

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan keefektifan dalam pengelolaan pemerintahan. Manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan, praktik dan sistem yang mempengaruhi perilaku, sikap, dan kinerja karyawan. Praktik-praktik sumber daya manusia meliputi menganalisa dan mendesain pekerjaan, menentukan kebutuhan sumber daya manusia (*human resources planning*), menarik orang-orang yang berpotensi (*recruiting*), memilih karyawan (*selection*), melatih karyawan bagaimana melakukan pekerjaan dan mempersiapkan karyawan untuk masa depan (*training and development*), menggaji karyawan (*compensation*), mengevaluasi kinerja karyawan (*performance management*) dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung.

Dalam proses penyelenggaraan pemerintahan, terdapat setidaknya tiga hal utama dalam penyelenggaraan birokrasi agar efektif dan efisien, yaitu mengambil langkah, upaya dan usaha yang optimal dan merujuk pada prinsip tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) terhadap kelembagaan

(organisasi), ketatalaksanaan (*business process*), dan yang paling penting adalah pengelolaan sumber daya manusia aparatur

Pada dasarnya pegawai negeri sipil di berbagai negara mempunyai peran sebagai pelaksana peraturan perundang undangan; menjalankan fungsi manajemen pelayanan publik, pengelolaan pemerintahan, *corporate leader*: dan administrator yaitu pengelola asset keuangan negara atau daerah. Tuntutan reformasi birokrasi secara langsung akan membawa konsekuensi bagi arah perbaikan sistem kepegawaian negara yang harus diikuti, khususnya masalah kinerja aparatur (pegawai negeri sipil) yang hingga saat ini masih dianggap belum sesuai harapan. Kinerja aparatur dianggap belum optimal dalam menjalankan tugas dan fungsinya dapat dibuktikan dari banyaknya keluhan masyarakat atas pelayanan publik yang diberikan pemerintah selama ini.

Berkaitan dengan program pemerintah untuk melaksanakan reformasi birokrasi dalam berbagai aspek pemerintahan maka menarik untuk meneliti strategi apa yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan Kabupaten Kulon Progo dalam melakukan pengelolaan sumber daya manusia aparatur dalam hal ini pengelolaan Pegawai Negeri Sipil di wilayah Kabupaten Kulon Progo menuju reformasi birokrasi.

Sejak pertama kali digulirkan dan menjadi arah kebijakan bagi seluruh pemerintah pusat dan daerah pada Tahun 2013 hingga saat ini, pelaksanaan

agenda reformasi birokrasi dalam bidang pengembangan SDM Aparatur belum sepenuhnya dilaksanakan. Beberapa faktor yang mempengaruhi hal tersebut antara lain adalah belum adanya kemauan dan komitmen politik untuk memprioritaskan program-program pengembangan SDM Aparatur, kesamaan persepsi dan tujuan, konsistensi dan keberlanjutan ketersediaan dana dan pengawasan yang kurang terhadap implementasi program-program tersebut. Hal ini merupakan evaluasi bagi pemerintah daerah untuk segera melakukan percepatan agar penataan dan pengembangan SDM Aparatur dapat segera terlaksana.

## **B. PERUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, dapatlah dikemukakan bahwa masalah pokok dalam penelitian ini adalah mengapa agenda reformasi birokrasi di bidang SDM Aparatur belum sepenuhnya terlaksana dan strategi reformasi birokrasi harus ditempuh oleh Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur pada Pemerintah Kabupaten Kulon Progo.

### **C. TUJUAN PENELITIAN**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk

1. Mendeskripsikan evaluasi terhadap pelaksanaan reformasi birokrasi di bidang SDM Aparatur;
2. Mendeskripsikan Strategi Reformasi Birokrasi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur pada Pemerintah Kabupaten Kulon Progo.

### **D. MANFAAT DAN PENELITIAN**

Penelitian ini mempunyai dua manfaat, yakni manfaat akademis dan manfaat praktis.

1. Secara akademis, hasil penelitian ini diharapkan memperluas pengetahuan kita tentang strategi manajemen Sumber Daya Manusia. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan menambah khasanah literature manajemen sumber daya manusia (SDM) dan dapat menjadi masukan bagi penelitian yang lebih mendalam dengan metode yang lebih handal.
2. Secara praktis, hasil penelitian diharapkan menjadi masukan bagi pemerintah daerah, khususnya Pemerintah Kabupaten Kulon Progo dalam pengambilan kebijakan di bidang strategi manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur.