

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Upaya Pengembangan SDA

Penelitian ini berkenaan dengan pengembangan khususnya dari Aspek upaya pengembangan oleh karena itu teori –teori utama yang akan dijadikan landasan adalah pengembangan dan teori pendidikan, pelatihan.

Pengembangan sumber daya manusia menurut Gouzali dalam Kadarisman (2013:5) adalah 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 dengan perkembangan ilmu dan teknologi yang digunakan oleh organisasi. Selanjutnya, menurut Malayu S.P Hasibuan (2008:69) pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan.

Konsep pengembangan menurut Andrew F. Sikula dalam Malayu S.P Hasibuan (2008:70) mengacu pada masalah staf dan personel adalah suatu proses pendidikan jangka panjang menggunakan suatu prosedur yang sistematis dan terorganisasi dengan mana manajer belajar pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum. Pengembangan pengetahuan dimaksudkan untuk memperbesar kemampuan para SDA dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Contohnya, apabila selama ini SDA yang ada hanya mampu bekerja secara efektif selama 5 jam per hari, setelah pengembangan ia mampu bekerja secara efektif selama 6-7 jam per hari dengan kualitas yang semakin tinggi dan sebagainya. Kemampuan ini dapat berkembang biasanya dipacu oleh pengembangan pengetahuan, yaitu pengetahuan memahami tujuan bekerja, pengetahuan dalam melaksanakan

kiat-kiat jitu dalam melaksanakan pekerjaan yang tepat, cepat, aman, nyaman, murah, dan baik. Pemahaman betapa pentingnya disiplin dalam organisasi agar semua aturan dapat berjalan dengan baik, dan untuk apa bekerja keras, dan sebagainya. Oleh sebab itu, pengembangan kemampuan ini berkaitan erat dengan pengembangan pengetahuan. Dengan bertambahnya pengetahuan, akan menumbuhkan kemampuan dan keterampilan SDA.

Pengembangan menurut Suprianto adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan pegawai dengan cara meningkatkan pengetahuan dan pengertian pengetahuan umum termasuk peningkatan penguasaan teori, pengambilan keputusan dalam menghadapi persoalan organisasi

Wayan Mujiati dan I Wayan Mudiarta Utama (2012:90) menyatakan konsep upaya pengembangan ini adalah fungsi operasional kedua dari sumber daya manusia. Pengembangan karyawan baru atau lama perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan. Untuk dapat melaksanakan pengembangan dengan baik, terlebih dahulu harus ditetapkan suatu program pengembangan karyawan. Program pengembangan karyawan ini hendaknya disusun secara cermat dan didasarkan pada metode-metode ilmiah serta berpedoman pada keterampilan yang dibutuhkan perusahaan saat ini maupun untuk masa depan. Pengembangan ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan, teknis, teoritis, konseptual, moral karyawan supaya prestasi kerjanya baik, dan mencapai hasil yang optimal.

Pada umumnya pengembangan sumber daya manusia selalu diiringi dengan pelatihan tenaga kerja. Bahkan tidak sedikit pula yang menyamakan keduanya. Henry Simamora dalam Ambar Teguh Sulistiyani Rosidah (2009:220) menjelaskan bahwa pelatihan (training) diarahkan untuk membantu karyawan menunaikan kepegawaian mereka saat ini secara lebih baik; sedangkan pengembangan (development) adalah mewakili suatu investasi yang berorientasi ke masa depan dalam diri pegawai. Pelatihan mempunyai fokus yang agak sempit dan memberikan keahlian secara cepat, namun pengembangan adalah investasi jangka panjang. Berdasarkan berbagai pendapat di atas, maka pengembangan sumber daya manusia dimaknai

sebagai suatu kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan secara konseptual maupun teoritis melalui pelatihan dan berorientasi untuk investasi jangka panjang di masa depan.

