

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Di era globalisasi saat ini, harus lebih ditingkatkan agar memudahkan masyarakat setempat. Salah satu yang bisa menunjang yaitu aset sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia berperan utama pada sebuah organisasi dengan dukungan fasilitas serta sumber dana yang menjanjikan, namun tanpa dukungan SDM yang handal, aktivitas lembaga tidak dapat dirampungkan secara baik. Tujuan didirikannya sebuah lembaga yakni guna merealisasikan kinerja pegawai. Kinerja pegawai ialah hasil kinerja baik secara kualitas maupun kuantitas.[1]

Kinerja ialah hasil kerja seorang pegawai yang berkaitan dengan tugas serta tanggung jawab pada instansi. Pemimpin yang memiliki kesadaran tinggi dalam memberikan dukungan dan arahan terkait pekerjaan yang akan dilakukan oleh pegawainya.[2] Maka, pegawai bisa paham akan tugas dan tanggungjawab atas pekerjaannya. Disamping itu, kondisi tempat kerja yang memberikan kenyamanan, memotivasi serta mengkompensasi yang sesuai pada setiap pegawainya dapat meningkatkan semangat pegawai untuk berkinerja. Maka dari itu, pemimpin instansi meski memantau tiap tingkah laku ataupun perbuatan yang dilakukan oleh semua pegawai ketika bekerja.

Seorang pegawai yang menerima dorongan atau dukungan tinggi akan memiliki sifat yang berenergi besar serta semangat. Begitupun sebaliknya, apabila seorang pegawai yang memiliki dorongan atau dukungan rendah akan kerap memperlihatkan ketidaknyamanan serta tidak menyenangi pekerjaannya dan berujung pada buruknya kinerja serta tidak terealisasinya tujuan instansi.[2]

Sumber daya manusia dapat disebut bermutu apabila mempunyai kemampuan untuk melaksanakan kewenangan dan tanggung jawab yang diberikan oleh institusi. Sehingga, kemampuan itu sendiri bisa direalisasikan jika pegawai mempunyai bekal pendidikan, pelatihan dan pengalaman yang mencukupi dalam menjalankan tugas serta tanggung jawab tersebut. Pegawai yang profesional serta

berkualitas tinggi akan berkomitmen terhadap perusahaannya. Pegawai berjanji terhadap dirinya guna memberikan kemajuan pada instansi supaya tercapai suatu tujuan bersama melalui kinerja optimal ditengah persaingan global. Jika pegawai tidak berkualitas yang baik, maka akan berdampak pada hasil kerja serta pada instansi itu sendiri.[3]

Banyak cara untuk meningkatkan efektivitas kerja pegawai, baik pegawai yang lama maupun pegawai yang baru. Salah satu cara yaitu dengan menilai prestasi pegawai, melalui penilaian prestasi kerja pegawai akan bisa memberikan informasi pada pemimpin instansi mengenai kemampuan yang dimiliki pegawainya.[14]

Dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa. Pemerintah Desa adalah penyelenggara urusan pemerintahan oleh desa dalam mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat berdasarkan asal usul dan adat istiadat setempat yang diakui dan dihormati dalam sistem Pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI).[15]

Upaya dalam meningkatkan mutu layanan yang dilaksanakan oleh instansi harus diikuti dengan meningkatnya kinerja seluruh pegawai itu sendiri. Dengan kata lain sumber daya manusia meski dilaksanakan guna mewujudkan pengabdian, kedisiplinan serta keteladanaan supaya dapat memberikan pelayanan, pengayoman serta keikutsertaan masyarakat dalam peningkatan kualitas SDM tersebut.

Dilihat dari riset penyelenggaraan tugas administrasi yang tidak dilaksana secara baik serta sebagaimana dalam ketetapan. Berbagai permasalahan yang timbul yakni kurangnya kualitas dalam pelayanan administrasi yang diberikan, contohnya memberikan pelayanan administrasi penduduk: 1) pelayanan pembuatan surat pengantar Kartu Tanda Penduduk (KTP), 2) pembuatan surat pengantar Kartu Keluarga (KK), 3) surat pengantar surat nikah, 4) surat pengantar akte kelahiran, 5) surat pindah, 6) surat dalam hal keterangan tidak mampu, 7) surat izin usaha dan sebagainya.

Berdasarkan data RPJM Desa Sukasari Kecamatan Rumpin merupakan desa yang penduduknya memiliki kualitas pendidikan rendah. Berikut adalah data tingkat pendidikan penduduk tahun 2019.

Tabel 1.1 Data Tingkat Pendidikan Penduduk Desa Sukasari Tahun 2019

No	Tingkat Pendidikan penduduk	Jumlah	Prosentase (%)
1	2	3	4
1	Tidak Tamat SD	2251	20
2	Tamat SD	6167	54,80
3	Tamat SLTP	2276	20,26
4	Tamat SLTA	469	4,16
5	D1	21	0,18
6	D2	17	0,15
7	D3	9	0,07
8	S1	38	0,33
9	S2	6	0,05
10	S3	-	-
JUMLA H		11,254	100

Sumber :RPJM Desa Sukasari Kecamatan Rumpin Tahun 2019

Dapat disimpulkan bahwa pada tahun 2019 pendidikan yang ada di Desa Sukasari masih rendah.

