

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi zaman sekarang, baik dalam masyarakat, organisasi maupun dalam pemerintahan untuk mencapai suatu tujuan tidak terlepas dari kinerja, keahlian dari pegawainya yang efektif dan dapat memenuhi tuntutan pekerjaannya, namun tidak terlepas juga dari banyaknya hambatan yang akan terjadi jika pegawainya tidak memiliki daya untuk mempertanggung jawabkan pekerjaannya.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi organisasi atau instansi. Sumber daya manusia merupakan penggerak utama dalam kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi atau instansi. Organisasi merupakan perkumpulan dari beberapa orang yang menyatukan persepsi dan pemikiran yang memiliki tujuan yang sama. Setiap organisasi dibentuk dengan maksud untuk mencapai tujuan tertentu. Organisasi tentunya akan berkembang dan mampu bertahan dalam lingkungan persaingan yang kompetitif apabila didukung oleh anggota organisasi yang berkompeten di bidangnya

Kebutuhan memperoleh sumber daya manusia unggul dan profesional sangat diharapkan oleh setiap organisasi. Begitu banyak dana pengembangan sumber daya manusia yang dikeluarkan untuk maksud tersebut, namun sering kali menghasilkan kekecewaan. Dalam mencapai tujuan, organisasi berusaha untuk menciptakan sumber daya manusia yang handal dan memiliki kemampuan dengan cara membuka pola pikir sumber daya manusia dalam organisasi. Dalam kaitan ini, muncul beberapa persoalan, apakah dengan sumber daya manusia yang dimiliki oleh para pegawai telah menjamin meningkatnya kemampuan dan keterampilan pegawai sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Pengembangan pegawai merupakan bagian integral dari manajemen talenta. Keterampilan mengacu pada kombinasi pengetahuan, sikap dan

perilaku yang memungkinkan seseorang untuk berhasil dalam pekerjaan atau tugas tertentu. Pengembangan pegawai melibatkan serangkaian upaya yang dirancang untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan individu sehingga mereka dapat mencapai performa yang lebih baik dan lebih relevan dengan tuntutan pekerjaan.

Pengembangan pegawai adalah suatu proses yang ditujukan untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja dari para pegawai dalam suatu organisasi. Tujuan utamanya adalah untuk memastikan bahwa pegawai memiliki kemampuan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan, perkembangan industri, dan tantangan yang dihadapi oleh organisasi. Peningkatan kompetensi pegawai penting untuk mencapai efisiensi, produktivitas dan inovasi yang lebih tinggi di dalam organisasi.

Selama ini banyak pegawai instansi pemerintah yang belum memenuhi kemampuan atau mempunyai daya, terbukti dengan rendahnya produktivitas dari pekerjaannya. Pengembangan pegawai ini berkaitan dengan pengetahuan tentang informasi pemerintahan, keterampilan dalam menggunakan alat sehingga dapat diyakini bahwasanya pegawai tersebut dapat menjalankan tugas dan amanah yang telah ditanggungkan kepadanya, bisa dilihat dalam cara seorang pegawai menyelesaikan suatu masalah menjadi lebih efektif apabila dilihat dari sisi komunikasi dan sosialisasinya terhadap pegawai lainnya.

Manajemen Talenta adalah pendekatan strategis untuk mengidentifikasi, mengembangkan dan mempertahankan individu-individu yang memiliki potensi tinggi dalam organisasi. Ini berfokus pada mengelola pegawai sebagai "aset berharga" dengan tujuan meningkatkan kinerja organisasi jangka panjang melalui pengembangan para pegawai.

Dengan mengintegrasikan manajemen talenta dengan pengembangan pegawai, organisasi dapat menciptakan lingkungan dimana individu merasa dihargai, memiliki peluang untuk tumbuh, dan memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap kesuksesan organisasi. Munculnya penelitian tentang analisis pengembangan pegawai dengan menerapkan manajemen talenta

adalah karena pengakuan akan pentingnya pengembangan pegawai dalam mencapai keunggulan kompetitif. Instansi pemerintah menyadari bahwa memiliki pegawai yang kompeten dan berkualitas merupakan aset berharga yang dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap kesuksesan program kerja pemerintah.