2. Pengertian SDA

Menurut Nawawi membagi pengertian SDA menjadi dua, yaitu pengertian secara makro dan mikro. Pengertian SDA secara makro adalah semua manusia sebagai penduduk atau warga negara suatu negara atau dalam batas wilayah tertentu yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang sudah maupun belum memperoleh pekerjaan (lapangan kerja). Pengertian SDM dalam arti mikro secara sederhana adalah manusia atau orang yang bekerja atau kerja, dll. Menurut Veithzal Rivai sumber daya manusia adalah seorang yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan usaha pencapaian tujuan organisasi. Selain itu sumber daya manusia merupakan salah satu unsur masukan (input) yang bersama unsur lainnya seperti modal, bahan, mesin dan metode/teknologi diubah menjadi proses manajemen menjadi keluaran (output) berupa barang atau jasa dalam usaha mencapai tujuan perusahaan. Pengembangan sumberdaya manusia akan selalu diarahkan pada peningkatan/pengembangan kualitas fisik dan kualitas nonfisik dari manusia itu sendiri (Notoatmodjo, 1999). Oleh karena itu, secara konvensional pengembangan sumber daya manusia selalu diartikan sebagai investasi human capital yang harus dilakukan sejalan dengan investasi physical capital. Cakupan pengembangan manusia tersebut meliputi pendidikan dan pelatihan, Kesehatan, gizi, penurunan fertilitas, dan pengembangan entrepreneurial yang kesemuanya bermuara pada peningkatan produktivitas manusia. Karenanya, kinerja pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, menurut pandangan konvensional ini adalah mencakup indikator pendidikan, kesehatan, gizi, dan lain-lain. Dalam konteks organisasi, pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu bagian proses manajemen sumber daya manusia dalam organisasi. Pengembangan sumber

daya manusia merupakan kesempatan belajar untuk membantu individu atau pegawai dapat berkembang dalam jangka panjang (Sedarmanto 2009).1q

3. Teori Pengembangan SDA

Menurut Sedarmayanti (2009:59) mengemukakan bahwa “Kualitas merupakan suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh telah dipenuhi berbagai persyaratan, spesifikasi, dan harapan”. Sedangkan sumber daya manusia, peningkatan potensi rasio (pemikiran, logika, IQ, kompetensi), juga mencakup peningkatan etika dan moralitas atau spiritual quotient (SQ), dimensi kompetensi memiliki unsur: pengetahuan, kemampuan, konsep diri, dorongan dan sifat motif. Dalam arti luas pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi secara substansi dipahami sebagai proses peningkatan potensi atau kemampuan, kompetensi, dan karier daripada karyawan/pegawai yang bersangkutan.

Dimensi upaya pengembangan, disamping Jabatan pemimpin tinggi yang terdiri dari jabatan tinggi pemimpin utama, jabatan tinggi madya dan jabatan pemimpin tinggi pratama. Kesemua jabatan diatas menuntut kualifikasi, kompetensi dasar dan kompetensi sesuai bidang tugas khusus jabatan administrator dan jabatan pemimpin tinggi membutuhkan kompetensi manajerial serta kompetensi sosial kultural. sumber daya manusia yang berkualifikasi menurut kebutuhan perusahaan dapat peroleh melalui program peatian dan pengembangan karyawan. pelatian dan pengembangan karyawan sehingkah merupakan faktor yang mendorong tercapainya kompetensi karywan sehingga dapat memberikan kinerja terbaik pada perusahaan. perusahaan perlu mengindentifikasi kebutuhan organisasi sehingga perusahaan dapat menerapkan jenis program pelatian pengembangan yang akan diberikan kepada induvidu dalam organisasi.

Kesesuaian kebutuhan organisasi dan tugas dengan program pelatian dan pengembangan karyawan akan mendukung peningkatan kopmtensi karyawan. penyesuaian teradap lingkungan kerja, menyelaraskan kemampuan diri teradap perkembangan teknologi dan perkembangan rekulasi dalam dunia

usaha merupakan sasaran dari pelatihan dan pengembangan karyawan, sehingga kompeten melankan tugas-tugasnya program pelatihan dan pengembangan karyawan dapat meningkatkan keterampilan pengetahuan dan pengalaman karyawan terhadap pekerjaannya.

