

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan kekuatan daya pikir atau berkarya yang masih tersimpan dalam dirinya yang perlu dibina dan digali serta dikembangkan untuk dimanfaatkan sebaik-baiknya bagi kesejahteraan kehidupan manusia. Pada dasarnya pendidikan memiliki peran yang sangat penting dalam proses pengembangan sumber daya manusia. Dengan pendidikan diharapkan dapat menghasilkan sumber daya manusia yang mampu bersaing di dalam dunia kerja. Dalam setiap instansi pemerintah maupun swasta tidak terlepas dari aktifitas dalam mewujudkan apa yg menjadi tujuan dari instansi tersebut. Kesuksesan suatu usaha sangat ditentukan oleh kemampuan seseorang dalam mengelola sumber daya yang dimiliki terutama terhadap pengelolaan sumber daya manusia.



Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan penentu yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan di dalam organisasi. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi adalah orang-orang yang memberikan tenaga, bakat dan kreatifitas mereka kepada organisasi. Setiap organisasi selalu berusaha meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai.

Menurut Hasibuan (2003) pengertian Sumber Daya Manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu.

Pelaku dan sifatnya dilakukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya.

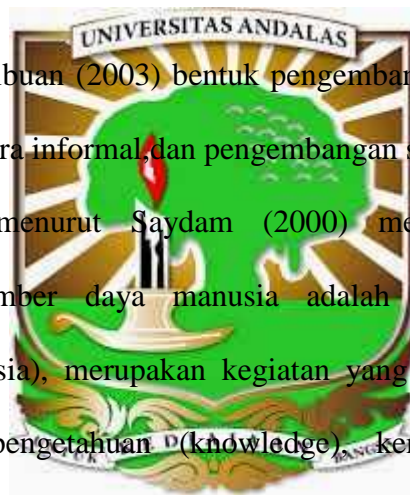
Pengembangan sumber daya manusia adalah upaya berkesinambungan meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam arti yang seluas-luasnya, melalui pendidikan, latihan, dan pembinaan (Silalahi, 2000).

Pengembangan sumber daya manusia bertujuan menghasilkan kerangka kerja yang bertalian secara logis dan komprehensif untuk mengembangkan lingkungan dimana karyawan didorong belajar berkembang (Sedarmayanti, 2008).

Menurut Hasibuan (2003) bentuk pengembangan dikelompokkan atas; pengembangan secara informal, dan pengembangan secara formal.

Selain itu menurut Saydam (2000) mengemukakan pengertian pengembangan sumber daya manusia adalah pengembangan pegawai (SumberDayaManusia), merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan oleh organisasi, agar pengetahuan (knowledge), kemampuan (ability), dan keterampilan (skill) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan.

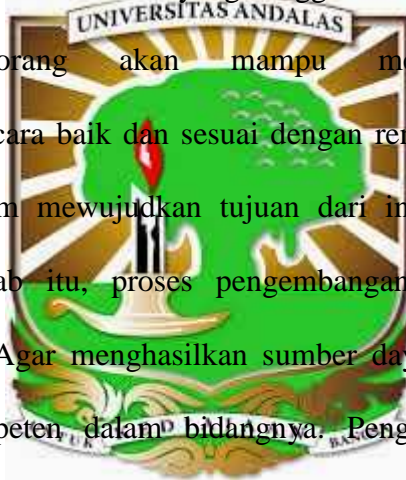
CIDA (Canadian International Development Agency) mengemukakan bahwa pengembangan sumber daya manusia menekankan manusia baik sebagai alat (means) maupun sebagai tujuan akhir pembangunan. Dalam jangka pendek, dapat diartikan sebagai pengembangan pendidikan dan pelatihan untuk memenuhi segera tenaga ahli tehnik, kepemimpinan, tenaga administrasi.



Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia, pengembangan dipandang sebagai peningkatan SDM melalui program-program pelatihan dan pendidikan. Pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan untuk mencapai tujuan. Upaya ini dilakukan untuk memperbaiki kontribusi produktif para karyawan dan mengembangkan sumber daya manusia menghadapi segala kemungkinan yang terjadi akibat perubahan lingkungan.

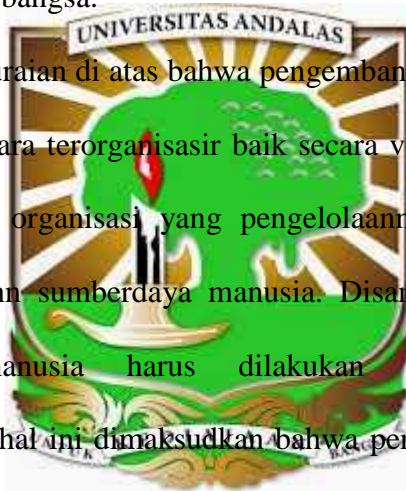
Dengan tingkat keahlian yang tinggi sesuai dengan bidang yang dibutuhkan, seseorang akan mampu menjalankan operasional instansi/lembaga secara baik dan sesuai dengan rencana. Kebutuhan sumber daya manusia dalam mewujudkan tujuan dari instansi tersebut sangatlah penting. Oleh sebab itu, proses pengembangan sumber daya manusia sangatlah penting. Agar menghasilkan sumber daya manusia yang mampu bersaing dan kompeten dalam bidangnya. Pengembangan sumber daya manusia merupakan usaha yang dilakukan untuk membentuk manusia yang berkualitas dengan memiliki keterampilan, kemampuan kerja dan loyalitas kerja kepada suatu instansi ataupun perusahaan.

