

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Secara umum Indonesia adalah salah satu negara yang berkembang tentunya pembangunan merupakan prioritas utama. Hal ini tentunya di tunjang oleh sumber daya manusia yang merupakan salah satu unsur utama dalam pembangunan suatu bangsa, lebih khususnya lagi pada suatu lembaga. Di mana sumber daya manusia pada suatu lembaga atau departemen di dalam masyarakat memerlukan perencanaan agar mampu mencapai satu hasil yang maksimal. Secara makro perencanaan sumber daya manusia haruslah terarah dan terencana, sedangkan secara mikro perencanaan sumber daya manusia hakekatnya untuk merencanakan, meningkatkan kemampuan kepegawaian dalam proses peningkatan pelayanan.

Berbicara masalah sumber daya manusia sebenarnya dapat dilihat dari dua aspek yaitu aspek kualitas dan kuantitas. Secara kuantitas mungkin kita dapat melihat dari banyaknya sumber daya manusia yang kurang mampu memeberikan kontribusi dalam pembangunan. Sedangkan aspek kualitas lebih pada skill atau kemampuan yang di miliki oleh tenaga kerja.

Dengan demikian bila kita lihat secara umum ketidak seimbangan antara kuantitas tenaga kerja dengan kualitas yang dimiliki secara otomatis menjadi beban tersendiri dalam rangka pengembangan bangsa kedepan. Kalau kita menyimak uraian diatas, maka perencanaan sumber daya manusia adalah hal yang mutlak yang harus dilakukan sebagai prioritas utama karena ini sebagai syarat yang sangat menentukan arah kebijakan pembanguna nasional secara menyeluruh.

Hasibuan (145:1990) Perencanaan sumber daya manusia adalah merencanakan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan serta efektif dan efisien dalam membantu

terwujudnya tujuan.(Hasibuan 1990) maka oleh sebab itu perencanaan sumber daya manusia merupakan hal yang paling penting karena sumber daya manusia adalah faktor sentral dalam suatu lembaga maupun organisasi.Apapun bentuk serta tujuan organisasi yang dibuat berdasarkan visi untuk kepentingan dalam pelaksanaan misinya tentunya dikelolah oleh manusia, dengan demikian manusia merupakan hal yang paling penting dalam semua kegiatan institusi.

Pencapaian keselarasan tujuan tersebut tentunya harus ditempuh melalui suatu proses tahapan panjang yang dimulai dari perencanaan sampai dengan pengelolaan dan pemeliharaan potensi sumber daya manusia. Karena secara makro Pengembangan sumber daya manusia (*human resources development*) merupakan suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia, yaitu mencakup perencanaan, pengembangan, dan pengelolaan sumber daya manusia (Notoatmodjo, 1998:2-3).

Dari teori tersebut peneliti lebih memfokuskan pada Perencanaan Sumber Daya Manusia Di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten pohuwato.secara fungsional sebagai lembaga yang mengurus pendidikan ditingkatan daerah dalam hal Perencanaan Sumber Daya Manusia, belum dilakukan secara maksimal seperti, seleksi, pelatihan dan promosi dapat di lihat pada table berikut ini.

Daftar :Keadaan Guru TK, SD, SMP, SMA dan sederajat yang terangkat 5 tahun terakhir.

Tabel 1.Daftar Keadaan Guru Yang Terangkat 5 Tahun Terakhir

NO	JENJANG	Tahun 2007	Tahun 2008	Tahun 2009	Tahun 2010	Tahun 2011	Jumlah
1	TK	3 Orang	8 Orang	15 Orang	18 Orang	15 Orang	59 Orang
2	SD/MI	93 Orang	149 Orang	140 Orang	145 Orang	147 Orang	674 Orang
3	SMP	9 Orang	10 Orang	10 Orang	15 Orang	16 Orang	60 Orang
4	MTS	81 Orang	15 Orang	20 Orang	23 Orang	20 Orang	159 Orang
5	MA	35 Orang	16 Orang	25 Orang	26 Orang	28 Orang	130 Orang
6	SMA	13 Orang	8 Orang	15 Orang	17 Orang	18 Orang	71 Orang
7	SMK	22 Orang	2 Orang	17 Orang	19 Orang	17 Orang	77 Orang
	JUMLAH	264 Orang	158 Orang	237 Orang	253 Orang	256 Orang	1168 Orang