Desa Sukasari kecamatan rumpin adalah salah satu desa yang berlokasi kantor berada dipinggir jalan raya, dengan jumlah penduduk pada tahun 2022 sebanyak 11.389 jiwa, luas wilayah 855 Ha, yang terdiri dari 8 rukun warga, 39 rukun tetangga, dan 4 dusun. (RPJDes Sukasari 2019)

Untuk mencapai keseimbangan antara sasaran dan kebutuhan organisasi dengan sasaran dan kebutuhan karyawan, manajemen sumber daya manusia memusatkan perhatiannya pada tiga hal pokok yaitu pertama, perencanaan sumber daya manusia yang terintegrasi dengan memperhitungkan berbagai tantangan dan peluang di masa mendatang sehingga menjadikan sumber daya manusia organisasi menjadi sumber daya manusia yang kompetitif. Kedua, implementasi fungsi manajemen sumber daya manusia secara efektif dan efisien, tanpa mengabaikan berbagai peraturan perundangan yang berlaku sehingga tercapai produktivitas sumber daya manusia yang tinggi, serta terpenuhinya sasaran dan kebutuhan organisasi, dan individu karyawan. Ketiga, evaluasi fungsi manajemen sumber daya manusia mencakup penilaian terhadap kebijakan manajemen sumber daya

manusia untuk menentukan apakah berbagai kebijakan sumber daya manusia benar-benar efektif.

Instansi Desa Sukasari dapat meningkatkan strategi pengembangan dengan cara mencari kesesuaian antara kekuatan internal dan eksternal. Suatu instansi dapat dikatakan berhasil apabila dapat mengembangkan dan menjalankan strategi untuk mengatasi berbagai ancaman baik internal maupun eksternal dan meraih peluang yang ada. Proses analisis, perumusan dan evaluasi strategi-strategi itu disebut perencanaan strategis. Tujuan utama perencanaan strategis adalah agar organisasi atau instansi dapat melihat secara objektif kondisi-kondisi internal dan external, sehingga instansi dapat mengantisipasi perubahan lingkungan eksternal.

Pendekatan analisis ini didasarkan pada logika yang dapat memaksimalkan kekuatan dan peluang sekaligus dapat meminimalkan kelemahan dan ancaman secara singkat. Dengan demikian, hasil dari analisis ini dapat membentuk perencanaan strategi.

Oleh karena itu, dapat dirumuskan strategi dengan cara menganalisis faktor-faktor internal dan faktor eksternal yang ada di Kantor Desa Sukasari Kecamatan Rumpin, salah satu alat yang bisa digunakan untuk menganalisis faktor-faktor apa saja yang mempengaruhinya adalah metode SWOT atau analisis SWOT. Analisis SWOT merupakan metode yang analisis faktor internal yang berupa kekuatan (*stregth*), dan kelemahan (*weakness*) serta faktor eksternal yaitu peluang (*opportunity*) dan ancaman (*threats*). Faktor internal dimasukkan kedalam matrik yang disebut matrik IFAS (*Internal Strategic Faktor Analisis Summary*). Faktor eksternal dimasukkan kedalam matrik yang disebut matrik EFAS (*Eksternal Strategic Faktor Analisis Summary*). SWOT dapat menjadi alat ukur yang mampu mengeksplorasi kemungkinan-kemungkinan perencanaan strategi baru maupun memulai program yang baru. [4]

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dilakukan penelitian dengan judul **“Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Pada Kantor Desa Sukasari Kecamatan Rumpin Berdasarkan Metode SWOT”**

1.2.Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana strategi peningkatan sumber daya manusia pada Kantor Desa Sukasari Kecamatan Rumpin?
2. Bagaimana hasil analisis SWOT peningkatan kinerja sumber daya manusia di Kantor Desa Sukasari Kecamatan Rumpin?

1.3.Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, penelitian ini dibatasi melalui penggunaan analisis SWOT pada peningkatan kinerja sumber daya manusia di Kantor Desa Sukasari Kecamatan Rumpin.

1.4.Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang akan dilakukan adalah:

1. Untuk mengetahui strategi peningkatan sumber daya manusia pada Kantor Desa Sukasari Kecamatan Rumpin
2. Untuk mengetahui hasil analisis SWOT peningkatan kinerja sumber daya manusia di Kantor Desa Sukasari Kecamatan Rumpin

1.5.Sistematika Penulisan

Laporan hasil penelitian ini memiliki sistematika penulisan seperti berikut:

BAB I : Pendahuluan

Bab I berisi pemaparan awal yang akan menjadi dasar penelitian.

Bab I terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan, hingga sistematika penulisan penelitian.

BAB II : Landasan Teori

Berisikan dasar teori yang memiliki kaitan dengan penelitian yang akan dilakukan. Di dalamnya terdapat kolaborasi

peneliti berdasarkan literatur terkait dan sumber alternatif lainnya.

BAB III : Metodologi Penelitian

Membahas alur (*flowchart*) artinya proses jalannya dalam melakukan penelitian yang bertujuan untuk menyelesaikan suatu masalah yang diteliti.

BAB IV : Hasil dan Pembahasan

Memaparkan tentang deskripsi objek penelitian, data-data penelitian yang akan diolah dan dianalisis, sehingga memperoleh hasil yang diharapkan.

BAB V : Penutup

Pada bab terakhir ini berisi tentang kesimpulan atas hasil analisis data yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, serta sebagai jawaban terhadap permasalahan dan saran yang dibuat berdasarkan pembahasan atas hasil penelitian.