

BAB III

PERMASALAHAN INSTANSI

3.1 ANALISA PERMASALAHAN YANG DIHADAPI INSTANSI

3.1.1 Temuan Masalah

Berdasarkan kerja praktek yang telah dilaksanakan oleh penulis ditemukan permasalahan yaitu masih belum terlaksana dengan maksimal pengembangan sumber daya manusia yang tepat di Universitas Muhammadiyah Lampung.

3.1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah penulis uraikan, tergambar bahwa pengembangan sumber daya manusia belum terlaksana sebagaimana mestinya. Sehingga ditemukan rumusan masalah: Bagaimana pengembangan kinerja sumber daya manusia di Universitas Muhammadiyah Lampung ?

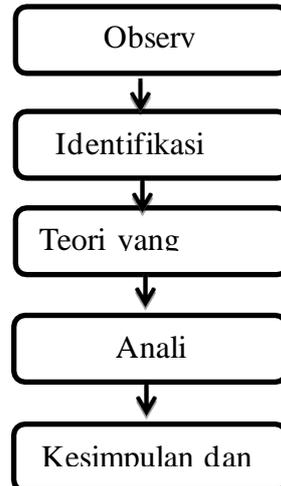
3.1.3 Kerangka Pemecahan Masalah

Dalam memecahkan permasalahan yang terjadi dibutuhkan kerangka acuan, penulis menggunakan kerangka, sebagai berikut:

Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah

3.2 Landasan Teori

3.2.1 Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia



Pengembangan (*development*) merupakan salah satu dari fungsi manajemen. Pengembangan merupakan hal yang penting dikarenakan adanya tuntutan pekerjaan sebagai akibat dari era globalisasi. Organisasi publik/pemerintah tidak terlepas dari pengaruh era globalisasi yang mengharuskan aparatur pemerintahan memberikan pelayanan sesuai dengan keinginan masyarakat. Hasibuan (2002, h.69) mengemukakan bahwa: “pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan”.

Menurut Sumarsono (2003), Sumber Daya Manusia atau human resources mengandung dua pengertian. Pertama, adalah usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi. Dalam hal lain SDM mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa. Pengertian kedua, SDM menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut. Mampu bekerja berarti

mampu melakukan kegiatan yang mempunyai kegiatan ekonomis, yaitu bahwa kegiatan tersebut menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan atau masyarakat. Dalam menghadapi beberapa tantangan pada proses pengembangan Sumber Daya Manusia, Unit Kepegawaian atau Personalia dapat memelihara para tenaga kerja yang efektif dengan beberapa program pengembangannya. Pentingnya suatu organisasi melakukan investasi peralatan kapital tidak dapat beroperasi secara efisien bila para tenaganya tidak terampil, hal ini semakin penting untuk ditekankan, bila kita menyadari bahwa perubahan teknologi terjadi sangat cepat usang atau investasi dalam teknologi hanya memberikan keunggulan kompetitif terbatas, karena *machines don't make things, people do*.

3.3 Metode yang digunakan

Metode yang digunakan dalam menyelesaikan laporan kerja praktek ini adalah dengan :

1. Observasi, yaitu dengan melakukan observasi secara langsung terhadap objek yang diteliti.
2. Dokumentasi, yaitu dengan melakukan telaah pustaka, eksplorasi dan mengkaji berbagai literature pustaka.

Berdasarkan dari metode yang dilakukan dalam penyelesaian laporan kerja praktek ini didapat beberapa metode yang dirasa tepat dalam pengembangan sumber daya manusia di Universitas Muhammadiyah Lampung diantaranya: magang, pelatihan, dan rotasi.

3.4 Rancangan Program Yang akan dibuat

1. Mensosialisasikan cara mengukur kinerja karyawan.
2. Mengadakan pelatihan terkait Kepemimpinan untuk para karyawan dan dosen di dalam Universitas Muhammadiyah Lampung.
3. Mengembangkan system pengukuran *reward* dan *punishment* karyawan di Universitas Muhammadiyah Lampung.