Karyawan yang memiliki kompetensi terhadap pekerjaannya akan mendapatkan kesempatan untuk mengikuti tahapan jenjang karir dan akan mencapai jenjang karir yang baik. kegiatan dalam pelatihan bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian dan kompetensi. kegiatan pelatihan dilakukan melalui kegiatan pengajaran, pendidikan dan pelatihan yang meliputi materi ilmu ketrampilan dan keahlian. Kegiatan dalam pengembangan karyawan bertujuan untuk mempersiapkan karyawan agar dapat menyesuaikan diri terhadap tugasnya. pengembangan karyawan memberi kesempatan kepada ASN Untuk bersosialisasi tugas dan lingkungan pekerjaan, dengan demikian program pelatihan dan pengembangan memberi peluang terhadap pegawai agar dapat berperan dalam perusahaan.

Peningkatan kemampuan dan keahlian SDA organisasi yang berkaitan dengan jabatan atau fungsi yang menjadi tanggung jawab individu yang bersangkutan saat ini (current job oriented.) sasaran yang ingin dicapai dari suatu program pendidikan peningkatan kinerja individu dalam jabatan atau fungsi saat ini. pengembangan lebih cenderung bersifat formal, menyangkut antisipasi kemampuan dan keahlian individu yang harus disiapkan bagi kepentingan jabatan yang akan datang. tetap negara pada peningkatan kinerja pada ASN atau tenaga kerja yang baik dan benar. dan tujuan untuk merubah sikap, prilaku, pengalaman dan performansi kerja.

4. Konsep Pendidikan Dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya Aparatur, terutama untuk meningkatkan profesionalisme yang berkaitan dengan, keterampilan Administrasi dan keterampilan manajemen kepemimpinan. sebagaimana yang dikemukakan oleh Soekidjo (1999:4) bahwa untuk meningkatkan kualitas kemampuan yang menyangkut kemampuan

kerja,berpikir dan keterampilan maka pendidikan dan pelatihan yang penting di perlukan.Pendidikan dan Pelatihan menjadi proses perubahan pegawai yang tidak terlatih diubah menjadi pegawai yang cakap, dan pegawai sekarang dapat dikembangkan untuk diberikan tanggung jawab yang baru.

Adanya pendidikan dan latihan dimaksudkan untuk menyesuaikan sikap tingkah laku, dan pengetahuan serta kecakapan pegawai sesuai dengan tuntutan perkembangan pekerjaan. Menurut Yohanas (2007: 19) program pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu kegiatan mengenai sumber daya manusia yang paling penting dalam menghadapi berbagai tantangan perusahaan, baik dimasa ini maupun dimasa yang akan datang. Menurut Edwin B. Flippo pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kita secara menyeluruh. (Melayu S.P.Hasibuan; 2009:69-70) Pendidikan dan pelatihan merupakan proses belajar mengajar dengan mempergunakan teknik dan metode tertentu, guna meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang (karyawan atau sekelompok orang). Pendidikan dan pelatihan (training) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan atau sikap untuk meningkatkan kinerja.

Pendidikan dan pelatihan dapat diartikan suatu proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik atau metode tertentu, guna meningkatkan keterampilan seseorang atau sekelompok orang dalam menangani tugas dan fungsi melalui prosedur yang sistematis dan terorganisasi yang berlangsung dalam kurun waktu yang relatif singkat. (Harsono;2011:162) Menurut Pasal 1 ayat (9) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan. Dari pengertian diatas, dapat diketahui bahwa pendidikan dan pelatihan terdiri atas serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman ataupun

perubahan sikap seseorang. keahlian khusus bagi para karyawan atau membantu mereka membenahi kelemahan kinerja mereka.

2. Pendidikan

Cara mengembangkan SDA yang bisa dilakukan oleh kantor SDA adalah dengan pendidikan. tujuannya untuk meningkatkan kerja, yang artinya suatu pengembangan yang sifatnya, berhubungan langsung dengan karir mereka sendiri dan melakukan urusan tata usaha, kepegawaian berdasarkan pendidikan. Para pegawai di bpsdm juga membutuhkan pendidikan yang nantinya akan membantu mereka dalam mengatasi segala masalah yang terjadi di pekerjaan mereka. Karena didalam pendidikan itu sendiri. Ada banyak cara untuk mengatasi masalah tersebut.

