

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Organisasi merupakan sistem yang terdiri dari individu-individu yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama, memegang peranan krusial dalam berbagai aspek kehidupan, seperti yang dikemukakan oleh Prof. Dr. Sondang P. Siagian dalam karyanya bahwa organisasi adalah kerja sama antara dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan, dalam kerja sama tersebut terdapat seseorang atau sekelompok orang yang memiliki posisi lebih rendah atau berada di bawah otoritas orang atau kelompok lain yang lebih tinggi kedudukannya, (P. Siagian, 2007). Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai target dalam organisasi ditentukan oleh sumber daya manusia, dimana sumber daya manusia merupakan orang-orang yang bekerja dalam sebuah organisasi, yang berperan sebagai motor penggerak, pemikir strategis, dan perencana yang bertujuan untuk mencapai target organisasi (Kasmir, 2019). Karyawan yang berkinerja tinggi adalah modal utama yang sangat penting bagi setiap organisasi, sumber daya manusia yang memiliki kompetensi, pengetahuan, dan keterampilan yang relevan akan mampu memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Salah satu cara untuk mempertahankan atau meningkatkan efektivitas organisasi dalam mencapai tujuannya adalah dengan melakukan pengembangan di bidang sumber daya manusia (Bangun, Manajemen Sumber Daya Manusia, 2012:200). Pengembangan sumber daya manusia adalah proses untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. (Bangun, Manajemen Sumber Daya Manusia, 2012:203). Peningkatan kemampuan sumber daya manusia dalam organisasi penting untuk memperkuat kompetensi teknis pegawai, sehingga mereka lebih memahami pekerjaannya, merasa puas, dan pada akhirnya meningkatkan produktivitas. (Bangun, Manajemen Sumber Daya Manusia, 2012:213). Dalam lingkup pengembangan sumber daya manusia di tingkat individual, serangkaian

tindakan seperti perencanaan pendidikan, penyelenggaraan Bimtek, dan pengelolaan Pegawai secara efektif dilakukan, bertujuan untuk memastikan ketersediaan sumber daya manusia yang cukup kompeten dan ahli, sehingga organisasi mampu mewujudkan sasaran strategisnya, (Rustawa, 2024).

Pengembangan sumber daya manusia dilakukan berdasarkan analisis kebutuhan Bimtek yang mencocokkan antara kompetensi yang dimiliki Pegawai saat ini dan kompetensi yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan pendekatan ini, bimtek menjadi tepat sasaran dan relevan. Organisasi yang berhasil mengembangkan sumber daya manusianya memiliki rencana jangka pendek dan jangka panjang dalam hal pelatihan, mentoring, dan pembinaan karier. Perencanaan tersebut disusun berdasarkan visi dan misi organisasi serta dikaitkan langsung dengan peningkatan kinerja. Menurut (Krismiyati, 2017) ada beberapa indikator pengembangan sumber daya manusia yang perlu diperhatikan yaitu : motivasi, kepribadian dan ketrampilan.

Terdapat berbagai teknik dalam pengembangan sumber daya manusia salah satunya adalah bimbingan teknis. (Bangun, Manajemen Sumber Daya Manusia 2012:213). Pengembangan Pegawai merupakan investasi penting bagi Organisasi untuk meningkatkan kompetensi, pengetahuan, dan keterampilan Pegawai melalui Bimtek pegawai, dengan adanya Bimtek dapat memperoleh pemahaman yang lebih baik tentang tugas dan tanggung jawab mereka, serta menguasai teknik dan metode kerja yang baik, Garry Dessler mendefinisikan bahwa Bimtek merupakan upaya sistematis untuk membekali pegawai dengan pengetahuan dan keterampilan yang relevan, sehingga mereka dapat menjalankan tugas dengan efektif dan berkontribusi pada kesuksesan perusahaan (Dessler, 2020). Organisasi melakukan evaluasi terhadap setiap kegiatan pengembangan sumber daya manusia untuk menilai efektivitas program. Evaluasi ini mencakup aspek kepuasan peserta, perubahan perilaku kerja, serta dampak terhadap kinerja organisasi. Hasil evaluasi dijadikan dasar untuk perbaikan program ke depan. Keberhasilan pengembangan sumber daya manusia terlihat dari adanya peningkatan kinerja

Pegawai yang signifikan, baik dari sisi output kerja, produktivitas maupun sikap kerja, inisiatif dan inovasi.

Komisi Pemilihan Umum (KPU) memiliki peran yang sangat penting dalam menjaga dan melaksanakan proses Demokrasi di Indonesia. Sebagai lembaga yang bertanggung jawab atas penyelenggaraan Pemilihan, Komisi Pemilihan Umum dituntut untuk memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang kompeten, profesional, dan berintegritas. Secara keseluruhan, Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Nias berperan penting dalam memastikan pemilihan berlangsung adil, transparan, dan sesuai dengan peraturan yang berlaku. (Indonesia, 2023).