Sumber : Dinas

Pendidikan Kabupaten Pohuwato, 2012

Dengan melihat uraian tabel diatas terlihat jelas sebuah masalah yang berada pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pohuwato yakni kurangnya tenaga guru yang terangkat pada 5 tahun terakhir. Dimana para Dinas Pendidikan Kabupaten Pohuwato terdapat beberapa masalah persoalan seleksi misalnya dari data di atas pada tahun 2010, guru TK yang terangkat berjumlah 18 orang namun, pada tahun 2011 hanya sekitar 15 orang. Serta pada jenjang SMK pada tahun 2007 yang terangkat 22 orang namun pada tahun 2008 hanya 2 orang, hal itu yang menjadi masalah seleksi. Kemudian terkait dengan masalah pelatihan Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pohuwato belum berjalan sesuai konsep yang berlaku di Dinas tersebut, dan masalah promosi juga menjadi masalah utama di Dinas Pendidikan Kabupaten Pohuwato, dimana Pemerinh Kabupaten Pohuwato mengadakan yang namanya studi banding keluar daerah namun pihak Dinas Pendidikan kurang mengikut sertakan peserta dalam kegiatan studi banding tersebut serta belum adanya promosi yang dilaksanakan terkait dengan guru yang berprestasi. Oleh sebab itu ada sebuah strategi yang harus di ambil oleh pimpinan Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pohuwato. Dalam rangka meningkatkan perencanaan sumber daya manusia yang maksimal, sehingga terciptanya Kantor Dinas Pendidikan yang bermutu dan profesional.

Berdasarkan sebuah permasalahan diatas maka dengan ini saya sebagai penulis tertarik melakukan penelitian tentang perencanaan sumber daya manusia, dengan memformulasikan dalam judul **“Perencanaan Sumber Daya Manusia Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pohuwato”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

- 1.2.1 Belum adanya pedoman/dokumen yang baku tentang perencanaan Sumber Daya Manusia
- 1.2.2 Seleksi guru yang tidak dilaksanakan sesuai prosedur ataupun aturan yang ada di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pohuwato.
- 1.2.3 Masih minimnya pelatihan yang dilaksanakan oleh Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pohuwato.
- 1.2.4 Belum dilaksanakannya promosi untuk guru yang berprestasi

1.3 Rumusan Masalah

Dari identifikasi masalah diatas maka masalah dalam penelitian dirumuskan sebagai berikut:

- 1.3.1 Bagaimana Perencanaan Sumber Daya Manusia dalam hal Seleksi, Pelatihan dan Promosi. Di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pohuwato?
- 1.3.2 Faktor faktor apa yang mempengaruhi Perencanaan Sumber Daya Manusia dalam hal Seleksi, Pelatihan dan Promosi Di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pohuwato?
- 1.3.3 Upaya upaya apa yang dilakukan dalam Perencanaan Sumber Daya Manusia Di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pohuwato?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang hendak dicapai adalah:

- 1.4.1 Untuk mengetahui Perencanaan Sumber Daya Manusia dalam hal Seleksi, Pelatihan dan Promosi. Di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pohuwato.
- 1.4.2 Untuk mengetahui Faktor Faktor apa yang mempengaruhi Perencanaan Sumber Daya Manusia dalam hal Seleksi, Pelatihan dan Promosi Di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pohuwato.
- 1.4.3 Untuk mengetahui Upaya Upaya apa yang dilakukan untuk meningkatkan Perencanaan Sumber Daya Manusia Di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pohuwato

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang di harpkn dalam penelitian ini adalah :

1. Bagi penulis, penelitian ini mampu memberikan wahana pengetahuan sekaligus pengalaman dalam tata cara penulisan karya ilmiah dan juga merupakan tanggung jawab sebagaimana termasuk dalam tri Dharma perguruan tinggi
2. Bagi objek penelitian tentunya penulis berharap ini mampu memberikan kontribusi sebagai referensi bagi perencanaan sumber daya manusia (pegawai) berkelanjutan.
3. Hasil penelitian di harpkn mampu menjadi rujukan bagi peneliti lainnya.