Pasal 31 UUD 1945 tentang pendidikan ini yang mengatur sejumlah ketentuan.(1) setiap warga negara berhak mendapatkan pendidikan 2.setiap warga negara wajib mengikuti pendidikan dasar pemerintah wajib membiayainya 3.pemerintah mengusahakan dan menyelenggarakan satu sistem pendidikan nasional yang meningkatkan keimanan dan ketakwaan serta Akhlak mulia dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa yang diatur dengan UU.negara memprioritaskan anggaran pendidikan sekurang-kurangnya 20% dari negara pendapatan negara dan daerah pemerintah memajukan ilmu pengetahuan dan teknologi dengan menjunjung tinggi nilai-nilai agama dan persatuan bangsa untuk kemajuan peradaban serta kesejahteraan umat manusia.

Menurut Mukaran (1999:41) menyatakan pendidikan adalah kegiatan yang diselenggarakan untuk meningkatkan kompetensi menyeluruh seseorang dalam arah tertentu dan berada di luar lingkungan pekerjaan yang di tangannya saat ini, menurut Hasibuan (1997:75) mengemukakan pendidikan dan pelatihan adalah sama dengan pengembangan yaitu meningkatkan proses keterampilan kerja baik teknik maupun manajerial.

Menurut Simajutak (1996: membedakan Antara pendidikan dan pelatihan. jalur pendidikan formal memberikan dasar-dasar teori, logika dan kemampuan analisis, pengetahuan umum, pengembangan bakat, kepribadian dan

sikap mental. sedangkan jalur pelatihan menekankan pada Aspek kemampuan, keahlian, keterampilan taktik yang profesionalisme yang di kaitkan dengan pekerjaan dan persyaratan kerja. berdasarkan sifatnya pelatihan bersifat praktis (spesialis) pendidikan bersifat teoritis (generalis). walaupun terdapat perbedaan sudut pandang antara pendidikan dan pelatihan. tetapi pada dasarnya mempunyai tujuan yang sama, yaitu untuk meningkatkan keterampilan (skill) dan pengetahuan (knowledge)

1. Pelatihan,

Adalah dalam mengembangkan SDM seorang kerja atau ASN di bpsdm mereka sering dilakukan pelatihan bagi orang tersebut. tujuannya adalah untuk mengembangkan individu, dalam hal meningkatkan pengetahuan, keterampilan yang dimiliki, serta sikap individu tersebut pegawai tersebut. Menurut Nitisemito (1994) "pelatihan adalah suatu kegiatan dari perusahaan yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan dapat mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para karyawan yang sesuai dengan keinginan perusahaan yang bersangkutan".

Menurut Simamora (1997) pelatihan adalah proses sistematis perubahan perilaku pada karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional. jadi pelatihan dapat disimpulkan sebagai proses sistematis yang didalamnya ada suatu kegiatan, yang yang dimaksudkan untuk suatu pengembangan serta perbaikan kinerja para pesertanya guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional.

Pelatihan diadakan dan direncanakan atas dasar sebuah kebutuhan-kebutuhan beraneka ragam dan pelatihan adalah salah satu solusi yang kita bisa lakukan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan manusia yang menyangkut sumber daya manusia itu sendiri, biasanya, pelatihan terkait dengan kebutuhan-kebutuhan skill, pengetahuan dan juga informasi. Hal ini juga diadakan agar setiap individu dan kelompok, dan organisasi dapat bertahan dalam kehidupannya.

Pada dasarnya pada dasarnya analisis kebutuhan ini merupakan suatu proses untuk mengumpulkan dan menganalisis berbagai data untuk

mengidentifikasi hal-hal yang diperlukan dalam mencapai suatu tujuan tertentu. Berbagai hal yang perlu dilakukan Analisis untuk memenuhi kebutuhan pelatihan diantaranya adalah hal-hal yang berkaitan dengan materi, media pendukung kegiatan pelatihan, dan beberapa Antisipasi yang ada. Sehingga jika dalam penyelenggaraan kegiatan tersebut ternyata tidak sesuai dengan target yang ditentukan maka akan penyelenggaraan pelatihan sudah mempersiapkan sumber selanjutnya. Kegiatan memang tidak terlalu berjalan mulus dan sesuai dengan target penyelenggara. Bahkan kondisi dilapangan, ternyata banyak kegiatan pelatihan yang justru tidak dapat respon yang positif dari masyarakat atau anggota organisasi.

2. Pembinaan,

cara melakukan pembinaan para pegawai atau ASN di BPSDM bisa dengan mengatur serta dengan membina mereka yang menjadi subsistem organisasi dengan melalui beberapa program penilaian dan juga perencanaan. Hal –hal seperti ini juga bisa menjadi salah upaya yang tepat dalam mengembangkan sumber daya manusia di kantor bpsdm sehingga sdm juga bisa dihasilkan dari pembinaan akan lebih berkualitas pegawai. Pembinaan terhadap sumber daya manusia selain bertujuan untuk mengembangkan kemampuan pegawai atau ASN tersebut mengerti tentang mengapa dalam kantor ada aturan yang berlaku termasuk cara pegawai yang mematuhi,.

3. Rekrutmen

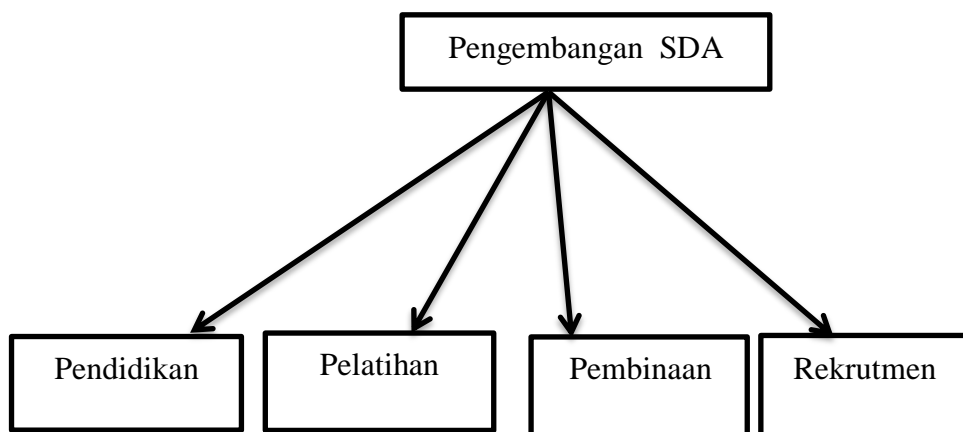
Rekrutmen adalah suatu proses untuk mencari calon pegawai, karyawan, buruh, atau tenaga kerja baru untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia organisasi atau perusahaan. Dalam tahapan ini diperlukan analisis jabatan yang ada untuk membuat deskripsi pekerjaan/job description dan juga spesifikasi pekerjaan/job specification. 15 Penarikan tenaga kerja merupakan proses pencarian calon karyawan yang memenuhi syarat dalam jumlah dan jenis yang dibutuhkan. Penarikan tenaga kerja berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan tenaga kerja sesuai dengan jumlah dan kualitasnya, baik dalam jangka pendek, menengah maupun jangka panjang.

2.2. Kerangka Konsep

Dari beberapa konsep upaya pengembangan yang diambil dari model Andrew F. Sikula dalam Malayu S.P Hasibuan (2008:70) ,

- (a) Pengembangan, pengembangan merupakan salah satu solusi terhadap sejumlah problem penurunan kualitas kinerja ASN, pegawai organisasi atau lembaga dan instansi yang disebabkan oleh penurunan kemampuan dan kekuasaan keahlian yang dimiliki oleh karyawan atau tenaga kerja. (b) pendidikan, pendidikan merupakan upaya untuk pengembangan SDM terutama untuk pengembangan kemampuan intelektual dan kepribadian. pendidikan pada umumnya berkaitan dengan mempersiapkan calon tenaga kerja yang digunakan suatu organisasi. (c) pelatihan, pelatihan merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja. Simamora : 2006;273 (d) pasal 1 Ayat 9 UU NO. 13 Tahun 2003. pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan Etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan.

2.3 Kerangka Pikir



Gambar 2.1 Kerangka pikir Penelitian Penulis

Sumber Dari: UU RI Nomor 5 Tahun 2014 ASN