

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan bagian integral dan memegang peranan penting dalam suatu organisasi yang menjadi dasar untuk merencanakan seluruh aktivitas organisasi. Dengan demikian, sumber daya manusia perlu untuk direncanakan dengan baik atau perlu adanya manajemen sumber daya manusia. Terkait dengan hal ini manajemen sumber daya manusia mempunyai perencanaan tersendiri dan perencanaannya sangat penting karena sumber daya manusia adalah motor atau penggerak sumber daya lainnya.

Organisasi apapun selalu berusaha untuk mengelola sumber daya manusia menjadi berkualitas. Karena itu, memerlukan perencanaan sumber daya manusia dengan baik dan mampu mengimplementasikannya secara konsisten. Manusia yang memiliki sumberdaya tentunya mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin, yang heterogen yang dibawa kedalam suatu organisasi sehingga tidak seperti mesin, uang dan material, yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai dan diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi (Nitisemito, 2010). Dengan demikian, kunci sukses sebuah organisasi sangat ditentukan oleh proses pengelolaan sumberdaya manusia yang sesuai tujuan organisasi secara komprehensif.

Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan atau aturan-aturan yang mudah dipahami untuk bekerja secara kontinyu untuk mencapai tujuan tertentu. Akibat terjadinyainteraksi dengan karakteristik masing-masing serta banyak kepentingan yang membentuk gaya hidup, pola perilaku, dan etika kerja, yang kesemuanya akan mencirikan kondisi suatu instansi atau organisasi. Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan yaitu terwujudnya kinerja karyawan yang baik. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang

karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Manggkunegara, 2013:22).

Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi pemerintah. Karyawan merupakan aset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Demi tercapainya tujuan organisasi, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin dan memiliki kinerja yang berkualitas dan berkuantitas. Melihat pentingnya karyawan dalam organisasi Gapensi Maluku Utara, maka karyawan memerlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai.

Gapensi adalah Asosiasi Jasa Konstruksi Nasional, didirikan di Tretes Provinsi Jawa Timur pada tanggal 8 Januari 1959, merupakan Asosiasi Jasa Konstruksi tertua dan terbesar di Indonesia. Gapensi juga adalah Anggota Luar Biasa Kamar Dagang dan Industri Indonesia dan merupakan Anggota Kelompok Unsur Perusahaan Jasa Konstruksi pada Lembaga pengembangan Jasa Konstruksi Nasional atau LPJKN yang didirikan berdasarkan Undang-Undang Nomer 18 Tahun 1999. Saat ini anggota GAPENSI sebanyak 42.102 perusahaan kontraktor, terdiri dari golongan kecil, menengah dan besar yang terbesar di seluruh Indonesia di 34 Provinsi dan 473 Kabupaten/Kota. Sebagai Asosiasi Jasa konstruksi, Gapensi menyelenggarakan Program-program pendidikan dan pelatihan bagi anggota serta memberikan berbagai informasi terkini tentang produk, teknologi konstruksi dan peluang pasar untuk anggotanya. GAPENSI telah menerima Kadin Award "Nugraha Adhika" sebagai Asosiasi Peringkat Terbaik 1 Anggota Luar Biasa KADIN Indonesia.

BPD Gapensi Maluku Utara, instansi ini bergerak di bidang pembuatan KTA (Kartu Tanda Anggota) dan sertifikasi bagi badan usaha jasa pelaksana konstruksi yang berbentuk badan hukum maupun yang berbentuk bukan badan hukum. Gapensi telah menerapkan TI sebagai infrastruktur untuk memberikan pelayanan administrasi kepada anggota. Dalam

menjalankan aktivitas utamanya yaitu menyediakan jasa pelayanan pada proses Registrasi/Her-registrasi KTA, Gapensi telah menggunakan sistem informasi dalam proses Registrasi/Her-registrasi KTA. Akan tetapi pada proses pembuatan KTA diperusahaan ini, yaitu masih kurang efektif dan belum memaksimalkan proses kerjanya pada Bidang Administrasi dimana sering terjadi penumpukan pendaftar yang melakukan registrasi/Her-registrasi KTA, sistem informasi yang belum optimal, kurangnya ketepatan waktu dalam pengolahan KTA.

Karena itu, untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh pegawai/karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam melakukan pengembangan sumberdaya manusia dan disiplin kerja guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing karyawan. Pemimpin diberbagai level harus memastikan bahwa kinerja bawahan dihargai dengan sepatasnya, dan bukan sebaliknya mengacuhkan dan tidak memberikan ganjaran positif atas kinerja bawahan.

Berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan BPD Gapensi Maluku Utaratengah terkait dengan kinerja karyawan menunjukkan bahwa: (1) masih adanya karyawan yang melaksanakan tugas belum sesuai dengan Prosedur Standar Operasional (*standard operating procedure*) unit kerja. (2) parakaryawankurang memilikikemampuan dalam memberikan penjelasan terkait dengan pekerjaan kepada rekan kerjanya, atasan, dan masyarakat; dan (3) para karyawan belum mampu membuat perencanaan kerja individu (diri sendiri) sesuai dengan uraian tugasunit kerja (subbagian).

