

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam suatu lembaga, sumber daya manusia memegang peranan paling penting dan potensial bagi keberhasilan suatu perusahaan, mengingat sumber daya manusia merupakan penentu kegiatan perusahaan baik perencanaan, pengorganisasian, serta pengambilan keputusan. Sumber daya merupakan suatu sumber energi, tenaga, dan kekuatan (power) yang digunakan untuk menciptakan suatu daya, gerakan, aktivitas, kegiatan dan tindakan.

Saputri Muflikhati (2015) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa Pengembangan karyawan yang terdiri dari peserta, instruktur, materi, fasilitas dan lama pelatihan baik, maka akan meningkatkan kualitas kerja.

Kualitas sumber daya manusia sebuah organisasi merupakan salah satu faktor utama baik atau buruknya organisasi termasuk di dalamnya. Jika sumber daya manusia lemah, maka perkembangan organisasi dapat terhambat dan produktivitasnya menjadi terbatas sehingga organisasi tidak mampu bersaing, baik dalam skala lokal, regional, maupun global. Organisasi menempuh berbagai cara untuk mendapatkan sumber daya manusia yang memiliki kualitas tinggi,

etos kerja produktif, keterampilan dan kreativitas, profesionalisme, disiplin, serta mampu menguasai dan mengembangkan teknologi.²

Muh. Sofyan Anugrah Paseng (2013) menjelaskan Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat diketahui bahwa Pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dalam kondisi seperti ini perusahaan dituntut untuk mengadakan penyesuaian-penyesuaian dari segi yang terdapat dalam perusahaan tersebut. Dengan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas akan menjadikan kekuatan yang kokoh bagi perusahaan agar bisa bertahan, terus berkembang dan bisa bersaing. Untuk itu pengembangan sumber daya manusia sangat penting untuk benar-benar dirancang dengan matang oleh perusahaan supaya mendapatkan hasil yang memuaskan.

Nilam Sari Ningsih (2012) dalam penelitiannya menemukan Kinerja karyawan dapat dilihat dari kesetiaan, tingkat pengetahuan, kejujuran, prestasi kerja, dan rasa tanggung jawab terhadap kerjanya. Kelangsungan eksistensi suatu perusahaan yang terus hidup, tumbuh dan berkembang di lingkungan bisnis yang sangat kompetitif pasti memerlukan Sumber Daya Manusia yang kompeten dan berkualitas untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan kata lain, betapapun besarnya suatu perusahaan dan kuatnya

² Nurul Ulfatin, Teguh Triwiyanto, “*Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan* (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), h. 138

modal dana yang dimiliki, tidak menjamin akan baik-baik saja dan tidak akan ada nilai tumbuh kembangnya apabila tidak digunakan oleh manusia untuk menghasilkan barang atau jasa yang dibutuhkan oleh konsumen. Secara tegas betapapun besarnya modal yang ditanamkan akan menjadi suatu benda-benda yang tak bernilai jika tidak dikelola dan diolah secara profesional. Untuk itu, perlu disadari makna modal hanya akan ada artinya jika perhatian yang lebih besar diberikan kepada sumber daya manusia untuk dikelola menjadi suatu output atau produk yang berguna dan menghasilkan keuntungan bagi perusahaan. Kondisi ini dengan nyata memperlihatkan bahwa sumber daya manusia saat ini semakin berperan penting bagi kesuksesan untuk mencapai tujuan perusahaan.³

Strategi pengembangan sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja manajemen perusahaan harus melakukan berbagai cara untuk memberikan perubahan dari segi peraturan atau kebijakan dan kebiasaan karyawan agar bisa lebih baik lagi. Perusahaan perlu memiliki tujuan jangka panjang untuk mengembangkan usahanya, dengan meningkatkan kualitas, kinerja dan motivasi yang dimiliki karyawan sehingga produktivitas kerja bisa menjadi lebih baik dan perusahaan juga dapat meningkatkan citra perusahaan. Strategi yang telah dirancang perusahaan dalam pengembangan sumber daya manusia untuk

³ *Ibid...*

meningkatkan produktivitas kerja karyawan melalui pelatihan dan pengembangan yang dilakukan perusahaan diperlukan metode atau teknik untuk melakukan program tersebut. Setiap perusahaan mempunyai metode-metode yang berbeda tergantung pada kondisi perusahaan. Pada umumnya metode pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terdiri dari on the job training yang didalamnya terdapat rotasi pekerjaan, coaching, latihan intruksi kerja, demonstrasi dan pemberian contoh, dan lain sebagainya.⁴

