

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sejak tahun 2011, Indonesia telah memasuki era digitalisasi. Organisasi atau perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang mampu menganalisis data dan berpikir kritis karena tantangan sumber daya manusia adalah harus mengikuti kemajuan teknologi dan beradaptasi dengan perubahan. Tantangan SDM di era yang serba digital ini semakin kompleks dan beragam. Banyak SDM yang tidak memiliki ketrampilan dalam teknologi digital yang cukup, seperti dalam pengolahan data, manajemen proyek, dan penguasaan perangkat lunak tertentu. Pembangunan infrastruktur dan fasilitas bertujuan untuk meningkatkan aktivitas masyarakat dan mendorong pertumbuhan ekonomi Indonesia. Berbagai organisasi baik swasta maupun pemerintah, berlomba-lomba untuk melakukan pembangunan seiring dengan pertumbuhan ekonomi Indonesia yang semakin pesat. Dengan adanya pembangunan, diharapkan akan meningkatkan perekonomian Indonesia dalam berbagai bidang, terutama dengan pembangunan fasilitas atau infrastruktur.

Menurut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia nomor 14 tahun 2015 tentang Rencana Strategis Kementerian Ketenagakerjaan tahun 2015-2019, tentang kondisi ketenagakerjaan Indonesia masih menunjukkan daya saing yang relatif rendah atau masih belum kompetitif sehingga belum mampu bersaing baik dalam negeri

maupun di luar negeri. Diperlukannya tata kelola Sumber Daya Manusia untuk mengelola fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia berdasarkan kompetensi dan kinerja dalam pelaksanaan fungsi, tugas, dan kewenangan, agar pengelolaan Sumber Daya Manusia menjadi lebih baik. Hal ini tercantum dalam Peraturan Pemerintah Nomor 64 Tahun 2012 tentang Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia, dijelaskan mengenai tata kelola dan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien. Tenaga kerja memiliki peran dan posisi yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan nasional. Dalam UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, diatur tentang hal-hal sebagai berikut: landasan, asas, dan tujuan pembangunan ketenagakerjaan, kesempatan dan perlakuan yang sama dalam hal ketenagakerjaan, perencanaan tenaga kerja dan informasi tentang tenaga kerja, pelatihan kerja, penempatan tenaga kerja, dan pengembangan lebih banyak kesempatan kerja.

Menurut AF Stoner, yang dikutip oleh Sondang P. Siagian (2013:6), Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan prosedur berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu perusahaan atau organisasi dengan orang-orang yang tepat untuk posisi dan jabatan yang tepat saat organisasi membutuhkannya. Keberhasilan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan pada tingkat individu, kelompok kerja, dan organisasi berkorelasi langsung dengan Manajemen Sumber Daya Manusia yang efektif, (Nurmianto, Siswanto, 2010:27). Selanjutnya, menurut Hasibuan (2003:244), Sumber Daya Manusia dapat didefinisikan sebagai kombinasi

kemampuan fisik dan mental seseorang. Sumber Daya Manusia suatu organisasi sangat berpengaruh terhadap keberhasilan manajemennya.

Berdasarkan pemaparan latar belakang di atas, Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi suatu organisasi. Peran SDM sangat penting untuk keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai visi dan misi yang telah ditentukan., sehingga peneliti tertarik menulis skripsi ini dengan judul **“Analisis Sumber Daya Manusia Di Sekretariat Daerah Kabupaten Blitar Dalam Monitoring dan Evaluasi Pembangunan Infrastruktur”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dapat dibangun rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana sumber daya manusia di Bagian Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Kabupaten Blitar dalam monitoring dan evaluasi pembangunan infrastruktur?
2. Apa saja kendala yang dihadapi oleh Bagian Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Kabupaten Blitar dalam melaksanakan monitoring dan evaluasi pembangunan infrastruktur?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, dapat diperoleh tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui sumber daya manusia di Bagian Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Kabupaten Blitar dalam monitoring dan evaluasi pembangunan infrastruktur.

2. Untuk mengetahui apa saja kendala yang dihadapi oleh Bagian Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Kabupaten Blitar dalam melaksanakan monitoring dan evaluasi pembangunan infrastruktur.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara Praktis: Penelitian ini dapat berguna sebagai sumber atau bahan informasi untuk Bagian Administrasi Pembangunan Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Blitar, diharapkan juga dapat memberikan masukan bagi para pembuat kebijakan untuk lebih memahami kondisi sumber daya manusia dalam monitoring dan evaluasi pembangunan infrastruktur di Kabupaten Blitar, dan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dimasa yang akan datang.
2. Secara Teoritis: Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi yang bermanfaat bagi penelitian selanjutnya, maupun pihak lain yang memiliki kepentingan atas masalah yang sama.
3. Secara Akademis: Sebagai syarat untuk menyelesaikan studi pada jenjang Pendidikan Program Sarjana Strata Satu (S1) jurusan Ilmu Administrasi Negara di Universitas Islam Balitar.