

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Peran manusia dalam sebuah organisasi, baik itu organisasi pemerintah atau swasta, memiliki signifikansi yang sangat penting. Sumber daya manusia profesional membawa berbagai kemampuan, pengetahuan, dan pengalaman ke dalam organisasi. Selain itu, kinerja yang baik dari sumber daya manusia merupakan komponen kunci dalam kelancaran operasi sehari-hari organisasi. Hal ini juga berlaku untuk Kantor Desa Siraman di Kabupaten Blitar, salah satu instansi di Pemerintah Daerah Kabupaten Blitar.

Pemerintah Daerah Kabupaten Blitar memiliki berbagai instansi di dalamnya, salah satunya adalah Kantor Desa Siraman Kabupaten Blitar. Keberadaan instansi pemerintah seperti Kantor Desa Siraman diatur oleh Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik. Menegaskan pentingnya pelayanan bagi publik yang berkualitas dan sesuai dengan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik. Fokus utama dari undang-undang ini adalah untuk memperbaiki kualitas pelayanan publik dan memastikan perlindungan terhadap hak-hak warga negara dari potensi penyalahgunaan kekuasaan. Penting untuk diingat bahwa Ketika pegawai mampu menjaga keseimbangan yang baik antara kualitas dan kuantitas pekerjaan, cenderung menjadi aset yang berharga bagi organisasi. Dalam

konteks organisasi pemerintahan, terkadang kinerja pegawai tidak mencapai standar yang diharapkan. Hal ini dapat mengakibatkan pekerjaan tidak selesai tepat waktu atau banyak waktu yang terbuang sia-sia, sehingga pegawai tidak sepenuhnya mendedikasikan diri mereka kepada organisasi.

Untuk mengatasi stigma negatif yang mungkin ada di masyarakat tentang kurangnya profesionalisme dan kinerja buruk pegawai Kantor Desa Siraman, diperlukan upaya nyata yang memberikan dampak positif pada masyarakat. Salah satu caranya adalah melaksanakan program dan kegiatan yang dapat meningkatkan kepuasan masyarakat, sejalan dengan peningkatan kualitas aparatur melalui pendidikan dan pelatihan. Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai dan efektivitas organisasi, budaya organisasi memainkan peran penting (Bahmansari & Siregar, 2009). Robbins (2001) Budaya organisasi bisa didefinisikan sebagai sistem nilai bersama yang diadopsi oleh anggota-anggota sebuah organisasi, dan ini merupakan ciri khas yang memisahkan organisasi tersebut dari yang lain. Sistem nilai bersama ini mencakup aspek kunci dari nilai-nilai organisasi.

Budaya organisasi memainkan peran kunci dalam kesuksesan dan daya saing suatu organisasi. Budaya tersebut dapat menjadi instrumen utama untuk mencapai keunggulan bersaing, terutama jika budaya organisasi tersebut mendukung strategi organisasi, memiliki tanggung jawab, dan mampu menghadapi tantangan persaingan dan perubahan dengan cepat dan efektif (Soedjono, 2005). Ketika budaya organisasi dalam

suatu entitas berfungsi dengan baik, itu dapat memberikan dampak positif yang signifikan pada pegawai.

Dalam konteks pemerintahan dan organisasi publik, penilaian prestasi kerja pegawai adalah hal yang penting. Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 menyebutkan bahwa penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) dapat dilakukan melalui penilaian terhadap Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan perilaku kerja. Dengan mengukur dan mengevaluasi kinerja pegawai, organisasi dapat mengidentifikasi kompetensi pegawai, mengidentifikasi area yang perlu perbaikan.