Dalam pelatihan dan pengembangan yang telah dilakukan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan untuk menjamin kualitas dari pelatihan dan pengembangan, maka diperlukan evaluasi sebagai penentu dari keberhasilan setiap pelatihan dan pengembangan yang diselenggarakan. Evaluasi merupakan bagian penting dari pelatihan dan pengembangan yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengetahuan, ketrampilan, kinerja dan perilaku karyawan dalam menerapkannya pada proses kerja berlangsung. Sehingga perusahaan dapat menilai bagaimana hasil yang diperoleh dari pelatihan dan pengembangan tersebut.⁵

Menyadari pentingnya peranan sumber daya manusia yang sangat besar pada perkembangan dunia kerja pada interaksinya dengan berbagai faktor seperti faktor modal, material, metode, mesin

⁴ *Ibid*,...139

⁵ *Ibid*,...140

serta kegiatan usaha perusahaan. Maka diperlukan sumber daya manusia untuk mengelola sebaik mungkin. Hal ini, sebagaimana yang dikemukakan oleh Mathis dan Jackson bahwa sumber daya manusia ialah rancangan sistem–sistem formal pada sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan talenta manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi. Hal ini sebagai konsekuensi bagi forum buat membentuk penyesuaian antara SDM dengan fasilitas–fasilitas tersebut, melalui pengembangan yang sesuai dengan syarat serta kebutuhan lembaga.

Salah satu cara untuk mengembangkan sumber daya manusia dalam perusahaan, yaitu dengan meningkatkan kompetensi karyawan pada perusahaan. Sumber Daya Manusia adalah faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan visi untuk kepentingan manusia dan pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia.⁶ Pengembangan adalah suatu proses aktif untuk merubah suatu keadaan ke keadaan yang lain yang lebih baik. Apa yang dimaksud dengan suatu keadaan mungkin berhubungan dengan manusia (pegawai) atau pun organisasi.⁷ Sumber daya manusia dapat menciptakan efisiensi, efektivitas dan produktivitas perusahaan. Oleh karena itu pengelolaan sumber daya insani dalam organisasi menjadi suatu hal yang sangat penting, bukan

⁶ Tjutju Yuniarsih dan Suwanto, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Bandung : Alfabeta, 2008), hal. 8.

⁷ Prasetya Irawan, Pengembangan Sumber Daya Manusia, (Jakarta: STIA – LAN PRESS: 2014), hal. 25.

hanya menjadi tanggung jawab para pegawai atau karyawan, akan tetapi merupakan tanggung jawab pemimpin perusahaan. Pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia pada Kejaksaan Negeri Kepulauan Morotai ditujukan untuk memberikan tambahan pengetahuan dalam bentuk teori maupun praktek bagi pegawai. Dengan pengetahuan yang diperoleh dalam pelatihan, diharapkan kinerja pegawai dapat meningkat.

Demikian halnya dengan kondisi produktivitas kerja pegawai pada Kejaksaan Negeri Kepulauan Morotai, pada saat melakukan pekerjaan diperlukan figur seorang manajer yang dapat mengarahkan dan memotivasi pegawai dengan baik. Setidaknya ada empat kemampuan yang harus dimiliki seorang manajer, seperti mampu memberikan motivasi kepada para pegawai, mampu memberikan tugas kepada pegawai sesuai dengan keahliannya, mampu memberikan penghargaan, dan mampu memberikan contoh yang baik pada pegawainya. Selain itu, seorang pegawai harus memiliki kualitas yang baik, seperti sikap yang rajin, berdedikasi, bertanggung jawab, berhati-hati, teliti, cermat suka membantu sesama pegawai akan sangat membantu terciptanya produktivitas kerja yang optimal.

Dati Sacia Ilya (2017) menunjukkan dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan pelatihan dan pengembangan efektif dapat meningkatkan kinerja. Dikarenakan setelah pelatihan peserta dievaluasi Kembali guna memastikan prestasi dari setiap individu.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan langkah kelanjutan dari suatu proses pengadaan tenaga kerja yang pada dasarnya bertujuan untuk memastikan dan memelihara tenaga kerja yang tersedia agar selalu memenuhi kualifikasi yang telah dipersyaratkan sehingga selaras dengan perencanaan yang dipersyaratkan sehingga selaras dengan perencanaan strategis perusahaan serta tujuan perusahaan dapat tercapai sebagaimana yang direncanakan. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Di Kejaksaan Negeri Kepulauan Morotai”**

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka peneliti menetapkan fokus penelitian ini pada strategi pengembangan sumber daya manusia sebagai upaya peningkatan produktivitas kerja pegawai di Kejaksaan Negeri Kepulauan Morotai. Adapun pertanyaan penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Bagaimana strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai di Kejaksaan Negeri Kepulauan Morotai ?
2. Bagaimana dampak adanya pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai di Kejaksaan Negeri Kepulauan Morotai?

