

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pembangunan merupakan sebuah proses perubahan didalam masyarakat yang secara sadar dan terencana ditumbuhkan melalui berbagai campur tangan (intervensi) pemerintah sebagai lembaga yang memiliki legitimasi untuk bertindak sebagai mobilisator sumber daya nasional sebagai “wasit” bagi penggunaannya¹⁾. Tidak dapat dipungkiri bahwa kegiatan pembangunan yang selama ini berlangsung masih memerlukan keterlibatan pemerintah baik secara langsung atau tidak langsung untuk membawa kemajuan-kemajuan yang cukup besar dalam kehidupan bernegara, khususnya dalam mensejahterakan masyarakat yang berada dalam satuan komunitas bangsa.

Kemajuan yang dihasilkan melalui proses pembangunan tersebut tidak lepas dari strategi dan paradigma pembangunan itu sendiri. Cukup banyak strategi yang dapat dimainkan dalam menjalankan aktivitas kegiatan pembangunan. Namun demikian, keajegan sebuah strategi dan paradigma pembangunan tidaklah berjalan secara mutlak, karena seiring dengan perkembangan yang terjadi pada masyarakat dapat melahirkan berbagai kritik yang mengarah kepada perubahan-perubahan.

Salah satu kritik diantaranya dikemukakan oleh Effendi²⁾ yang menyatakan bahwa strategi pembangunan yang memusatkan perhatian pada

1). Kartasusmita, Kebijakan Publik Dalam Pembangunan, Bandung, 1995.

2). Effendi, Sumber Daya Manusia, Peluang Kerja dan Kemiskinan, Yogyakarta, 1995, hal 31.

akumulasi modal dan pertumbuhan ekonomi sebagai penggerak utama kemajuan dan pendorong kesejahteraan sosial cukup banyak dikritik oleh para pemerhati pembangunan. Kritik itu telah melahirkan pergeseran ide dalam strategi pembangunan, dari upaya peningkatan kesejahteraan melalui pertumbuhan ekonomi menuju kepada upaya meningkatkan kapasitas sumber daya manusia untuk menciptakan pertumbuhan dan kesejahteraan.

Pusat perhatian pembangunan tidak hanya bertumpu pada modal fisik semata (kapital dan sumber daya alam), tetapi juga modal manusia (sumber daya manusia). Namun demikian tidak berarti bahwa pertumbuhan ekonomi tidak diperhatikan dalam proses pembangunan, tetapi upaya peningkatan sumber daya manusia perlu mendapat tempat mulai dari proses perencanaan pembangunan. Karena tanpa upaya itu, tidak mungkin transformasi Sumber Daya Manusia (SDM) melalui pemberdayaan masyarakat sebagai salah satu faktor pendukung proses pertumbuhan dan peningkatan kesejahteraan sosial dapat terwujud (Berger and Neuhaus, 1996)³⁾. Hal inilah yang melandasi para ahli pembangunan menyoroti isu pokok peningkatan kualitas SDM sebagai salah satu masyarakat penting dalam menghadapi tantangan masa depan.

Perhatian serius terhadap kualitas SDM banyak dikemukakan oleh para ahli, diantaranya adalah Kristiadi⁴⁾ yang menyatakan bahwa pergeseran basis kompetitif dari SDA ke SDM dalam tatanan ekonomi global merupakan salah satu pemicu betapa pentingnya kualitas SDM. Sumber daya alam yang

3). Berger and Neuhaus, *To Empower People*, Wasington DC, 1996.

4). Kristiadi, *Manajemen Pembangunan Di Indonesia*, Jakarta, 1997.

melimpah bukan merupakan suatu jaminan kemakmuran suatu bangsa, dan negara-negara yang hanya mengandalkan kekayaan sumber daya alam tetapi mengabaikan kualitas SDM tidak akan mampu bersaing dalam dunia global.

Dewasa ini semakin disadari pula bahwa sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang penting dan menjadi sumber keunggulan dalam bersaing (*competitif advantage*). Oleh karena itu aspek sumber daya manusia perlu diberi perhatian sungguh-sungguh. Dalam hal ini dapat pula disebut sebagai pembinaan, jika dilihat sebagai suatu upaya.

Untuk itu dalam dunia pemerintah sebagai penyedia pelayanan sektor publik, peningkatan SDM menjadi bagian terpenting dalam meningkatkan pelayanan terhadap tuntutan dan kebutuhan masyarakat yang cenderung semakin kompleks. Tuntutan akan pelayanan publik yang cepat, tepat, mudah, dan murah menghendaki kemandirian dan profesionalisme aparatur pemerintah didalam mengambil keputusan.

