dan ketika di sebar luaskan, tetapi akan meningkatkan kemampuan indipivu dan oarang lain.Human capital setidaknya dapat dimaknai dengan tiga konsep. Konsep pertama yaitu “ konsep yang melihat modal manusia dari aspek individual yang menyatakan bahwa modal manusia merupakan suatu kemampuan yang memiliki berupa pengetahuan dan keterampilan. Kemudian di perluas menjadi pengetahuan, kopetensi, sikap kesehatan, dan sifat yang di miliki oleh manusia” (Rastogi, 2002). Konsep kedua menyatakan bahwa” human capital merupakan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh melalui serangkaian aktivitas pada lembaga resmi seperti sekolah, kursus dan pelatihan, sehingga konsep ke dua ini mulai serangkain proses tertentu” (Alan Kai Ming Au et al., 2015). Konsep ketiga, frank dan Bernankke, (2007) berpendapat bahwa HC adalah kombinasi dari pendidikan, pengalaman, pelatian, keterampilan, kebiasaan, kesehatan, energi, dan inisiatif yang mempegaruhi produk manusia. Dengan demikian ketiga konsep modal manusia data dilangkum menjadi, pertama adalah dilihat dari aspek individu mengacau pada pengetahuan dan keterampilan. Konsep kedua menyatakan bahwa human capital merupakan pegetahun dan keterampilan yang didapatkan melalui berbagai aktivitas. Sedangkan konsep ketiga memandang human capital melalui persepektif orientasi produksi. (dalam Hasmin dan Juniarti Nurung, 201:67-69)

Argumentasi manajemen sumber daya manusia kepegawaian adalah program pengembangan SDM pentingnya organisasi melakukan investasi peralatan kapital tidak kapabel dan terampil ini semakin penting untuk di tekanakan, bila kita menyadari perusahaan teknologi terjadi sangat cepat usang atau investasi dalam teknologi hanya memberikan keumggulan kopetitif terbatas karena. Berdasarkan uraian tersebut dibatas, berikut ini dapat dikemukakan kreaktivitas disini adalah termasuk kreaktifitas dikalangan SDM serta karyawan lainnya di sektor privat dan publik, yaitu berupa daya pikir dan semangat yang memungkinan SDM yang bersangkutan untuk mengadakan sesuatu yang memiliki krgunaan, tatanan, keindahan, atau arti penting dari sesuatu yang kelihatannya tidak ada dimensi kreaktivitas SDM tersebut, sebagai salah satu dimensi atas variabel dari pemberdayaan SDM itu sendiri ada pun indikator dari dimensi kreaktivitas SDM tersebut adalah daya pikir untuk megadakan sesuatu yang berguna keindahan, dan semangat.

2.2.2. Pendidikan dan pelatihan

Pengembangan SDM (sumber daya manusia) merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi agar pengetahuan (Knowledge), kemampuan (ability) dan keterampilan (skill) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Dengan kegiatan pengembangan ini, maka diharapkan dapat memperbaiki dan mengatasi kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, sesuai pengembangan ilmu dan teknologi yang digunakan oleh organisasi” dengan demikian, pengembangan SDM merupakan sebuah cara efektif untuk menghadapi tantangan- tantangan termasuk ketertinggalan SDM serta keragaman SDM yang dalam organisasi perubahan teknik kegiatan yang disepakati dan perbuatan SDM dalam menghadapi tantangan- tantangan diatas unit(Gouzal, 2000:496)

Sebagaimana di dalam konteks pengembangan sumber daya manusia, pendidikan dan pelatihan adalah upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia. Terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Penggunaan istilah pendidikan dan pelatihan dalam suatu institusi atau organisasi biasanya disatukan menjadi diklat (pendidikan dan pelatihan). Unit yang menangani pendidikan pelatihan pegawai atau karyawan lazim disebut pusklat (pusat pendidikan dan pelatihan) (Rizki Amalia, 201:215).

Kebutuhan pendidikan dan pelatihan tergantung pada adanya kesenjangan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan oleh organisasi. Kesenjangan ini dimunculkan pada saat tidak adanya kesesuaian pengetahuan dan keterampilan dengan adanya tuntutan perubahan lingkungan organisasi. Demikian pula, kesenjangan terjadi pada saat organisasi menerima pegawai- pegawai baru dan perubahan lingkungan organisasi, seperti perubahan pemerintahan para pelanggan, serta perubahan teknologi (Wisman Syafri dan Alwi, 2014:63).

Perlu diadaptasi oleh organisasi. Misalnya, penggunaan teknologi komputer yang menggantikan pemakaian mesin ketik. Pegawai yang biasanya mengetik dengan mesin ketik biasa, maka harus dilihat menggunakan komputer begitu pula pada bagian pengolahan data atau informasi secara manual harus dilihat mengoperasikan komputer (Wisman Syafri dan Alwi, 2014:64)

Peran sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor utama dalam kemajuan dan eksistensi suatu lembaga atau organisasi. Jadi bagi seorang administrator hendaknya sangat memperhatikan perkembangan dari sumber daya manusia terlebih meningkatkan pengetahuan dan keterampilan para staf. Lebih jauh upaya peningkatan pengetahuan dan keterampilan adalah untuk mengembangkan kecakapan dan kinerja pegawai. Sumber

daya manusia yang cakap dan ahli dalam bidang pekerjaannya akan memberikan kontribusi yang besar terhadap perkembangan organisasi atau lembag. Sikula yang dikutip oleh (Munandar, 1978:22), sebagai berikut **training** adalah proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan sistematis dan terorganisir, dimana tenaga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan pelatihan teknis untuk tujuan tertentu.

Sedangkan pelatihan disediakan oleh organisasi untuk membantu pegawai mendapatkan keterampilan yang di perlukan bagi peningkatan kinerja organisasi. Jadi, pelatihan diperlukan untuk mengatasi masalah- masalah yang sifatnya teknis, sedangkan pendidikan di perlukan untuk menambah kemampuan wawasan pegawai untuk memecahkan masalah- masalah organisasi secara keseluruhan (Wрман Syafi dan Alwi, 2014:65).

2.2 Peraturan Pemerintah

Undang-Undang No Tahun 2014 pengembangan kompetensi ASN hal setiap ASN yang bertujuan memaksimalkan kemampuan pegawai sehubungan memberikan kontribusi optimal bagi organisasi .Jakarta 19 November 2014 bertempat di ruang aula tentara pelajar pantai 2 pusdiklat tefungha badiklat kemhan dilaksanakan sosialisai UU No. 5 tahun 2014 tentang ASN oleh korpri badiklat kemhan dalam rangka menyambut HUT korpri ke-43. Acara tersebut di buka pukul 09.15 Wib dan ditutup pukul 11.45 Wib oleh kabadiklat kemhan mayjen TNI. Hartind asrin yang diawali dan diakhiri dengan laporan ketua korpri sub unit badiklat kemhan Pembina Tk I V/B Drs. Dedi kusmayadi, M. pd.

2.3. kerangka konsep

Kerangka konsep dari variabel penelitian tentang pengembangan sumber daya manusia aparatur sipil negara dengan indikator dan sub indikator sebagai berikut:

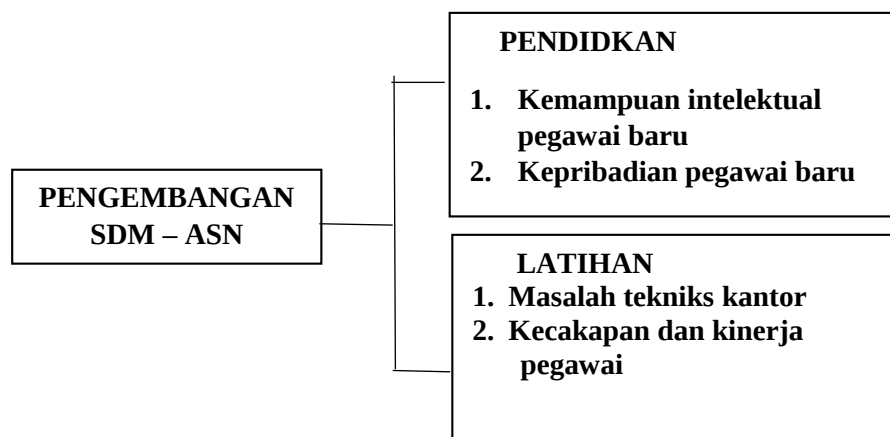
(1) Pendidikan untuk mengembangkan (a) kemampuan intelektual dan (b) kepribadian pegawai baru

(2) Pelatihan yang dilakukan kepada pegawai untuk (a) mengatasi masalah-masalah teknik di kantor. Dan pelatihan keterampilan untuk (b) meningkatkan kecakapan kinerja pegawai

2.4. Kerangka Pikir

Kerangka pikir penelitian tentang pengembangan sumber daya manusia Aparatur Sipil Negara, sebagai berikut

Bagan 2.1. Kerangka Pikir Penelitian



Sumber : *Di adaptasikan dari (Becker,1993) dalam (Hasmin & dan juniarti ,Nurung ,2021 : 67) dan (Warman Syafri & Alwi, 2014 : 65).*