

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu unsur dalam manajemen sumber daya manusia. Sutadji (2010) mendefinisikan Pengembangan sumber daya manusia sebagai upaya penyiapan sumber daya manusia agar dapat meningkatkan kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Kemudian Irianto (2011) menyebutkan bahwa pengembangan SDM adalah proses peningkatan pengetahuan, keahlian (skill) dan kemampuan manusia hidup bermasyarakat. Program pengembangan SDM secara umum bertujuan agar suatu organisasi memiliki orang-orang yang berkualitas dalam mencapai tujuan organisasi untuk meningkatkan kinerja dan pertumbuhan (Armstrong, 1991). Untuk mencapai tujuan tersebut, organisasi harus dapat memastikan bahwa setiap orang memiliki pengetahuan dan keahlian dalam mencapai tingkat kemampuan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan mereka secara efektif. Garavan et al. (2001) menyebutkan sumber daya manusia berguna bagi organisasi karena lima hal utama, yaitu: (1) fleksibilitas dan kemampuan beradaptasi; (2) peningkatan individu; (3) kompetensi; (4) pengembangan kompetensi organisasi; dan (5) kerja individu.

Penggunaan istilah pengembangan SDM sering tumpang tindih dengan pelatihan. Padahal menurut Handoko (2001), makna pelatihan dan pengembangan SDM adalah hal yang berbeda. Menurut Mondy (2008), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas yang dirancang guna memberi pengetahuan dan keterampilan

yang dibutuhkan para pembelajar untuk dapat melaksanakan pekerjaan mereka pada saat ini. Sedangkan Dessler (2008), menyatakan bahwa pelatihan dimaksudkan untuk memberikan keterampilan yang dibutuhkan bagi karyawan baru maupun karyawan yang sudah ada dalam melakukan pekerjaannya.

Pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, rinci dan rutin. Umumnya pelatihan dilaksanakan untuk menyiapkan tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang akan datang. Adapun makna pengembangan (development) memiliki ruang lingkup yang lebih luas dalam upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan sifat-sifat kepribadian. Hal ini kemudian dapat dipahami bahwa pelatihan merupakan salah satu bentuk dari pengembangan SDM.

Pelatihan dapat juga diartikan sebagai upaya yang dilakukan untuk memperbaiki kinerja seseorang pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya. Menurut Gomes (2003), Pelatihan lebih terarah pada peningkatan kemampuan dan keahlian SDM organisasi yang berkaitan dengan jabatan atau fungsi yang menjadi tanggung jawab individu yang bersangkutan saat ini (current job oriented). Sasaran yang ingin dicapai dan suatu program pelatihan adalah peningkatan kinerja individu dalam jabatan atau fungsi saat ini. (Damanik et al., 2020)

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan ketrampilan seseorang

tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya (Rivai, 2014 : 309). Hal lain yang juga dapat dijadikan sebagai indikator kinerja adalah kerjasama karyawan dalam lingkungan kerja. Pemahaman bahwa perusahaan adalah kesatuan orang-orang yang bekerja bersama-sama untuk mencapai tujuan seringkali tidak tampak dalam kondisi yang riil di lapangan, malah yang sering tampak adalah ketidak kompakannya antara bidang yang satu dengan bidang yang lainnya atau dengan kata lain seringkali terjadi “egoisme sektoral “ dengan menganggap bahwa bidang yang lain adalah saingan atau teman sejawat lainnya tidak dipandang sebagai satu tim yang bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan yang lebih luas.

Salah satu faktor yang dapat mengatasi menurunnya kinerja karyawan dapat dilakukan melalui pemberian kompensasi finansial yang sesuai dengan hasil dan prestasi kerja karyawan yang bersangkutan. Apabila kebijakan seperti ini ditempuh maka memungkinkan setiap karyawan dapat termotivasi untuk bekerja dengan sungguh-sungguh, disiplin sehingga pimpinan tinggal mengarahkannya agar setiap karyawan harus memandang perusahaan sebagai wadah yang menuntut seluruh unsur di dalamnya dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk itu, dibutuhkan suatu standar baku dalam menilai kinerja terhadap bidang tugasnya masing-masing utamanya dalam rangka melihat kesesuaian kemampuan dengan bidang tugas yang diembannya.

Program pengembangan sumber daya manusia di UPT SPF SMP NEGERI 46 MAKASSAR merupakan program yang menjadi salah satu tugas pokok dan fungsi UPT SPF SMP NEGERI 46 MAKASSAR. UPT SPF itu sendiri

adalah singkatan dari Unit Pelaksana Teknis Satuan Pendidikan Formal. UPT SPF adalah unit kerja di bawah koordinasi Dinas Pendidikan suatu daerah yang bertugas untuk mengelola satuan pendidikan formal. Satuan pendidikan formal yang dimaksud adalah sekolah dasar (SD), sekolah menengah pertama (SMP), sekolah menengah atas (SMA), dan sekolah menengah kejuruan (SMK). UPT SPF dibentuk dengan tujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas pengelolaan satuan pendidikan formal. Dengan adanya UPT SPF, pengelolaan satuan pendidikan formal menjadi lebih terpusat dan terkoordinasi. Hal ini dapat memudahkan dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaan kebijakan pendidikan. UPT SPF merupakan salah satu upaya pemerintah untuk meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia. Dengan adanya UPT SPF, pengelolaan satuan pendidikan formal diharapkan menjadi lebih efektif dan efisien, sehingga dapat menghasilkan lulusan yang berkualitas.

Dalam nomenklaturinya, program ini dinamakan Program Pengenalan TIK bagi masyarakat yang diselenggarakan dalam bentuk pelatihan singkat. Sejak mewabahnya COVID-19 di Indonesia pada awal tahun 2020, pola penyelenggaraan pelatihan berubah menjadi berbasis daring (online). Pelatihan dilaksanakan terdiri atas dua tema yaitu pelatihan desain grafis, dan pelatihan toko daring.

Pelatihan desain grafis merupakan program pelatihan terkait penggunaan aplikasi desain grafis dan animasi sederhana. Instruktur yang dalam pelatihan ini adalah Ibu Yosephine dari Relawan TIK Jakarta. TIK itu singkatan dari Teknologi Informasi dan Komunikasi. Istilah ini mengacu pada semua teknologi yang berhubungan dengan penanganan informasi dan komunikasi. Peserta pelatihan

desain grafis terdiri dari kalangan ibu rumah tangga dan siswa sekolah setingkat SD, SMP, dan SLTA. Secara garis besar, pelatihan desain grafis bertujuan untuk melatih peserta agar dapat mendesain objek-objek grafis dan animasi sebagai media penyampaian informasi menggunakan aplikasi komputer, misalnya pembuatan poster, infografis, spanduk (banner), lembar pengumuman, atau flyer, yang dapat dimanfaatkan pada aktivitas sekolah ataupun dalam aktivitas sehari-hari. Selain itu dalam pelatihan ini juga mengajarkan peserta bagaimana membuat animasi sederhana. Perangkat lunak dan alat bantu yang digunakan dalam pelatihan adalah aplikasi berbasis online yaitu CANVA untuk desain grafis, dan SCRATCH untuk pembuatan animasi.

Berlawanan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berbasis proses, Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan rangkaian kegiatan yang mendukung perubahan perilaku dan kesempatan belajar bagi karyawan (Haslinda, 2019). Kegiatan HRD bertujuan untuk mengembangkan keterampilan dan ketahanan karyawan terhadap tuntutan organisasi saat ini dan masa depan. HR dan HRD memiliki arti yang sama, yaitu Human Resources atau Sumber Daya Manusia. HRD adalah divisi atau bagian di dalam suatu organisasi yang bertanggung jawab untuk mengelola karyawan, mulai dari rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, kompensasi, hingga hubungan industrial. Tujuan keseluruhan dari kegiatan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah untuk mencapai kinerja yang tinggi (Haslinda, 2019). Contoh spesifik kegiatan pengembangan untuk memasukkan pelatihan dan pengembangan, umpan balik dan penilaian, perencanaan dan pengembangan karir, dan manajemen perubahan.

