

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia adalah salah satu dari negara tropis dunia yang memiliki kekayaan biodiversitas yang sangat tinggi. Indonesia merupakan negara kepulauan yang sangat mengagumkan. Pada sektor pariwisata, baru baru ini menjadi bidang yang potensial untuk memberikan sumbangsih pada pertumbuhan ekonomi suatu negara. Peran sumber daya manusia sebagai pekerja maupun di lembaga pemerintahan, sumber daya manusia juga bertindak sebagai pengusaha yang berperan dalam menentukan kepuasan dan kualitas para pekerja, serta para pakar yang turut berperan dalam mengamati, mengendalikan dan meningkatkan kualitas kepariwisataan, lalu pentingnya masyarakat sekitar kawasan wisata yang menentukan kenyamanan, kepuasan para wisatawan yang berkunjung ke kawasan tersebut. Keadaan ini dapat memperbaiki taraf, kualitas dan pola hidup komunitas setempat, juga peningkatan dan pemeliharaan lingkungan yang lebih baik. Masyarakat sekitar terlibat dalam aktifitas kepariwisataan misalnya bertindak sebagai tuan rumah yang ramah, penyelenggaraan atraksi wisata dan budaya khusus (tarian adat, upacara-upacara agama, ritual, dan lain-lain), produsen cinderamata yang memiliki kekhasan dari obyek tersebut dan turut menjaga keamanan lingkungan sekitar sehingga membuat wisatawan yakin, tenang, aman selama mereka berada di obyek wisata tersebut (Setiawan, 2016).

Untuk bisa melahirkan sumber daya manusia berkualitas dan profesionalitas dalam bekerja pada muaranya akan melahirkan sikap percaya masyarakat untuk menggunakan produk yang ditawarkan oleh instansi tersebut. Untuk mencapai kinerja kerja yang maksimal. Upaya - upaya yang dilakukan instansi dengan mengkritik beratkan pada usaha meningkatkan kinerja pegawai. Instansi meningkatkan kemauan pegawai untuk memunculkan perilaku produktif sehingga terarah pada pencapaian kinerja yang optimal untuk mencapai tujuan organisasi (Steers 2012).

Menurut Nawawi dalam Gaol (2014), Sumber Daya Manusia adalah orang yang bekerja dan berfungsi sebagai aset organisasi/instansi yang dapat dihitung jumlahnya (kuantitatif), dan sumber daya manusia merupakan potensi yang menjadi penggerak organisasi. Menurut Sutrisno (2014), sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akan perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Kompetensi sebagai karakteristik dasar seseorang yang memungkinkan pegawai mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya.

Kompetensi individu mencakup kompetensi teknis, kompetensi konseptual dan kompetensi untuk hidup. Kompetensi teknis berkaitan dengan pengetahuan dan keahlian untuk mencapai hasil-hasil yang telah disepakati, kemampuan memikirkan masalah dan mencari alternatif penyelesaian masalah. Kemampuan konseptual berkaitan dengan kemampuan melihat garis besar masalah, menguji berbagai pengandaian dan mengubah persepsi. Kemampuan untuk hidup berhubungan dengan kemampuan yang efektif dengan orang lain, termasuk kemampuan mendengar, berkomunikasi, menciptakan kesepakatan, mencari solusi alternatif, kemampuan melihat dan bekerja secara efektif dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Menurut Robbin (2007) kompetensi adalah kemampuan (ability) atau kapasitas seseorang untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, dimana kemampuan ini ditentukan oleh dua faktor yang kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

Persepsi mengandung pengertian yang sangat luas, menyangkut *intern* dan *ekstern*. Berbagai ahli telah memberikan definisi yang beragam tentang persepsi, walaupun pada prinsipnya mengandung makna yang sama. Menurut Sugiartono, dkk (2007) mengemukakan bahwa persepsi adalah kemampuan otak dalam menerjemahkan stimulus atau proses untuk menerjemahkan stimulus yang masuk ke dalam alat indera manusia. Pada beberapa industri atau instansi faktor manusia berperan penting dan menjadi faktor kunci sukses terhadap pencapaian kinerja. Seperti pada industri pariwisata, dimana instansi memiliki hubungan langsung dengan konsumen yang bergantung pada kemampuan individu pegawai dalam menumbuhkan minat, menciptakan kesenangan dan kenyamanan para konsumen. Ada faktor lain yang bisa mempengaruhi peningkatan kinerja sumber daya manusia yaitu lingkungan kerja yang merupakan tempat dimana para pegawai melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja dapat membawa dampak positif dan negatif bagi pegawai untuk mencapai hasil kerjanya. Lingkungan kerja sangat penting untuk manajemen meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu instansi, lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai dan lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja. Berikut Kondisi Pegawai Semester I Balai Taman Nasional Meru Betiri Jember berdasarkan tingkat pendidikan pada tahun 2021 :

