

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kualitas sumber daya manusia yang rendah merupakan salah satu masalah nasional yang dihadapi oleh bangsa Indonesia saat ini. Jumlah sumber daya manusia yang besar apabila digunakan secara efektif dan efisien, hal ini akan bermanfaat untuk menunjang gerak lajunya pembangunan nasional yang berkelanjutan. Melimpahnya sumber daya manusia yang ada saat ini mengharuskan berfikir secara seksama yaitu bagaimana dapat memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal.

Masyarakat memiliki sumber daya manusia yang handal, maka diperlukan pendidikan berkualitas, penyediaan berbagai fasilitas sosial, lapangan pekerjaan yang memadai. Kelemahan dalam penyediaan berbagai fasilitas tersebut akan menyebabkan keresahan sosial yang akan berdampak kepada keamanan masyarakat. Saat ini kemampuan sumber daya manusia masih rendah baik dilihat dari kemampuan intelektualnya maupun keterampilan teknis yang dimilikinya (Koesmono, 2019).

Kinerja sumber daya manusia merupakan perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan. Dengan demikian kinerja memfokuskan pada hasil kerjanya (Dessler, 2020). Sumber daya manusia merupakan faktor yang penting dalam pembangunan perekonomian di Indonesia. Sumber daya manusia yang melimpah, jika digunakan secara efektif dan efisien, tentu sangat berguna dalam laju pembangunan berkelanjutan, karena sumber daya manusia berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Manajemen personalia dan sumber daya manusia bahwa manajemen sumber daya manusia adalah perekrutan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik individu maupun organisasi. Saprun (2021) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah potensi manusia yang melekat pada keberadaan manusia, meliputi potensi fisik dan non fisik. Sebaliknya, sumber daya manusia dalam organisasi publik dipahami sebagai potensi manusia yang melekat pada pegawai, termasuk potensi fisik dan non fisik.

Kinerja sumber daya manusia ditingkatkan, perlu mengelola pengetahuan yang merupakan aset yang dapat membedakan kompetensi yang satu dengan yang lainnya. Dalam mengelola organisasi, pengetahuan manajemen sangat diperlukan dalam berbagai strategi sehingga ada penyaluran pengetahuan yang tepat kepada orang yang tepat dan dalam waktu

yang cepat, hingga mereka bisa berbagi pengetahuan (knowledge sharing) dalam upaya meningkatkan kinerja sumber daya manusia. Menurut Brink (2021) menjelaskan bahwa kinerja suatu organisasi atau perusahaan atau apapun dapat berhasil jika saling berbagi pengetahuan sehingga memiliki pengetahuan bersama yang tertanam dibenak masing-masing anggotanya dan terwujud dalam praktek-praktek yang melibatkan semua anggotanya.

Pengembangan (potensi fisik) adalah kemampuan fisik yang diakumulasikan oleh karyawan sedangkan kemampuan non fisik adalah kemampuan yang diakumulasikan oleh karyawan dengan latar belakang seperti pengetahuan, kecerdasan, pengetahuan profesional, keterampilan dan hubungan interpersonal. Inovasi adalah perubahan positif dalam metode atau teknologi yang bermanfaat dan berbeda dari praktik yang ada. Ada dua jenis inovasi, inovasi proses dan inovasi produk. Inovasi merupakan kunci untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi, daya saing daerah, dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Ada dua jenis inovasi, inovasi proses dan inovasi produk. Inovasi merupakan kunci untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi, daya saing daerah, kesejahteraan rakyat. Pengaruh inovasi kerja adalah meningkatkan produktivitas, menciptakan peluang, meningkatkan kreativitas dan kepercayaan diri, kemampuan memecahkan masalah dan berhasil. Inovasi yang dimaksud adalah bentuk pembaharuan dalam pelaksanaan yang prinsipnya adalah : tingkatkan efisiensi, tingkatkan kualitas layanan, tidak ada konflik kepentingan, berorientasi pada kebaikan bersama, dilaksanakan secara transparan, memenuhi nilai-nilai yang benar, dan hasilnya dapat dipertimbangkan, bukan untuk keuntungan pribadi.

Di kantor pemerintahan terutama di pemerintahan desa, masih banyak di temui pegawai yang masih kurang tentang pengetahuan di bidang teknologi informasi, atau masih banyak yang memakai teknologi yang lama seperti contohnya pada saat pengukuran lahan tanah masih menggunakan cara manual yaitu meteran, sedangkan di era sekarang sudah menggunakan teknologi drone. Sudah banyak sekali teknologi baru yang lebih canggih lagi untuk membuat pekerjaan lebih mudah, atau membuat pegawai lebih gampang dalam hal mengumpulkan data, menyimpan data, mengolah data. Inovasi teknologi harus segera diterapkan dalam lingkungan. Berdasarkan pendidikan terakhir di kecamatan Lenteng dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin tinggi pula tingkat informasi yang dimiliki seseorang dan juga akan lebih mudah untuk melakukan berbagi pengetahuan antar masyarakat. Berdasarkan pengamatan saya di desa lenteng khususnya kantor kecamatan lenteng masih kurangnya pengetahuan dan informasi. Karena masih banyak pegawai yang belum terlalu paham dengan teknologi zaman sekarang seperti

teknologi-teknologi untuk mempercepat pekerjaan seperti menggunakan excel untuk mempercepat pekerjaan.

Kontradiksi dalam penelitian ini bahwa berbagi pengetahuan dan inovasi kerja tidak selalu berpengaruh terhadap kinerja SDM Novita et al (2020). Hal ini disebabkan oleh berbagai faktor. Salah satunya adalah kurangnya penerapan atau adaptasi dari pengetahuan dan inovasi yang dibagikan, di mana karyawan mungkin kesulitan untuk mengimplementasikan ide-ide baru karena kurangnya keterampilan atau dukungan yang memadai. Seiring dan hal tersebut maka inovasi juga tidak selalu berpengaruh terhadap kinerja

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Berbagi Pengetahuan berpengaruh terhadap Kinerja SDM?
2. Apakah Inovasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja SDM?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Berbagi Pengetahuan terhadap Kinerja SDM?
2. Untuk mengetahui pengaruh Inovasi Kerja terhadap Kinerja SDM?

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritik

Untuk memperoleh bukti-bukti data empiris tentang analisis pengaruh berbagi pengetahuan terhadap inovasi kerja dan kinerja sumber daya manusia pada Kecamatan Lenteng yang akan bermanfaat untuk mengembangkan ilmu pengetahuan, dan akademis mahasiswa di dalam bidang Sumber Daya Manusia dan bermanfaat bagi Kecamatan Lenteng dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat menjadi sebuah bahan informasi dan sebagai referensi tambahan yang berkaitan dengan variabel di dalam penelitian yaitu pengaruh berbagi pengetahuan terhadap inovasi kerja dan kinerja sumber daya manusia.