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya adalah Pengembangan sumberdaya manusia. Pengembangan sumber daya manusia bertujuan menghasilkan kerangka kerja yang bertalian secara logis dan komprehensif untuk

mengembangkan lingkungan di mana karyawan didorong belajar dan berkembang. Artinya bahwa, pengembangan SDM yang dilakukan harus mampu memotivasi karyawan/pegawai untuk tetap belajar secara kontinyu sehingga kinerjanya tetap dijaga dan ditingkatkan (Sedarmayanti, 2011:167). Setiap organisasi apapun bentuknya senantiasa akan berupaya dapat tercapainya tujuan organisasi yang bersangkutan dengan efektif dan efisien. Efisiensi maupun efektivitas organisasi sangat tergantung pada baik dan buruknya pengembangan sumber daya manusia organisasi itu sendiri. Priansa (2014:146), pengembangan sumber daya manusia dapat dipahami sebagai penyiapan individu karyawan untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi. Pengembangan biasanya berhubungan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk menunaikan pekerjaan yang lebih baik.

Menurut Armstrong (2010:504) bahwa pengembangan sumber daya manusia berkaitan dengan tersedianya kesempatan dan pengembangan belajar, membuat program-program *training* yang meliputi perencanaan, penyelenggaraan, dan evaluasi atas program-program tersebut. Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu proses yang dilakukan secara sadar, terarah, terprogram dan terpadu, bertujuan untuk meningkatkan kualitas kehidupan manusia baik secara fisik maupun nonfisik, agar nantinya menjadi manusia-manusia berdaya guna bagi SDM, bangsa dan negara yang dilandasi dengan nilai-nilai moral dan agama. Terkait dengan hal ini, terdapat bukti empiris bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh secara positif dan signifikan dengan kinerja karyawan (Hersono, Resmaydi, dan Mariah, 2012:728).

Sebagai implementasi dari manajemen sumber daya manusia terhadap kualitas dan kuantitas pelayanan yang diberikan oleh BPD Gapensi Maluku Utara, maka kinerja karyawan dituntut untuk lebih optimal dan akuntabel, agar organisasi mampu memberikan pelayanan prima kepada masyarakat. Pimpinan perlu memberikan pelayanan yang akuntabel, karena itu diperlukan peranan sumber daya karyawan yang kompeten, dalam arti karyawan mampu

mengaktualisasikan tujuan dari organisasi. Selain itu, para karyawan harus memiliki kemauan dan kesungguhan untuk bekerja secara profesional, karena kemampuan dan kecakapan kurang berarti jika tidak diikuti moral kerja dan kedisiplinan karyawan dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Selain pengembangan SDM yang mempengaruhi kinerja karyawan, disiplin kerja juga memiliki aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kedisiplinan merupakan suatu hal yang menjadi tolak ukur untuk mengetahui apakah peran pimpinan secara keseluruhan dapat dilaksanakan dengan baik atau tidak. Disiplin kerja adalah tindakan manajemen untuk menegakkan standar organisasi. Disiplin juga merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam sebuah organisasi, tindakan disiplin menuntut adanya hukuman terhadap karyawan yang gagal memenuhi standar yang ditentukan. Hasil wawancara dengan beberapa menunjukkan bahwa, masih adanya karyawan yang masuk kerja belum sesuai dengan waktu yang ditentukan. Selain itu, adanya karyawan yang datang ke kantor tidak tepat dan keluar kerja (pulang kantor) juga tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan.

Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjelaskannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya (Ardana dkk, 2012:134). Ini berarti, disiplin kerja karyawan merupakan tanggungjawab seluruh anggota organisasi apapun jabatannya.

Uraian di atas menunjukkan bahwa, jika disiplin kerja tidak ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang ditetapkan tidak akan dapat dicapai secara efektif dan efisien. Apabila sebuah organisasi hanya memperhatikan tentang pendidikan, keahlian, dan, teknologi dan informasi yang tinggi sekalipun tidak akan menghasilkan produk yang maksimal bila para karyawan tidak memanfaatkannya secara teratur dan mempunyai kesungguhan disiplin kerja yang tinggi. Dengan demikian, disiplin kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini sebagaimana

hasil penelitian Suswardji, Hasbullah, Albatross (2012:977) menunjukkan bahwa, disiplin secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Singaperbangsa Karawang.

Deskripsi fenomena di atas menunjukkan bahwa BPD Gapensi Provinsi Maluku Utara masih ada masalah yang berkaitan dengan sumberdaya manusia, khususnya berhubungan dengan pengembangan Sumberdaya Manusia dan disiplin kerjakaryawan terhadap kinerja karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah Pengembangan Sumberdaya Manusia berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan BPD Gapensi Provinsi Maluku Utara?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan BPD Gapensi Provinsi Maluku Utara?
3. Apakah Pengembangan Sumberdaya Manusia dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan BPD Gapensi Provinsi Maluku Utara ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini secara umum adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh Pengembangan Sumberdaya Manusia terhadap Kinerja Karyawan BPD Gapensi Provinsi Maluku Utara.
2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan BPD Gapensi Provinsi Maluku Utara.
3. Pengaruh Pengembangan Sumberdaya Manusia dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan BPD Gapensi Provinsi Maluku Utara.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah:

1.4.1 Manfaat Teoritis: Untuk menunjang dan memperkaya pengembangan ilmu manajemen sumberdaya manusia. Selain itu, penelitian ini juga memperkaya wawasan keilmuan dan pengetahuan tentang peningkatan Kinerja Karyawan BPD Gapensi Provinsi Maluku Utara.

1.4.2 Manfaat Praktis: sebagai referensi bagi pengambil keputusan untuk mengetahui pengaruh pengembangan SDM dan disiplin kerjaterhadap kinerja karyawan, guna melakukan tindak lanjut dalam perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia dalam hal ini karyawan Kantor BPD Gapensi Provinsi Maluku Utara, sehingga kinerja karyawan dapat ditingkatkan dimasa yang akan datang.

1.4.3 Selain manfaat teoritis dan praktis sebagaimana dikemukakan di atas, hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan kajian atau referensi bagi penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan manajemen sumber daya Manusia.