

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen Sumber daya manusia adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai salah satu pengelolaan dan pendayagunaan sdm. Selanjutnya, dikemukakan bahwa sdm merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.Pada hakikatnya, SDM merupakan gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya manusia yang cukup potensial dan sangat dominan pada setiap organisasi. Oleh sebab itu Sumber daya manusia adalah keseluruhan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap kegiatan pengadaan seleksi, pelatihan, penempatan, pemberian kompensasi, pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sdm untuk tercapainya berbagai tujuan individu, masyarakat, pelanggan pemerintah dan organisasi yang bersangkutan.

Peran SDM telah berkembang dan diperkuat oleh minat yang lebih besar yang ditunjukkan dalam masalah hubungan manusia oleh para spesialis seperti ilmuwan perilaku dan yang semua penelitiannya telah memperkaya pengetahuan. Sumber daya manusia merupakan inividu yang produktif dan bekerja sebagai penggerak organisasi, baik itu organisasi yang ada di dalam suatu instansi atau perusahaan dan merupakan sumber daya yang tidak dapat digantikan serta menjadikan asset penting. Sumber daya manusia merupakan suatu hal yang penting dan harus dimiliki oleh suatu organisasi untuk mencapai tujuannya karena sdm merupakan elemen utama organisasi jika dibandingkan dengan elemen sdm lain seperti teknologi, modal, bahan baku karena manusia dapat mengendalikan faktor lain. Jadi seorang individu yang bekerja sebagai penggerak organisasi baik dalam suatu institusi maupun perusahaan dan sebagai aset berharga yang harus dilatih dan terus dikembangkan kemampuannya disebut dengan sumber daya manusia. Dapat dikatakan sumber daya manusia merupakan bagian yang penting untuk membentuk intgritas dan mewujudkan visi dan misi suatu organisasi. Jadi untuk mencapai tujuannya, suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem, supaya sistem tersebut dapat berjalan sesuai yang semestinya.

Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain sistem perencanaan, penyusunan pegawai, pengembangan pegawai, pengelolaan karier, evalusi kinerj, kompensasi pegawai dan hubungan

ketenagakerjaan yang baik. Manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dari praktik yang dibutuhkan seseorang untuk menjalankan aspek “orang” atau SDM dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pemberian imbalan, dan penilaian. Berpendapat tidak ada upaya manusia yang berhasil tanpa sumber daya manusia yang terlatih dan memiliki pengetahuan yang memadai. Kinerja adalah hal yang sangat penting untuk kemajuan suatu organisasi, semakin tinggi kinerja pegawai maka akan semakin mudah bagi organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Setiap instansi pasti butuh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja tinggi agar mampu membangun dan menggerakkan organisasi tersebut ke arah yang lebih baik dan maksimal. Manusia harus di perhatikan dan dipersiapkan untuk bisa menjalankan berbagai macam tugas, kewajiban, dan tanggung jawab yang akan diemban guna mewujudkan tujuan organisasi.

Pentingnya Sumber daya manusia pengembangan jelas ketika seorang menganggap bahwa dalam setiap ekonomi unsur manusialah yang menjadi faktor produksi dan juga tanpa pemgembangan kompetensi yang berkelanjutan pada orang, organisasi tersebut tidak mungkin mencapai tujuannya. Manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan sumber daya tenaga kerja manajemen itu berkaitan dengan kepemimpinan baik dalam hubungan kelompok dan individu, dan hubungan manajemen tenaga kerja. Ini secara efektif

menggambarkan proses perencanaan dan mengarahkan aplikasi, pengembangan dan pemanfaatan. Manajemen sumber daya manusia melakukan semua fungsi yang berkaitan dengan elemen manusia atau hubungan dalam organisasi serta elemen material. Apapun item yang tercantum didalamnya sebagai fungsi dan tujuan utamanya adalah untuk melihat bahwa sumber daya manusia dimanfaatkan secara optimal untuk kebaikan organisasi dan harus ada kerjasama yang berarti untuk mencapai tujuan manajemen. Keahlian disatukan dalam arah sikap ilmiah yang diciptakan sedemikian rupa sehingga memotivasi kelompok untuk mencapai tujuan organisasi secara ekonomis, efektif dan cepat, dan juga memenuhi dan memuaskan kebutuhan fisiologis, dn sosialnya serta mewujudkan kemampuan potensinya.

Badan pengembangan sumber daya manusia (BPSDM) mempunyai tugas utama mengimplementasikan pengembangan sumber daya manusia dan aparatur di bidang penyelenggaraan urusan pemerintah yang menjadi wewenang pemerintah daerah provinsi dan kabupaten atau kota sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Tugas utama tersebut telah menuntut BPSDM untuk mempersiapkan rencana strategis setiap tahunnya guna meningkatkan keahlian, keandalan, dan profesionalisme sumber daya manusia.

Sumber daya manusia pada Bpsdm adalah tugas melaksanakan pengembangan sumber daya manusia dan aparatur di bidang

penyelenggaraan urusan pemerintah yang menjadi kewenangan pemerintah daerah provinsi dan kabupaten/kota sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Pelaksanaan urusan rekrutmen sdm, pelaksanaan urusan kerja dan remunerasi sumber daya manusia, pengelolaan urusan karir dan layanan analisis informasi sumber daya manusia dan pelaksanaan fungsi lain yang diberikan. Pengelolaan tenaga kerja di dalam organisasi, termasuk rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, dan manajemen kinerja.

Manajemen Sumber daya manusia adalah proses pendayagunaan seluruh sumber daya yang dimiliki organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Proses dimaksud melibatkan organisasi, arahan, koordinasi, dan evaluasi orang-orang guna mencapai tujuan yang ditetapkan. Manajemen sdm dapat didefinisikan sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Manajemen sumber daya manusia suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup pegawai. Pegawai pada Bpsda Provinsi Papua pegawai tetap 70 sedangkan honorer 34 pegawai, pangkat gologan pegawai II/a 26, II/b 1, II/c 3, III/a 12, III/b 7, III/c 10, III/d 12, IV/a 10, IV/b 5, IV/d 9 Pegawai dilihat dari pangkat golongan kebanyakan komposisinya pangkat golongan II dan III sehingga banyaknya pelaksana. Dan Manajemen pada kantor Bpsda ini manajemen direkrut dari daerah.

UU No 5 tahun 2014 yaitu tentang Pegawai negeri sipil atau Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya Aparatur sipil Negara adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. UU No 20 Tahun 2023 yaitu tentang Aparatur sipil Negara Manajemen ASN termasuk didalamnya transformasi komponen manajemen ASN. Berperan sebagai perencana, pelaksana dan pengawas penyelenggaran tugas umum pemerintah dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan public yang profesional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme. Sedangkan uu no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dalam undang-undang ini bahwa Hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Maka masalah yang penulis dikarenakan belum optimalnya manajemen sumber daya manusia nya atau belum peningkatakan kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka dengan ini peneliti melakukan sebuah penelitian yang berjudul “**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PADA KANTOR BPSDM**”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti mengajukan pertanyaan penelitian, yaitu sebagai berikut :

Bagaimana Manajemen Sumber daya manusia di kantor BPSDM Provinsi Papua ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah di rumuskan maka Adapun tujuan penelitian yang dilakukan adalah Untuk mengetahui Manajemen SDM pada kantor badan pengembangan sumber daya manusia.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi akademik Prodi Manajemen administrasi perkantoran.
2. Secara Praktis, penulis dapat menambah pengalaman dan melatih daya pikir, dapat menerapkan berbagai teori yang telah dipelajari.