

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Organisasi didirikan karena mempunyai tujuan dan sasaran yang ingin dicapai. Dalam mencapai tujuannya organisasi pasti akan dipengaruhi oleh perilaku dan sikap para pegawai dalam organisasi tersebut. Keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan tergantung pada kemampuan pegawai dalam menjalankan unit-unit kerja yang terdapat di organisasi, karena tujuan organisasi dapat tercapai karena upaya para pelaku dalam organisasi. sumber daya manusia merupakan elemen yang sangat penting dalam pengelolaan suatu organisasi agar dapat melaksanakan wewenang, tugas dan tanggung jawab sesuai dengan jabatannya, maka diperlukan pengelolaan yang baik demi kelangsungan organisasi mencapai tujuan sesuai yang diharapkan. Kekuatan sumber daya manusia dibentuk oleh sifat dan karakter yang melekat pada individu-individu serta lingkungan di mana berada.

Pengembangan sumber daya manusia yang terencana merupakan kebutuhan untuk masa depan organisasi. Dalam kondisi tersebut, atasan dituntut untuk mengembangkan SDM agar dapat mempertahankan pegawai pada produktifitas tinggi serta mengembangkan kemampuannya agar memberikan kontribusi maksimal kepada organisasi sesuai dengan visi dan misi didalam organisasi.

Dalam konteks sumber daya manusia, pengembangan dipandang sebagai peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui program-program pelatihan, pendidikan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Pelatihan membantu pegawai agar dapat memahami suatu pengetahuan dan penerapannya untuk mengembangkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Pelatihan akan meningkatkan kemampuan pegawai dalam menyesuaikan diri dengan pekerjaan yang baru, teknologi yang baru dan lingkungan yang baru.

Keberhasilan dalam mencapai sasaran atau target yang ditentukan oleh para pegawai dalam bekerja merupakan tujuan dari efektivitas kerja, sehingga diperoleh hasil guna (efektif) dan daya guna (efisien) dalam menjalankan tugas yang diberikan. Efektivitas kerja pegawai akan tercapai sesuai dengan tujuan bila pimpinan sebagai atasan dan bertanggung jawab dan ikut dalam pengambilan keputusan atas tugas-tugas yang dilaksanakan oleh pegawainya menjalankan semua pekerjaan sesuai dengan ketentuan.

Suatu organisasi di dalamnya terdapat berbagai mekanisme kerja yang dilalui dengan benar sesuai dengan aturan yang berlaku, karena ada keyakinan bahwa dengan pendekatan melalui pengembangan sumber daya manusia dapat mengoptimalkan efektivitas kerja pegawai secara keseluruhan. Efektivitas kerja pegawai yang dimaksud berkaitan dengan kemajuan hasil kerja, agar pegawai mampu menunjukkan pelaksanaan kerjanya sesuai dengan target pekerjaan dan sasaran organisasi yang ditentukan. Selain dari pada itu efektivitas kerja juga dimaksudkan agar pegawai bertindak lebih efektif dan efisien dalam melakukan

pekerjaan. Pemahaman efektivitas kerja dapat dilakukan oleh pegawai dalam pelaksanaan tugasnya. Artinya, seorang pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tuntutan rencana program organisasi yang telah ditetapkan, dengan tujuan agar semua sasaran kerja dapat dicapai.

Dinas Lingkungan Hidup Kota Sukabumi merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan bidang lingkungan hidup, bidang pekerjaan umum dan penataan ruang sub urusan persampahan, pengendalian pencemaran lingkungan serta bidang pertamanan dan pemakaman. Berperan sebagai penyelenggara pemberian pelayanan kepada masyarakat, sehingga dalam rangka menjalankan tugas pemerintahan. dinas lingkungan hidup dituntut untuk memberikan pelayanan yang berorientasi kepada kepuasan masyarakat. Untuk itu pegawai mempunyai kewajiban untuk melaksanakan visi dan misi dari Dinas Lingkungan Hidup Kota Sukabumi. Dalam menjalankan tugas pokok yang diberikan, para pegawai harus menjalankan fungsi-fungsi manajemen kinerja yang baik, supaya tugas pokok yang di berikan bisa dilaksanakan dengan baik sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Namun demikian fakta yang terjadi dilapangan pengendalian pencemaran lingkungan belum sepenuhnya optimal, masih adanya kendala-kendala yang terjadi. Kendala itu terkait dengan kesiapan sarana dan sumber daya manusia sebagai pelaksana.

Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab tersebut tentu pegawai harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas yang dilakukan dengan pengembangan SDM pegawai tersebut. Pengembangan dapat dilakukan dengan berbagai cara contohnya dengan pendidikan dan pelatihan, mengikutsertakan

pegawai untuk mengikuti pendidikan formal, dan kegiatan lainnya yang menyangkut dengan pekerjaannya. Selama ini Dinas Lingkungan Hidup Kota Sukabumi belum rutin untuk melakukan evaluasi terhadap pegawai yang sudah mengikuti pendidikan dan latihan.

Tabel 1.1
Pegawai Dinas Lingkungan Hidup yang melanjutkan pendidikan formal tahun 2016-2017

| Tahun | Jumlah Pegawai (PNS) | Jumlah Pegawai yang melanjutkan pendidikan Formal |
|-------|----------------------|---|
| 2016 | 145 | 3 orang pegawai |
| 2017 | 145 | 2 orang pegawai |

Sumber: Data Dinas Lingkungan Hidup Kota Sukabumi Tahun 2018

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia yang dilaksanakan masih belum optimal, karena perbedaan jumlah pegawai dinas lingkungan hidup yang melanjutkan pendidikan formal dengan yang tidak melanjutkan pendidikan formal.

Berdasarkan observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan ditemukan fenomena masalah sebagai berikut:

1. Produktivitas kerja pegawai yang masih rendah. Hal ini ditunjukkan dengan masih adanya program kerja di Dinas Lingkungan Hidup Kota Sukabumi yang belum sesuai dengan target yang diharapkan.

Tabel 1.2
Terjaganya Kualitas Lingkungan Hidup Sesuai Baku Mutu
Lingkungan

| NO | INDIKATOR KERJA | 2016 | | 2017 | | |
|----|--------------------------------------|----------|-----------|----------|-----------|-------------------|
| | | TARGET | REALISASI | TARGET | REALISASI | Capaian Kerja (%) |
| 1. | Jumlah Sungai Bersih dan Terpelihara | 5 Lokasi | 3 Lokasi | 6 Lokasi | 3 Lokasi | 50% |

Sumber: LAKIP Dinas Lingkungan Hidup Kota Sukabumi

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas, pada indikator kerja jumlah sungai bersih dan terpelihara yang harus dicapai pada Tahun 2017 menunjuk angka 6 lokasi target yang telah ditentukan namun pada realisasinya hanya 3 lokasi sehingga capaian kerja hanya mencapai 50%.

2. Kepuasan dalam pelayanan yang belum optimal. Belum ada informasi pelayanan Dinas Lingkungan Hidup Kota Sukabumi yang mencakup semua bidang dalam satu ruangan, salah satunya adalah pelayanan pengendalian pencemaran lingkungan, dan belum adanya *Standar Oprasional Prosedur* untuk pengendalian pencemaran lingkungan, yang menjadikan masyarakat kurang menerima informasi mengenai pelayanan di Dinas Lingkungan Hidup.
3. Penyelesaian pekerjaan tidak efisien. Hal tersebut ditunjukkan pada penerbitan permohonan surat rekomendasi upaya pengelolaan lingkungan hidup dan upaya pemantauan lingkungan hidup yang seharusnya dikerjakan maksimal 7 (tujuh) hari sesuai dengan Peraturan Walikota Sukabumi Tahun 2009 Nomor 13 tentang pedoman pelaksanaan upaya pengelolaan lingkungan hidup (UKL) dan upaya pemantauan lingkungan

hidup (UPL) Kota Sukabumi, namun pada kenyataannya surat rekomendasi tersebut diterbitkan selama 10 hari. Hal tersebut di dukung oleh data tentang nilai kepatuhan Dinas Lingkungan Hidup Kota Sukabumi.

Tabel 1.4
Nilai Kepatuhan Dinas Lingkungan Hidup Kota Sukabumi

| Tahun | Nilai Kepatuhan Standar Pelayanan |
|-------|-----------------------------------|
| 2017 | 38,00 |

Sumber: Data Ombusman Republik Indonesia

Berdasarkan tabel 1.4 Nilai kepatuhan yang didapat oleh Dinas Lingkungan Hidup mendapatkan nilai 38.00 keterangan nilai kepatuhan standar pelayanan publik masih berada pada kategori rendah atau zona merah menurut nilai Ombusman Republik Indonesia.

Tabel 1.5
Keterangan kategorisasi penilaian

| Nilai | Tingkat Kepatuhan | Zona |
|--------|-------------------|--------|
| 0-50 | Rendah | Merah |
| 51-80 | Sedang | Kuning |
| 81-100 | Tinggi | Hijau |

Sumber: Ombusman Republik Indonesia

4. Kemampuan dan perkembangan sumber daya manusia yang masih kurang. Hal tersebut ditujukan Belum adanya SDM yang mengikuti diklat penyusun AMDAL (analisis dampak lingkungan) yang mengakibatkan terhambatnya proses lisensi komisi AMDAL Kota Sukabumi, sehingga komisi AMDAL tersebut belum dapat melakukan penilaian dokumen AMDAL dan belum adanya pejabat pengawas lingkungan hidup (PPLH)

yang memiliki kemampuan dalam pengawasan lingkungan hidup menjadi kendala di dalam penanganan kasus pengaduan pencemaran lingkungan di dalam upaya penegakan hukum lingkungan.

Berdasarkan uraian di atas merupakan penjelasan fenomena masalah yang mengindikasikan belum optimalnya efektifitas kerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Sukabumi dan belum optimalnya pengembangan sumber daya pegawai. Maka peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul “**Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Sukabumi**”

1.2 Rumusan Masalah

Dari permasalahan yang telah di uraikan di atas, maka peneliti merumuskan pokok masalah :

1. Bagaimana pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia di Dinas Lingkungan Hidup?
2. Bagaimana pelaksanaan efektifitas kerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup?
3. Seberapa besar pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap efektifitas kerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Sukabumi?

1.3 Maksud dan tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud

Adapun maksud dari penelitian yang dilakukan adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap efektivitas kerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Sukabumi.

1.3.2 Tujuan

Berdasarkan Fenomena yang telah diuraikan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui bagaimana pengembangan sumber daya manusia di Dinas Lingkungan Hidup Kota Sukabumi.
2. Untuk mengetahui bagaimana efektifitas kerja pengendalian pencemaran lingkungan di dinas lingkungan hidup Kota Sukabumi.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengembangan SDM terhadap efektivitas kerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Sukabumi.

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian yang dilaksanakan oleh peneliti terdiri dari dua aspek yaitu aspek teoritis dan aspek praktis, sebagai berikut:

1.4.1 Aspek Teoritis

Kegunaan aspek teoritis ini merupakan sepenuhnya memberikan kontribusi pemikiran dan memperluas kajian ilmu pengetahuan yang menyangkut pelayanan dan dapat dijadikan sebagai bahan rujukan penelitian lebih lanjut bagi pengembangan ilmu administrasi publik.

1.4.2 Aspek Praktis

Kegunaan aspek praktis ini diharapkan hasil penelitian dapat menjadi masukan untuk Dinas Lingkungan Hidup Kota Sukabumi dalam meningkatkan efektivitas kerja dengan pengembangan sumber daya manusia.