3. Bagaimana evaluasi terhadap metode – metode pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai di Kejaksaan Negeri Kepulauan Morotai?

C. Tujuan Penelitian

Mengacu pada fokus dan penelitian diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk menjelaskan:

1. Untuk mengetahui strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai di Kejaksaan Negeri Kepulauan Morotai.
2. Untuk mengetahui dampak adanya pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai di Kejaksaan Negeri Kepulauan Morotai.
3. Untuk mengetahui evaluasi terhadap metode – metode pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai di Kejaksaan Negeri Kepulauan Morotai.

D. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan menjadi alat untuk mengembangkan ilmu manajemen dan ekonomi dan khususnya terkait dengan pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

2. Secara Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan pedoman dan pertimbangan evaluasi bagi lembaga maupun peneliti lanjutan. Secara spesifik, manfaat penelitian ini adalah :

- Bagi lembaga

Terkait Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan, sumbangan pikiran. Dan dari hasil penelitian ini, dapat digunakan Kejaksaan Negeri Kepulauan Morotai sebagai dasar pertimbangan untuk pengembangan ataupun evaluasi terkait manajemen sumber daya manusia di lembaga tersebut.

- Bagi akademik

Penelitian ini diharapkan akan dapat menambah pengetahuan dan wawasan dibidang ekonomi khususnya untuk mahasiswa Pascasarjana UIN SATU Tulungagung agar dapat lebih mendalami teori yang diperoleh selama menempuh perkuliahan dan teori praktek di lapangan.

- Bagi peneliti selanjutnya

Semoga penelitian ini bermanfaat bagi pembaca dalam rangka pemenuhan informasi dan referensi atau sebagai bahan masukan yang dapat dipergunakan oleh pihak-pihak yang akan membahas masalah yang sama untuk diteliti lebih lanjut.

E. Penegasan Istilah

1. Penegasan konseptual

- Strategi

Istilah strategi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia yaitu rencana untuk memperbesar pengaruh terhadap pasar, baik jangka pendek maupun jangka panjang, yang didasarkan pada riset pasar, penilaian, perencanaan produk, promosi dan perencanaan penjualan serta distribusi⁸.

- Pengembangan sumber daya manusia

Pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu proses untuk meningkatkan kualitas pegawai agar menguasai pengetahuan, keterampilan, keahlian, dan wawasan yang sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.⁹

- Manajemen sumber daya manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi pada karyawan, memperhatikan hubungan kerja, kesehatan, keamanan, dan masalah keadilan.¹⁰

- Produktivitas kerja

⁸Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta : Balai Pustaka, 2002), hlm. 1092

⁹ Nurul Ulfatin, Teguh Triwiyanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan* (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), h. 138

¹⁰ G. Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : PT. Indeks, 2006), h. 203

Produktivitas adalah hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas merupakan ukuran efisiensi produktif.¹¹ Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk, dan nilai.

2. Penegasan operasional

Penegasan secara operasional dari judul “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Di Kejaksaan Negeri Kepulauan Morotai”. itu adalah menelaah dan mengkaji bagaimana strategi dan pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia sehingga besar harapan nantinya pengembangan sumber daya yang dilakukan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan di lembaga tersebut.

F. Sistematika Penulisan Skripsi

BAB I Pendahuluan, dalam ketentuan bab ini akan dibahas terkait dengan pendahuluan yang terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, penegasan istilah, sistematika terkait dengan penelitian.

¹¹ Anoraga, Pandji. 2004. Manajemen Bisnis. Jakarta : PT Rineka Cipta. Hal: 175

BAB II Kajian Pustaka, dalam ketentuan bab ini akan dibahas terkait dengan kajian Pustaka mengenai Strategi, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, serta penelitian terdahulu yang terkait dengan judul

BAB III Metode Penelitian, dalam ketentuan bab ini berisi tentang jenis penelitian, lokasi penelitian, kehadiran penelitian, sumber data, pengumpulan data, teknik analisis data, pengecekan keabsahan temuan, tahap-tahap penelitian.

BAB IV paparan data penelitian, dalam ketentuan bab ini akan dijelaskan terkait paparan hasil penelitian dan penemuan penelitian paparan data meliputi: Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai di Kejaksaan Negeri Kepulauan Morotai, Dampak Adanya Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai di Kejaksaan Negeri Kepulauan Morotai.

BAB V analisis data atau pembahasan, dalam ketentuan bab ini nantinya akan dibahas terkait Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai di Kejaksaan Negeri Kepulauan Morotai, Dampak Adanya Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai di Kejaksaan Negeri Kepulauan Morotai,

Kendala dan Solusi Dalam melaksanakan Pengembangan Sumber
Daya Manusia dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja

BAB VI Penutup, dalam bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran
yang diberikan oleh peneliti