B. Permasalahan

Peran sumber daya manusia (SDM) memiliki dampak yang sangat penting, baik dalam organisasi pemerintah maupun swasta. Kehadiran SDM yang berkualitas dan kompeten menjadi kunci utama bagi kelangsungan suatu organisasi di era globalisasi saat ini. Organisasi yang berhasil mencapai kualitas layanan dan kemajuan pembangunan yang optimal umumnya dapat mengatasi masalah SDM dengan baik. Dalam hal ini sebagai contoh Kantor Desa Siraman di Kabupaten Blitar, sebuah instansi pemerintah daerah yang sangat bergantung pada kinerja pegawai untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat serta memajukan pembangunan di daerah tersebut. Sayangnya, seperti banyak organisasi pemerintah lainnya, seringkali terjadi ketidaksesuaian antara kinerja pegawai dengan harapan yang diinginkan. Hal ini berdampak pada

produktivitas yang rendah dan menciptakan persepsi negatif terhadap profesionalisme serta kinerja buruk Pegawai Negeri Sipil.

Banyak masalah yang berkaitan dengan tenaga kerja yang muncul menunjukkan bahwa budaya organisasi dalam instansi tersebut belum sepenuhnya terimplementasi. Beberapa kondisi yang dapat dicatat di Kantor Desa Siraman Kabupaten Blitar antara lain: kurangnya kesadaran belajar mandiri, keterbatasan sumber daya, kurangnya fokus pada hasil berkualitas, Peningkatan kesadaran akan pentingnya hasil akhir yang memuaskan bagi masyarakat dan penerapan praktik-praktik terbaik dapat membantu mengatasi masalah ini.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan paparan latar belakang masalah yang dijelaskan, dapat dirumuskan beberapa pokok masalah sebagai berikut:

1. Apakah pengembangan sumber daya manusia memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Siraman, Kabupaten Blitar?
2. Apakah budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Siraman, Kabupaten Blitar?
3. Apakah kolaborasi antara pengembangan sumber daya manusia dan budaya organisasi memiliki dampak terhadap kinerja anggota staf di Kantor Desa Siraman, wilayah Kabupaten Blitar?

D. Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini, tujuan dari penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Dalam rangka menentukan apakah pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap prestasi pegawai di Kantor Desa Siraman, Kabupaten Blitar.
2. Untuk mengevaluasi dampak budaya organisasi terhadap performa karyawan di Kantor Desa Siraman, Kabupaten Blitar.
3. Guna menilai apakah kolaborasi antara pengembangan sumber daya manusia dan budaya organisasi secara bersama-sama memiliki dampak pada kinerja pegawai di Kantor Desa Siraman, Kabupaten Blitar.

E. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada berbagai pihak, antara lain:

1. Bagi Kantor Desa Siraman Kab. Blitar

Dengan laporan hasil penelitian ini, diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai cara pengembangan sumber daya manusia dan perbaikan budaya organisasi dapat memberikan dampak positif pada peningkatan kinerja karyawan. Informasi yang didapat digunakan untuk merumuskan kebijakan yang lebih efektif dalam memberdayakan sumber daya manusia di Kantor Desa Siraman, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada peningkatan kualitas pelayanan dan pembangunan di daerah tersebut.

2. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat menjadi sumbangan penting dalam bidang akademik, khususnya dalam konteks manajemen sumber daya manusia dan budaya

organisasi. Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi dan studi kasus yang berguna bagi mahasiswa dan akademisi dalam meningkatkan pemahaman teoritis serta mengaplikasikan konsep-konsep yang diperoleh dalam situasi dunia nyata.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Temuan dari penelitian ini memiliki potensi besar sebagai sumber informasi dan referensi yang berharga bagi penelitian masa depan dalam topik yang sama atau terkait. Data dan temuan yang ditemukan sebagai fondasi yang kuat bagi penelitian lebih lanjut yang akan menyelidiki aspek-aspek lebih mendalam dari masalah ini dan mungkin menghasilkan rekomendasi yang lebih spesifik. Dengan hasil riset ini, direncanakan akan terjadi kemajuan signifikan dalam pemahaman tentang pengembangan sumber daya manusia dan budaya organisasi.