Tabel 1.1

**Kondisi Pegawai Semester I Balai Taman Nasional Meru Betiri Jember
Berdasarkan Tingkat Pendidikan Tahun 2021**

JABATAN	GOLONGAN				JENIS KELAMIN		UMUR (TH)			
	IV	III	II	I	L	P	≤ 29	30-39	40-49	≥ 50
Struktural	2	3	0	0	4	1	0	0	0	5
Fungsional Umum	0	28	5	1	26	8	1	10	12	11
Fungsional Tertenru										
Polhut	0	20	2	0	21	1	0	2	10	10
PEH	1	10	4	0	12	3	0	8	5	2
Penyuluh	0	3	1	1	2	2	1	2	1	0
JUMLAH	3	64	12	1	65	15	2	22	28	28
TOTAL	80				80		80			

Sumber : Balai Taman Nasional Meru Betiri Jember 2021

Balai Taman Nasional pada Semester I Tahun 2021 memiliki pegawai sejumlah 72 orang dan 28 orang Tenaga Harian Lepas. Komposisi pegawai berdasarkan jabatan terdiri dari 4 orang pejabat struktural, 30 orang pejabat fungsional umum, 20 orang Polhut, 15 orang PEH, dan 3 orang penyuluh.

Pendekatan dari instansi memiliki peranan penting bagi kualitas kerja pegawai karena membuat pegawai semakin percaya dan yakin bekerja di instansi tersebut, komitmen pegawai terhadap organisasi akan semakin tinggi. Pegawai yang mempunyai komitmen yang baik dalam instansi dapat mendorong pencapaian tujuan organisasi, karena didukung oleh pegawai yang setia dan loyal dalam menjalankan pekerjaannya, ikut berpartisipasi disetiap pekerjaan sehingga kinerja pegawai akan meningkat. Pegawai yang mempunyai komitmen tinggi dapat melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya dengan baik dan penuh tanggung jawab.

Taman Nasional Meru Betiri merupakan sebuah taman nasional yang diresmikan tanggal 23 Mei 1997. Luas wilayah taman nasional ini sekitar 58.000 Ha. Taman Nasional Meru Betiri (TNMB) yang dikenal sebagai hutan tropis dataran rendah di Provinsi Jawa Timur bagian selatan merupakan salah satu organisasi pemerintahan yang khusus menangani perlindungan hutan dan flora fauna berdasarkan UU Nomor 5 th 1990 tentang KSDAHE dan UU No 41 th 1999 tentang Kehutanan. Taman Nasional Meru Betiri memiliki keanekaragaman yang tinggi, diantaranya adalah kekayaan flora jenis tumbuhan yang bermanfaat untuk obat, habitat fauna dilindungi serta endemik sebagai obyek dan daya tarik wisata alam. Taman Nasional Meru Betiri saat ini tidak hanya mengurus tentang perlindungan

hutan tetapi harus mampu bersifat mandiri dan mampu mengelola hutan sehingga fungsi hutan dapat dinikmati dari sisi pariwisata. Untuk menunjang harapan atau tujuan tersebut diperlukan pegawai yang mampu memahami dan mampu melaksanakan tugas-tugas yang diharapkan, salah satunya adalah dengan tercapainya tingkat kompetensi atau keahlian pegawai yang secara menyeluruh, namun berdasarkan data yang kami dapatkan dari lembaga ini ternyata masih terdapat beberapa persen pegawai yang masih tamat SMA, sehingga dapat disimpulkan bahwa dari segi kompetensi masih belum merata bahkan pendidikannya. Perlu dilakukan penelitian, bagaimanakah cara pimpinan untuk meningkatkan kompetensi. Salah satu yang diharapkan dari pegawai TNMB adalah memiliki kompetensi atau keahlian yang mampu menunjang kinerja instansi.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan rumusan permasalahan dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana persepsi pimpinan dalam meningkatkan kompetensi pegawai ?
2. Bagaimana persepsi pegawai dalam meningkatkan kompetensi pegawai ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui persepsi pimpinan dalam meningkatkan kompetensi pegawai.
2. Untuk mengetahui persepsi pegawai dalam meningkatkan kompetensi pegawai.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis
Untuk menambah wawasan dalam bidang manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya pada peran wisatawan terhadap pengembangan Sumber Daya Manusia.
2. Bagi Instansi
Penelitian ini diharapkan bisa menjadi sarana informasi dan masukan bagi perkembangan instansi dalam peran instansi terhadap pengembangan Sumber Daya Manusia.
3. Bagi Mahasiswa
Untuk menambah ilmu pengetahuan dan untuk referensi bagi mahasiswa, staf dan pengajar untuk penelitian selanjutnya terkait peran masyarakat terhadap pengembangan Sumber Daya Manusia.