BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era Generasi milineal yang semakin maju, perkembangan teknologi pun berkembang dengan sangat pesat dan cepat. Hal ini juga terasa akan jalannya aktivitas berbisnis yang dilakukan baik individu maupun perusahaan. Semua kegiatan jual – beli pun terasa berubah dikarenakan perubahan era globalisasi yang sangat tinggi. Mau tidak mau perusahaan pun harus mengikuti perkembangan saat ini dan menyesuaikan, (SDM) mempunyai peranan yang penting akan kelangsungan dan keberhasilan perusahaan, Sumber daya manusia ini merupakan bentuk fondasi bagi perusahaan. Karena, dengan menciptakan awal SDM yang handal maka akan mendukung kemajuan dan kesuksesan bagi perusahaan. Maka dari itu Sumber daya manusia (SDM) harus berkualitas baik dalam soft skill maupun hard skill, dan mampu bekerja secara profesionalitas agar mampu bekerja sesuai dengan tuntutan dan tekanan.

Dalam kondisi saat ini persaingan antar perusahaan di era generasi milineal semakin tajam, sehingga sumber daya manusia (SDM) pun harus dituntut untuk terus – menerus mengembangkan diri secara proaktif. SDM harus menjadi manusia pembelajar, yaitu pribadi – pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat sehingga potensi insaninya berkembang secara maksimal. SDM yang dibutuhkan saat ini adalah SDM yang berkualitas yang sanggup menguasai teknologi dengan cepat, adaptif, berinovasi, disiplin dan responsif terhadap perubahan – perubahan teknologi. Karena, Sumber daya manusia

(SDM) merupakan sumber daya yang pasti dibutuhkan oleh suatu perusahaan/instansi. Sebab, sumber daya manusia adalah sumber yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi dan proses pengambilan keputusan. SDM diperusahaan perlu dikelola secara profesional agar bisa terwujudnya suatu keseimbangan antar kebutuhan pegawai dengan tuntutan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama agar perusahaan kinerjanya dapat berkembang secara produktif dan lancar. (Sutrisno, 2010:1).

Lingkungan Perusahaan/Instansi pastinya punya Sumber daya manusia (SDM) karena peran pentingnya terkait dengan hasil kinerjanya, SDM yang mempunguni itu harus mempunyai kinerja yang sangat baik. Pengertian kinerja yaitu hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang penuh ketika memperoleh pekerjaan dari atasan. Kinerja adalah hasil dari proses yang diukur selama waktu periode tertentu berdasarkan suatu kesepakatan atau ketentuan yang ditetapkan sebelumnya. Untuk meningkatkan suatu kinerja karyawan yang baik dibutuhkan suatu faktor yang mendukung, diantaranya kualitas, profesionalitas. (Edision, 2017:16).

Keberhasilan akan suatu oganisasi atau perusahaan ini baik besar maupun kecil bukan semata – mata ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia, akan tetapi banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang berperan untuk merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan, oleh karena itu negara kita perlu sekali mengembangkan lagi akan kualitas SDM yang baik, mengingat Indonesia mempunyai jumlah penduduk yang cukup besar. Hal inipun diharapkan mampu diperhatikan oleh pelaku kegiatan

ekonomi seperti lembaga – lembaga swasta agar mampu menghasilkan dan membawa dampak yang positif terhadap perkembangan ekonomi dan perusahaan itu sendiri dimasa yang akan datang. (Bukit dkk, 2017:1).

Permasalahan terkait sumber daya manusia (SDM) di Indonesia salah satunya perkembangan/kualitas sumber daya manusia yang kurang maksimal, hal ini menjadi permasalahan yang utama dan harus ditangani. Indonesia memiliki peringkat yang masih rendah terkait sumber daya manusia (SDM) nya, posisi daya saing Indonesia pada tahun 2019 berada ditingkat 50 menurut IMF - Bank Dunia, turun 5 angka dibandingkan tahun 2018 lalu yang berada di posisi 45, hal ini disebabkan oleh kualitas SDM yang buruk seperti pendidikan dan keahlian yang perlu di tingkatkan lagi, (Mulyani, 2019). Pada tahun 2020 dari laporan The Human Capital Index - Bank Dunia menyatakan adanya kenaikan sumber daya manusia (SDM) menjadi 0,54 dari sebelumnya. Naik - turunnya nilai sumber daya manusia (SDM) ini memang sangat berpengaruh terhadap negara. Maka dari itu perlu sekali kualitas sumber daya manusia dan keahlian akan profesionalitas kerja perlu dibenahi lagi agar bisa menciptakan kinerja dan hasil yang sangat baik.

Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur merupakan unsur pelaksana otonomi daerah, dipimpin oleh seorang kepala dinas, yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah. Dinas Sosial merupakan instansi pemerintah yang memiliki peran dalam meningkatkan kualitas kesejahteraan sosial perorangan, kelmpok dan masyarakat. Dinas Sosial dibawah kementerian sosial bertugas menyelenggarakan dan membidangi urusan dalam negeri didalam pemerintahan untuk membantu presiden dalam penyelenggaraan pemerintahan negara dibidang

sosial. Adanya kedudukan Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur sangat berperan untuk membantu urusan pemerintah dan pelayanan umum.

Fenomena yang terjadi di Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur yang saya amati ini terkait dengan kinerja sumber daya manusia (SDM), yang dimana kantor kedinasan ini bergerak dalam bidang pelayanan jasa tenaga kerja dan mempunyai tugas membantu Gubenur menyiapkan bahan pelaksanaan yang menjadikan kewenangan pemerintah provinsi dibidang sosial. Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur juga sangat berperan untuk membantu urusan pemerintahan dan pelayanan umum. Pastinya dalam menangani permasalahan ini dibutuhkan SDM yang handal yang mempunyai softskill maupun hardskill yang berkualitas dan mempunyai sikap profesionalitas dalam bekerja juga sangat mendukung. Dilihat dari data hasil capaian Kinerja pegawai pada tahun terakhir masih ada yang belum terealisasi dan belum sampai target yang ditentukan seperti kinerja dalam program PMKS progam pemberdayaan yang capaian kinerja 86,67% target awal 100%, PMKS progam perlindungan jaminan sosial capaian kinerja 88,64% target awal 100%, PMKS penerima manfaat program kesejahteraan sosial yang capaian kinerja 33,72% target awal 100%. Karena, kinerja karyawan yang baik dari Sumber daya manusia (SDM), SDM dikatakan berkualitas jika SDM itu mempunyai mutu tinggi dan mampu melaksanakan tugas dengan tepat atau profesional, (Aisyah dkk, 2015). Sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan sebuah sikap profesionalisme memang bisa dikatakan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, (Atika dkk, 2018). Berdasarkan permasalahan diatas, maka penulis mencoba mengangkatnya kedalam topik penulisan Skripsi dengan judul "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan maka rumusan permasalahan dalam penelitian ini, diantaranya :

- A. Apakah kualitas sumber daya manusia (SDM) berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur ?
- B. Apakah profesionalisme kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur ?
- C. Apakah kualitas sumber daya manusia (SDM) dan profesionalisme kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini diantaranya untuk mengetahui mengenai:

- A. Pengaruh sumber daya manusia (SDM) terhadap kinerja pada pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur
- B. Pengaruh profesionalisme kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur
- C. Pengaruh kualitas sumber daya manusia (SDM) dan profesionalisme kerja secara simultan terhadap pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat bagi para pembaca diantaranya:

1. Bagi Penulis/Peneliti

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan berbagai wawasan/ilmu pengetahuan kepada para pembaca, peneliti baru agar nantinya mengenai pengaruh pengaruh kualitas sumber daya manusia (SDM) dan profesionalitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada perkembangan dan pengembangan kualitas sumber daya manusia (SDM) dan profesionalisme kerja, khususnya berkaitan dengan kinerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur.

3. Bagi akademik

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi untuk penelitian selanjutnya, khususnya bagi mahasiswa atau peneliti baru. Bisa juga digunakan untuk sumber informasi sebagai