Untuk mencegah dampak negatif tersebut, orang tua memiliki peranan penting dalam mendampingi anak-anaknya saat berselancar di internet. Pendampingan orang tua dalam bentuk menemani atau membantu si anak saat mencari informasi di internet terbukti mencegah anak-anak terpapar konten-konten negatif dan dampak buruk internet (Dhahir, 2018; Duerager & Livingstone, 2012). Kualitas hubungan orang tua dan anak juga memiliki kaitan erat dengan fenomena kecanduan internet bagi remaja. Remaja yang memiliki hubungan yang dekat dengan orang tuanya memiliki kemampuan sosial yang lebih baik (De Leo & Wulfert, 2013), sedangkan remaja yang memiliki konflik dengan orang tuanya cenderung memiliki masalah dalam perilaku, seperti sikap anti sosial maupun penyalahgunaan obat-obatan (Schneider et al., 2001). Agar pendampingan ini menjadi lebih efektif, para orang tua juga perlu mendapatkan edukasi yang sama tentang penggunaan dan pemanfaatan internet. Hal ini diperlukan agar orang tua tidak kalah pintar dengan anak-anak mereka dan agar tidak dibohongi oleh anak-anak mereka tentang penggunaan internet.

Model Evaluasi CIPP (Context, Input, Process, Product) adalah model evaluasi yang dikembangkan oleh Stufflebeam dan Yin pada tahun 1970-an. Model ini merupakan kerangka kerja yang komprehensif untuk mengevaluasi program, sistem, dan inisiatif.

Model CIPP terdiri dari empat komponen, yaitu:

- Konteks (Context): Komponen ini mengkaji faktor-faktor eksternal yang mempengaruhi program, seperti kebutuhan populasi sasaran, lingkungan sosial ekonomi, dan kebijakan atau peraturan yang relevan.
- Masukan (Input): Komponen ini berfokus pada sumber daya yang diinvestasikan dalam program, seperti pendanaan, personel, materi, dan peralatan.
- Proses (Process): Komponen ini mengevaluasi bagaimana program dilaksanakan, termasuk kegiatan yang dilakukan, metode yang digunakan, dan keputusan yang dibuat.
- Hasil (Product): Komponen ini menilai hasil atau outcome program, baik yang intended maupun unintended. Ini termasuk data kuantitatif dan kualitatif, seperti perubahan pengetahuan, keterampilan, sikap, atau perilaku.

Model CIPP sering digunakan di bidang pendidikan, tetapi dapat diterapkan pada jenis program atau inisiatif apa pun. Ini adalah model yang fleksibel dan dapat disesuaikan yang dapat digunakan untuk menilai program dari semua ukuran dan cakupan.

Adapun pelatihan toko daring merupakan program pelatihan yang mengajarkan tentang bagaimana berjualan di toko daring, meliputi penggunaan aplikasi e-commerce dan marketplace serta memaksimalkannya untuk menjual produk-produknya secara online. Sasaran peserta pelatihan ini adalah kalangan ibu

rumah tangga. Kedua pelatihan ini telah diselenggarakan dalam dua gelombang, dimana gelombang I dilaksanakan pada bulan Juni 2020 dan gelombang II telah dilaksanakan pada Juli 2020.

Dalam hubungannya dengan uraian tersebut di atas, penulis tertarik memilih judul penelitian ini sebagai berikut: “Studi Evaluasi Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai pada UPT SPF SMP NEGERI 46 MAKASSAR“ .

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang di kemukakan sebelumnya, maka penerbit dapat merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah evaluasi program pengembangan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada UPT SPF SMP Negeri 46 Makassar ?
2. Apakah program Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada UPT SPF SMP Negeri 46 Makassar ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah di ungkapkan, maka tujuan yang ingin di capai dengan melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui program pengembangan yang di lakukan UPT SPF SMP Negeri 46 Makassar.
2. Untuk mengetahui program Pengembangan sumber daya manusia pada UPT SPF SMP Negeri 46 Makassar.

D. Manfaat Penelitian

Adapun penelitian ini dilakukan dengan harapan bermanfaat bagi:

1. Manfaat secara teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan untuk menambah pengetahuan serta memahami mengenai Evaluasi Program Pengembangan terhadap UPT SPF SMPN 46 MAKASSAR.

2. Manfaat praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan informasi bagi perusahaan maupun pihak-pihak yang berkepentingan untuk mengetahui pentingnya kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap retensi karyawan. .

3. Bagi pihak lain

hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan perbandingan dari penelitian sebelumnya dan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.