Penelitian ini juga muncul sebagai respons terhadap perubahan lingkungan bisnis yang semakin dinamis dan persaingan yang semakin ketat. Dalam menghadapi tantangan ini, instansi pemerintah perlu mengembangkan strategi pengembangan yang efektif untuk meningkatkan kompetensi pegawai. Manajemen talenta menjadi fokus dalam penelitian ini karena instansi pemerintah menyadari bahwa memiliki pegawai yang memiliki potensi dan bakat yang baik merupakan aset berharga. Dengan menerapkan manajemen talenta, instansi dapat mengidentifikasi, mengembangkan dan memanfaatkan potensi pegawai secara optimal.

Selain itu, penelitian ini juga muncul sebagai tanggapan terhadap tuntutan dari pegawai yang menginginkan kesempatan untuk pengembangan diri. Pegawai yang merasa didukung dalam pengembangan karier cenderung lebih termotivasi dan berkontribusi dengan lebih baik dalam mencapai tujuan pemerintah. Dengan demikian, dalam penelitian ini bahwa menerapkan manajemen talenta bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana instansi pemerintah dapat mengoptimalkan pengembangan pegawai melalui penerapan manajemen talenta yang efektif.

Ada beberapa komponen utama dari peningkatan kompetensi pegawai, antara lain (1) Pengembangan, dimana organisasi menyediakan program pengembangan untuk meningkatkan pengetahuan teknis, keterampilan kerja, dan pemahaman tentang praktik terbaik. Pengembangan ini bisa meliputi berbagai aspek, seperti keterampilan teknis, kepemimpinan, manajemen proyek, komunikasi, dan lain-lain. (2) Pendidikan lanjutan dimana memberikan akses atau dukungan untuk pendidikan lanjutan, seperti gelar atau sertifikasi tambahan yang relevan dengan bidang pekerjaan pegawai.

Ini membantu pegawai untuk tetap relevan dan beradaptasi dengan perubahan dalam organisasi. (3) Mentoring dan kepemimpinan, dimana perlu menyediakan program mentoring atau peluang untuk bekerja dengan senior yang memiliki pengalaman lebih banyak. Ini membantu mentransfer pengetahuan dan keterampilan dari generasi yang lebih berpengalaman ke generasi yang lebih muda.

Penting untuk diingat bahwa peningkatan kompetensi pegawai bukanlah sekadar tugas individu, tetapi juga tanggung jawab organisasi untuk menyediakan lingkungan yang mendukung pengembangan pegawai. Dengan meningkatkan kompetensi pegawai, organisasi dapat mencapai kinerja yang lebih baik, inovasi yang lebih tinggi, dan keunggulan kompetitif dalam melaksanakan tugas.

Pengembangan pegawai adalah upaya untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, pengetahuan karyawan dalam suatu organisasi. Pengembangan pegawai bertujuan untuk membantu karyawan mencapai potensi penuh mereka dan berkontribusi lebih efektif kepada organisasi. Pengembangan pegawai dapat dilakukan melalui berbagai cara, termasuk pelatihan internal, pelatihan eksternal, program mentoring dan pendidikan lanjutan.

Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias adalah satuan kerja perangkat daerah (SKPD) yang mengarah khususnya terhadap peningkatan tempat wisata yang ada di daerah tersebut di Kepulauan Nias dimana sektor paling terkenal adalah tempat pariwisatanya yang masih jarang disentuh oleh dunia luar. Keunggulan yang dimiliki tersebut merupakan salah satu yang dapat menunjang perkembangan, pendapatan daerah tersebut.

Apabila pengembangan pegawai dapat diwujudkan dengan baik, akan mendukung tercapainya visi secara efektif dan efisien karena akan menciptakan suasana percepatan pelaksanaan kegiatan di lingkungan Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias. Maka dari itu perlu meningkatkan kompetensi dari setiap pegawai melalui kegiatan

pengembangan setiap bidang yang telah menjadi tanggungannya dan dapat berkelanjutan dengan visi dan misi dari Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias.

