

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) atau *human resources* merupakan unsur primer dari enam unsur manajemen, “*man*” adalah istilah yang melekat pada unsur tersebut. Sebagai perangkat utama dalam organisasi, SDM bisa disebut sebagai inti dalam organisasi. *Man* atau manusia adalah perangkat utama dalam sebuah organisasi. Mereka (*Man*) yang merumuskan tujuan organisasi, menjalankan proses (kerja) organisasi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya. Tanpa unsur ini, proses kerja dalam organisasi tidak akan berlangsung, dan pencapaian tujuan organisasi tidak pernah terjadi. Sebab, semua potensi SDM berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapa pun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya (Sutrisno, 2011: 6).

SDM dalam sebuah organisasi, sangat melekat dengan hasil kerja atau kinerja yang menjadi kontribusi dan partisipasi setiap SDM terhadap organisasi untuk mencapai tujuannya. Semakin baik kinerja dari SDM pada suatu organisasi, maka semakin meningkat pula pencapaian tujuan sebuah organisasi, begitu pula sebaliknya.

Secara harfiah kinerja adalah kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya yang diperoleh selama periode waktu tertentu dan meliputi elemen-elemen seperti kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, kehadiran dan kemampuan bekerja sama. Sementara menurut Hasibuan (2003:94) kinerja adalah suatu hasil kerja yang di capai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Selain itu, kinerja adalah ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai misinya(Simamora, 2006: 339).

Menimbang relevansi kinerja terhadap tujuan organisasi, sangat perlu untuk memperhatikan kinerja dari SDM yang berada dalam organisasi, dan juga penting untuk membuat sebuah strategi yang dapat mendongkrak kinerja dari setiap SDM (pegawai/anggota) dalam organisasi. Strategi peningkatan kinerja adalah cara organisasi untuk meningkatkan kinerja anggota agar tujuan instansi dapat tercapai. Untuk dapat memastikan strategi peningkatan sesuai dengan harapan organisasi, maka perlu ditentukan sasaran kinerja. Dimana sebuah proses yang menetapkan kebutuhan individu secara spesifik, seperti kemampuan dan kualitas anggota melalui pelatihan. Serta memperhatikan dan menyediakan sarana dan prasarana yang dibutuhkan oleh anggota dalam menjalankan kerja-kerja organisasi. Sasaran kinerja jika dapat direalisasikan, maka dapat membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah.

Peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Selain itu,

organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi motivasi pegawai, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing.

Strategi peningkatan kinerja sangat penting untuk diterapkan pada setiap organisasi, seperti Dinas Perhubungan Kota Gorontalo yang menjadi Organisasi Perangkat Daerah (OPD). Sebagai OPD yang memiliki visi yang telah ditetapkan tahun 2011-2015 untuk melaksanakan “Terciptanya Transportasi Kota Gorontalo yang Handal, Nyaman, dan Manusiawi”. Transportasi yang handal dapat tercipta apabila mempunyai sistem transportasi yang efektif dan efisien di dalam suatu sistem jaringan yang ideal yang mengutamakan sistem transportasi terpadu. Transportasi yang nyaman akan memberikan kesehatan bagi masyarakat pengguna lalu lintas dan masyarakat sekitarnya. Keterkaitan transportasi dengan arti kata manusiawi dapat dikatakan bahwa pelayanan transportasi yang diberikan layak untuk seorang pengguna transportasi. Adapun yang menjadi tugas dan tujuan dari Dinas Perhubungan Kota Gorontalo adalah mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintah daerah dibidang perhubungan berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan. (Renstra Dinas Perhubungan)

Dewasa ini kinerja dari Dinas Perhubungan Kota Gorontalo dapat dikatakan belum sepenuhnya maksimal, karena dapat terukur dari indikator Capaian Kinerja yang bersumber dari Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Dinas Perhubungan Kota Gorontalo pada Tahun 2017 dan 2018. Instrument kunci dalam

sasaran strategis adalah: Sarana dan Prasarana yang Memadai dan Terkendalinya Kemacetan. Dari kedua instrument tersebut ditemukanlah tiga indikator sasaran yang bertujuan untuk mengukur tingkat capaian kinerja dari Dinas Perhubungan Kota Gorontalo.

Terdapat tiga poin capaian kinerja, yang tertinggi adalah indikator sasaran kedua yaitu Fasilitas dan Perlengkapan Keselamatan LLAJ yang Memadai, dan juga indikator tersebut selaras dengan target capaian, dimana pada tahun 2017 dan 2018 berada pada tingkat capaian sebesar 100%. Namun, terdapat dua indikator yang belum dapat mengimbangi pencapaian tersebut. Yaitu, indikator pertama, Kecepatan Rata-rata Tempuh Kendaraan Pada Jam Sibuk, yang memiliki capaian 50% pada Tahun 2017 dan meningkat sekitar 17% pada Tahun 2018 atau capaian kinerjanya sebesar 67%. Selanjutnya adalah indikator ketiga, Indeks Kepuasan Pelayanan (IKM) Terhadap Pelayanan yang diselenggarakan oleh Dishub Kota Gorontalo, dengan capaian pada Tahun 2017 yaitu 80.71% dan pada tahun 2018 meningkat sebesar 7.12% atau totalnya sebesar 87.83%. Selain itu, dari penelitian yang dilakukan Afendi Mootalu pada Tahun 2017, untuk optimalisasi kinerja pelayanan jasa transportasi yang diselenggarakan oleh Dinas Perhubungan Kota Gorontalo sendiri, belum terbilang maksimal, khususnya dalam pelayanan perparkiran yang merupakan salah satu cara untuk dapat meminimalisir kemacetan. Dalam penelitian tersebut ditemukan bahwa terdapat faktor-faktor penghambat dalam pelaksanaannya, mulai dari kenyamanan, keterbukaan dan kepastian biaya parkir.

Berdasarkan hal tersebut, Dinas Perhubungan Kota Gorontalo perlu menerapkan dan mengembangkan sebuah strategi yang dapat mendukung pengoptimalisasian kinerja pada segenap indikator sasaran kerja dari Dinas Perhubungan Kota Gorontalo.

Bertolak dari latar belakang yang dikemukakan diatas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Strategi Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Pada Dinas Perhubungan Kota Gorontalo”.

1.2 Identifikasi Masalah

Dalam penelitian ini peneliti mengidentifikasi fokus masalah berdasarkan hasil observasi pada objek penelitian yang diurutkan, adalah Bagaimanakah Strategi Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Gorontalo?

1.3 Fokus Penelitian

Bagaimana Strategi Peningkatan Kinerja SDM pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Gorontalo.

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui Bagaimana Strategi Peningkatan Kinerja SDM pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Gorontalo.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat terhadap pihak-pihak terkait, yaitu:

1. Manfaat Praktis

Manfaat praktis adalah manfaat yang berguna untuk memecahkan masalah praktis. Jadi misalnya ada masalah rendahnya kinerja SDM maka manfaat praktisnya meningkatkan kinerja SDM.

2. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis berlatar dari tujuan verifikatif, untuk mengecek teori yang sudah ada. Apakah akan memperkuat atau menggugurkan teori yang muncul berlatarkan ketidakpuasan atau keraguan terhadap teori yang sudah ada sehingga dilakukan penyelidikan kembali secara empiris.