Terkadang, tidak sedikit instansi atau perusahaan yang menolak calon pegawai karena tidak memenuhi kualifikasi yang dimaksud. Selain itu, banyak instansi atau perusahaan yang dibangun, namun sumber daya manusianya tidak tersedia atau kurang. Dalam era globalisasi ini, persaingan akan semakin ketat. Sumber daya manusia sendiri adalah seluruh kemampuan



atau potensi penduduk yang berada di dalam suatu wilayah tertentu beserta karakteristik atau ciri demografis, sosial maupun ekonominya yang dapat dimanfaatkan untuk keperluan pembangunan.

Sebab itu sumber daya manusia yang ada hendaklah dikembangkan sedemikian rupa, guna mencapai kesejahteraan. Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) ini amat diperlukan karena memiliki aspek yang penting bagi peningkatan produktivitas Sumber Daya Manusia (SDM) dan juga memiliki tujuan-tujuan tertentu yang pastinya harus dicapai demi kemajuan pembangunan suatu bangsa.



Berdasarkan uraian di atas bahwa pengembangan sumber daya manusia harus dilakukan secara terorganisir baik secara vertical maupun horizontal oleh semua fungsi organisasi yang pengelolaannya dikoordinasikan oleh fungsi pengelolaan sumberdaya manusia. Disamping itu pengembangan sumber daya manusia harus dilakukan secara terencana dan berkesinambungan, hal ini dimaksudkan bahwa pengembangan sumber daya manusia harus dilakukan secara terus menerus dan disesuaikan dengan perkembangan lingkungan organisasi baik secara eksternal maupun lingkungan internal organisasi.

Berdasarkan uraian-uraian di atas maka akan dilakukan penelitian mengenai **“Prosedur Pengajuan Program Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Dinas Pariwisata Kota Padang”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, maka penulis mengemukakan pokok permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana prosedur pengajuan program pengembangan sumber daya manusia pada dinas pariwisata kota Padang ?
2. Faktor-faktor apa yang mendukung dan menghambat aktivitas prosedur pengajuan program pengembangan sumber daya manusia pada dinas pariwisata kota Padang ?
3. Bagaimana solusi untuk mengatasi faktor-faktor yang menghambat prosedur pengajuan ?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian berdasarkan pokok permasalahan tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui aktivitas prosedur pengujian program pengembangan sumber daya manusia pada dinas pariwisata kota Padang
2. Untuk mengetahui faktor-faktor pendukung dan penghambat aktivitas prosedur pengajuan program pengembangan sumber daya manusia pada dinas pariwisata kota Padang ?
3. Bagaimana solusi untuk mengatasi faktor-faktor yang menghambat prosedur pengajuan Sumber Daya Manusia pada Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Sumatera Barat ?



1.4. Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan di atas, maka diharapkan laporan hasil magang ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi akademis

Untuk mengetahui bagaimana penerapan Prosedur Pengajuan Program Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Dinas Pariwisata Kota Padang, menambah ilmu dan wawasan, berfikir serta memantapkan ilmu yang telah diperoleh.

2. Bagi praktisi

Sebagai bahan referensi untuk penelitian dalam bidang Prosedur Pengajuan Program Pengembangan Sumber Day Manusia di masa yang akan datang.

3. Bagi penelitian selanjutnya

Untuk menelaah lebih lanjut mengenai Standar Operasional Prosedur pada bagian sekretariat di masa yang akan datang.



1.5. Metode Penyusunan Laporan Magang

Dalam metode penyusunan laporan ini penulis menggunakan berbagai macam metode guna mendapatkan data-data yang penulis perlukan terdiri dari :

1. Penelitian lapangan (observasi dan wawancara)

Dalam hal ini penulis melakukan pengamatan secara langsung ke lapangan dalam bentuk praktek kerja lapangan, guna memperoleh data

yang akurat dengan keadaan yang sebenarnya serta melakukan wawancara dengan pihak perusahaan yang bersangkutan.

2. Penelitian Kepustakaan

Menggunakan buku-buku sebagai referensi dalam menganalisa hal-hal yang dibahas dalam laporan ini, sehingga diperoleh perbandingan yang sebenarnya dengan teori-teori yang ada dan juga memperkuat dasar-dasar pembahasan.

1.6. Tempat dan waktu magang

Pelaksanaan magang ini dilakukan di Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Sumatera Barat di jalan Khatib Sulaiman dan pelaksanaan magang ini dilaksanakan pada tanggal 18 januari 2016 sampai dengan tanggal 11 Maret 2016

1.7. Sistematika Laporan

Penulisan mangang ini akan dibagi atas lima bab dengan urutan pembahasan sebagai berikut



BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini dibahas tentang latar belakang perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metode penelitian, tempat waktu magang dan sistematika laporan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Berisikan landasan teori yang menjelaskan teori-teori pendukung yang digunakan dalam pembahasan dan penjelasan tugas akhir ini.

BAB III : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Menguraikan tentang gambaran umum perusahaan, sejarah Dinas Pariwisata Kota Padang dan Struktur organisasi perusahaan

BAB IV : PEMBAHASAN

Pembahasan pada bab ini berisikan Prosedur Pengajuan Program Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Dinas Pariwisata Kota Padang.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Berisikan tentang kesimpulan dan saran berdasarkan hasil-hasil pembahasan dari pelaksanaan magang yang dilakukan oleh penulis.