Dalam konteks Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Nias, peningkatan kinerja Pegawai di Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Nias menjadi perhatian khusus mengingat kompleksitas dan tantangan yang dihadapi dalam penyelenggaraan Pemilihan di daerah tersebut. Kinerja Pegawai Komisi Pemilihan Umum menjadi faktor krusial dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan Pemilihan yang jujur, adil, dan transparan. (Kuncoro, Noer, & Hudalla, 2024). Hal ini di dasari oleh faktor geografis, sosial, dan budaya dapat mempengaruhi efektivitas kerja Pegawai Komisi Pemilihan Umum, oleh karena itu di perlukan upaya yang sistematis dan terencana untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia melalui Bimtek pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh (Makhsudin, Ma'arif, & Sahudi, 2024) “Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Balai Latihan Kerja Surabaya” menunjukkan bahwa upaya pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan dengan bimtek dimana bimtek diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan meningkatkan kompetensi, keterampilan, dan efektivitas dalam menyelesaikan tugas.

Berdasarkan pengamatan awal peneliti, ditemukan beberapa fenomena di Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Nias dimana Bimtek dianggap sebagai cara efektif untuk memastikan semua staf menjalankan tugas dengan baik. Namun, Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Nias saat ini sangat jarang mengadakan Bimtek dan memberangkatkan pegawai. Kondisi ini kurang

ideal mengingat beban kerja yang terus meningkat. Bimtek hanya diadakan menjelang pemilihan, sementara di Kabupaten Nias, pemilihan berlangsung dua kali dalam lima tahun, yaitu Pemilihan Umum Legislatif bersamaan dengan pemilihan Presiden dan Wakil Presiden, serta pemilihan Gubernur & Wakil Gubernur bersamaan dengan pemilihan Bupati dan Wakil Bupati. Setelah kedua pemilihan tersebut selesai, Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Nias hampir tidak memiliki kegiatan dan tidak ada bimtek lanjutan. Selain itu, ketika staf berangkatkan untuk bimtek.

Hasil penelitian yang dilakukan (Mintawati & dkk, 2023) bahwa Bimtek mampu meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan Pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka, pada akhirnya peningkatan keterampilan dan pengetahuan ini berdampak pada peningkatan kinerja Pegawai secara keseluruhan di perusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka peneliti tertarik mengangkat judul “Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia melalui Bimbingan Teknis (Bimtek) dalam meningkatkan Kinerja Pegawai Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Nias.

1.2. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, maka yang menjadi fokus penelitiannya adalah memfokuskan pada pembahasan tentang pengembangan sumber daya manusia melalui Bimtek dalam meningkatkan Kinerja Pegawai Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Nias.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka yang menjadi rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana keadaan sumber daya manusia di Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Nias?
2. Bagaimana realisasi program bimtek yang telah diikuti oleh pegawai kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Nias?

3. Apa saja kendala yang dihadapi pegawai dalam mengikuti Bimtek Pegawai Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Nias?

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka yang menjadi tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui keadaan sumber daya manusia di Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Nias.
2. Untuk mengetahui realisasi program Bimtek yang telah diikuti oleh Pegawai Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Nias.
3. Untuk mengetahui kendala yang dihadapi pegawai dalam mengikuti Bimtek Pegawai Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Nias.

1.5. Manfaat Penelitian

Terdapat beberapa manfaat dari mengapa perlu dilakukan penelitian tentang Analisis pengembangan sumber daya manusia melalui Bimtek dalam meningkatkan Kinerja Pegawai Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Nias.

1. Penulis

Penelitian ini dapat menjadi landasan dalam menyelesaikan tugas akhir atau skripsi untuk menyelesaikan studi pada jenjang Strata Satu (S-1) di Fakultas Ekonomi, Universitas Nias (UNIAS), Program Studimanajemen. Selain itu, penelitian ini memberikan kesempatan bagi peneliti untuk menerapkan pengetahuan yang telah diperoleh selama menjalani pendidikan di bangku kuliah.

2. Fakultas Ekonomi Universitas Nias

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan referensi dalam proses perkuliahan, seminar, atau kegiatan akademik lainnya yang berkaitan dengan Bimtek Dan Pengembangan.

3. Objek Penelitian

Penelitian ini dapat memberikan panduan serta informasi yang bermanfaat dalam memahami program Bimtek dan Pengembangan yang mempengaruhi Kinerja Pegawai di Instansi.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan atau referensi untuk penelitian lebih lanjut.