Permasalahan yang sangat sering terjadi di Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias adalah (1) Kurangnya sumber daya yang dimiliki yaitu bahwa organisasi menghadapi keterbatasan anggaran, waktu, atau personel untuk menyediakan pengembangan yang memadai. Hal ini dapat menghambat upaya untuk meningkatkan kompetensi pegawai (2) Ketidaksesuaian program dengan kebutuhan, dimana terkadang, program pengembangan yang disediakan tidak sesuai dengan kebutuhan aktual pegawai atau pekerjaan. Ini dapat mengarah pada pemborosan waktu dan sumber daya. (3) Kurangnya waktu yang dibutuhkan, dimana beban kerja yang padat dapat membuat sulit bagi pegawai untuk menemukan waktu untuk berpartisipasi dalam program pengembangan tambahan. (4) Pengembangan pemimpin yang kurang, dimana kurangnya kemampuan kepemimpinan yang kuat dapat menghambat kemampuan organisasi untuk secara efektif merancang dan mengimplementasikan program peningkatan kompetensi.

Masalah kinerja dan sumber pengetahuan dari setiap pegawai di Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias perlu diadakan evaluasi, analisis, pengembangan. Kondisi ini disebabkan oleh beberapa hal lainnya, antara lain: mutasi pegawai yang terlalu sering, sehingga pegawai belum memahami tugasnya dengan baik, latar belakang pendidikan pegawai yang tidak relevan, pendidikan dan pelatihan yang sangat minim dan faktor-faktor lainnya. Dalam mengatasi masalah-masalah ini, penting untuk memiliki pendekatan holistik yang melibatkan perencanaan yang matang, dukungan dari manajemen, komunikasi yang baik, dan keterlibatan aktif dari seluruh anggota organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian secara ilmiah dengan mengangkat judul penelitian ini yaitu: **“Analisis Pengembangan Pegawai pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias”**

1.2 Fokus Penelitian

Menurut Patton (2015:58), fokus penelitian adalah "tema atau area spesifik yang dijelajahi secara mendalam dalam sebuah penelitian untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang fenomena yang sedang dipelajari".

Fokus penelitian mencakup pemilihan topik atau masalah tertentu yang menjadi pusat perhatian dalam sebuah penelitian. Fokus penelitian harus jelas, terdefinisi dengan baik, dan memandu arah dan batasan penelitian. Hal ini membantu peneliti dalam mengarahkan upaya penelitian, membatasi ruang lingkup, dan menghasilkan temuan yang relevan dan signifikan. Maka dalam penelitian ini hanya akan membahas tentang **Analisis Pengembangan Pegawai khususnya PNS pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias.**

1.3 Rumusan Masalah

Masalah dapat diartikan sebagai suatu kesenjangan atau perbedaan antara hasil yang diinginkan dengan kenyataan yang diperoleh. Dengan mengetahui permasalahan, maka tindakan yang diambil tepat dan tidak menyimpang dari persoalan yang terjadi.

Dari latar penelitian tersebut di atas, maka masalah penelitian secara dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengembangan pegawai pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias?
2. Mengapa terjadinya hambatan pengembangan pegawai pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias?
3. Bagaimana upaya pengembangan pegawai pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari pada pelaksanaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis bagaimana pengembangan pegawai pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias.
2. Untuk menganalisis hambatan pengembangan pegawai yang terjadi pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias.
3. Untuk menganalisis upaya pengembangan pegawai pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias.

1.5 Kegunaan Hasil Penelitian

Beberapa manfaat dalam penelitian ini, antara lain:

1. Bagi Peneneliti
Sebagai salah persyaratan untuk menyelesaikan studi pada jenjang Strata Satu pada Fakultas Ekonomi Universitas Nias.
2. Bagi Fakultas Ekonomi Universitas Nias
Sebagai bahan kajian dalam mengembangkan ilmu tentang pengembangan Pegawai.
3. Bagi Objek Penelitian
Sebagai masukan sekaligus bahan evaluasi dalam menerapkan pengembangan Pegawai.
4. Bagi Peneliti Lanjutan
Sebagai bahan referensi bagi peneliti lanjutan yang berkeinginan mengembangkan kajian tentang pengembangan Pegawai.