Semakin kompleksnya permasalahan dan semakin berkembangnya kebutuhan dan tuntutan masyarakat terhadap keberhasilan pembangunan yang harus dicapai pada gilirannya menuntut aparatur pemerintah sebagai pelaksana pembangunan memiliki kualitas kerja yang memadai dan mampu bersaing. Kualitas sumber daya manusia aparatur pemerintah tidak mungkin meningkat tanpa ada upaya kongkrit untuk meningkatkannya. Oleh karena itu pendidikan dan pelatihan aparatur, baik bersifat struktural maupun fungsional perlu terus ditingkatkan agar aparatur benar-benar mampu berfungsi sebagai fasilitator, katalisator, motivator, dan penggerak perubahan (*agent of change*). Berkaitan

dengan hal itu, pembinaan pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia aparatur di sektor publik sangat penting dalam meningkatkan mutu pelayanan kepada masyarakat (Kristiadi, 1997)⁵⁾.

Pengembangan kualitas sumber daya manusia untuk meningkatkan kemampuan profesionalisme komitmen setiap organisasi. Pada sudut pandang organisasi pemerintahan, perkembangan organisasi dan tuntutan kebutuhan lainnya mendorong aparatur pemerintah untuk terus meningkatkan kemampuan kerja. Sejalan dengan makna yang terkandung dalam Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan daerah, maka peningkatan dan pengembangan aparatur pemerintah lebih diarahkan pada aparatur pemerintah daerah, untuk mewujudkan kemampuan aparat pemerintah daerah di bidang administrasi dan manajemen yang handal serta profesional, dilakukan strategi-strategi tertentu sesuai dengan kebijaksanaan organisasi.

Kepentingan yang cukup mendasar dari pentingnya peningkatan kualitas sumber daya manusia aparatur sektor publik ini adalah untuk menjawab dan mengantisipasi berbagai keluhan dan sorotan masyarakat terhadap kinerja yang dihasilkan aparatur.

Berdasarkan kondisi-kondisi dimana penyelenggaraan pengembangan dan pendayagunaan kualitas sumber daya manusia perlu diprioritaskan bagi aparatur pemerintah dan alternatif solusi untuk memperbaiki kondisi kinerja aparatur pemerintah, maka strategi yang dijalankan harus tepat, yang ditujukan untuk meningkatkan kemampuan kinerja aparatur. Sehingga diharapkan akan mampu

5). Kristiadi, *Manajemen Pembangunan Di Indonesia*, Jakarta, 1997, hal. 82

meningkatkan mutu pelayanan kedinasannya kepada masyarakat.

Berbagai jenis program di bidang pengembangan sumber daya manusia dijalankan, dan diantaranya adalah program pendidikan serta jenis pelatihan baik struktural maupun fungsional yang banyak diselenggarakan dalam upaya mewujudkan kinerja aparatur yang lebih baik. Upaya tersebut tidak lain adalah untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia aparatur pemerintah, agar tuntutan kebutuhan masyarakat di masa mendatang yang dicirikan oleh dinamika perkembangan yang cukup tinggi dapat diantisipasi dengan baik.

Tertarik untuk mendalami fenomena tersebut, maka penulis merasa terdorong untuk melakukan penelitian secara mendalam mengenai pengaruh strategi pengembangan kualitas sumber daya manusia dan tingkat pendidikan aparatur terhadap peningkatan kinerja, khususnya di lingkungan Sekretariat Daerah Propinsi Jawa Barat.

B. Tujuan Penelitian

Tujuan kegiatan penelitian ini adalah untuk mempelajari dan mengetahui mengenai :

1. Apakah program pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) prajabatan dan DIKLAT dalam jabatan sumber daya manusia di Sekretariat Daerah Propinsi Jawa Barat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.
2. Apakah program pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) prajabatan sumber daya manusia di Sekretariat Daerah Propinsi Jawa Barat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.

3. Apakah program pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) dalam jabatan sumber daya manusia di Sekretariat Daerah Propinsi Jawa Barat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.
4. Apakah ada hubungan (korelasi) antara program pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) prajabatan dan dalam jabatan sumber daya manusia di Sekretariat Daerah Propinsi Jawa Barat dalam rangka peningkatan kinerja pegawai.