BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Kerja Praktek

Dinas Bina Marga adalah salah satu Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) dalam Organisasi Pemerintah Provinsi Jawa Barat yang mempunyai tugas untuk melayani masyarakat dalam menyediakan infrastruktur, yang meliputi sub urusan jalan, sub urusan jasa konstruksi, dan sub urusan penataan ruang yang menjadi kewenangan provinsi. Dalam pelaksanaan tugasnya, Bidang Bina Marga mempunyai fungsi untuk 1. Penyusunan rencana kerja Bidang Bina Marga, 2. Perumusan kebijakan teknis perencanaan, pelaksanaan dan pembinaan pembangunan, peningkatan dan pemeliharaan jalan dan jembatan Kabupaten, 3. Perencanaan pembangunan, peningkatan dan pemeliharaan jalan dan jembatan kabupaten, 4. Pelaksanaan pembangunan dan pengingkatan jalan dan jembatan kabupaten, 5. Pelaksanaan, pembinaan, dan pengawasan pemeliharaan jalan dan jembatan kabupaten, dan 6. Evaluasi dan penyusunan laporan pelaksanaan kerja Bidang Bina Marga.

Menurut Monalis, Rumawas, dan Tumbel (2020) “Adanya infrastruktur dapat mempermudah kegiatan ekonomi disuatu negara yang pada akhirnya akan mempengaruhi pertumbuhan ekonomi di negara tersebut”. Lalu, ada pula fasilitas transportasi yang tidak kalah pentingnya bagi suatu negara, karena transportasi ini memungkinkan orang, barang, dan jasa yang diangkut dari satu tempat ke tempat yang lain. Semakin baik fasilitas transportasi, maka akan semakin baik juga

pendistribusian orang, barang maupun jasa di wilayah tersebut. Maka dari itu, peran infrastruktur sangat penting baik dalam proses produksi maupun dalam menunjang distribusi komoditi ekonomi. Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 75 Tahun 2014 "Penyediaan Infrastruktur Prioritas adalah pekerjaan konstruksi untuk membangun atau meningkatkan kemampuan infrastruktur Prioritas, kegiatan pengelolaan Infrastruktur Prioritas dan/atau pemeliharaan Infrastruktur Prioritas dalam rangka meningkatkan kapasitas atau layanan Infrastruktur Prioritas"**.** Hal ini bisa dilihat bahwa pembangunan yang pesat juga sangat berpengaruh bagi kualitas hidup serta kesejahteraan masyarakat. Mengingat semakin banyaknya pembangunan di berbagai daerah di Indonesia terutama di Provinsi Jawa Barat, maka untuk mengelola infrastruktur yang baik diperlukan sumber daya manusia yang baik pula untuk mengelolanya. Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam pengelolaan infrastruktur. Salah satu cara untuk menciptakan sumber daya manusia yang baik adalah dengan memberikan sarana pengembangan bagi sumber daya manusia agar sumber daya manusia yang tersedia bisa bekerja secara maksimal.

Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan. Menurut Miftahuddin, Rahman, dan Setiawan (2018) "Pengembangan karyawan atau sumber daya manusia adalah proses menyegarkan, mengembangkan dan meningkatkan, kemampuan, keterampialan, bakat, minat dan prilaku karyawan. Dalam artian pengemangan sumber daya manusia adalah proses untuk menyegarrkan dan mengembangakan

kemampuan karyawan dalam bekerja. kemudian juga akan dibekali dengan berbagai keterampilan untuk mengerjakan suatu pekerjaan. Pengembangan sumber daya manusia juga untuk menggali minat dan bakat karyawan yang sesungguhnya yang masih terpendam serta untuk mengubah prilaku karyawan seperti yang diinginkan perusahaan". Pendidikan meningkatkan keahlian teoritis, konseptual dan moral karyawan, sedangkan latihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis pelaksanaan pekerjaan karyawan.

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) adalah proses mempersiapkan individu untuk mengambil berbagai atau tanggung jawab yang lebih tinggi dalam suatu organisasi dan biasanya dikaitkan dengan peningkatan kemampuan intelektual untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan sumber daya manusia pada dasarnya adalah peningkatan kinerja karyawan yang akan membawa kemajuan bagi perusahaan atau organisasi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan dunia kerja yang tidak stabil. Menurut Suswita, Damanik, dan Panjaitan (2020) "Upaya - upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan keberlangsungan hidup organisasi, institusi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia didalamnya". Pengembangan mengacu pada kesempatan belajar yang ditujukan untuk mendukung pengembangan karyawan. Pengembangan karyawan adalah proses pembelajaran dan pelatihan yang sistematis untuk meningkatkan keterampilan dan kinerja dalam pekerjaan saat ini dan mempersiapkan tugas dan tanggung jawab di masa depan. Pengembangan sumber daya manusia juga dikatakan sebagai suatu usaha dengan tujuan

meningkatkan *skill* karyawan melalui pendidikan, pelatihan serta pengembangan guna menjalankan tugas sebagai karyawan dan memiliki siklus jangka panjang. Pengembangan sumber daya manusia biasanya dilakukan dengan mengikuti program kerja pada bagian manejemen personalia atau disebut juga HRD (*Humar Resouce Development*) dalam suatu perusahaan.

Pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh Dinas Bina Marga di antaranya adanya pelatihan, pendidikan, dan pengembangan karir. Khusus untuk karyawan baru akan diadakannya *tranining* atau pelatihan khusus selama beberapa bulan. Dengan tujuan karyawan tersebut agar bisa mengikuti SOP perusahaan dengan baik dan seksama untuk menghindari adanya kesalahan dalam melakukan pekerjaan. Selain itu, karyawan di Dinas Bina Marga juga akan di dampingi secara intens dari para pengawas sampai karyawan tersebut dapat bekerja secara efektif, efisien dan juga dianggap mahir dalam melakukan tugasnya. Pendampingan tersebut dilakukan agar tidak adanya hambatan operasional dari kegiatan di Bina Marga.

Jadi dapat disimpulkan bahwa pengembangan adalah suatu proses guna mendapatkan keterampilan dan pengetahuan yang bertujuan untuk memperoleh keberhasilan dalam melakukan suatu tugas ataupun pekerjaan di masa yang akan datang. Pengembangan sumber daya manusia adalah serangkaian proses yang dilakukan oleh perusahaan untuk mengembangkan potensi-potensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia di perusahaan tersebut agar kelak sumber daya manusia yang ada bisa memberikan hasil yang maksimal untuk perusahaan.

Penulis melakukan obervasi dengan metode wawancara kepada karyawan Bina Marga divisi Ketenagakerjaan, hasil dari wawancara tersebut yaitu adanya berbagai proses yang harus dilalui karyawan dalam pengembangan sumber daya manusia di Bina Provinsi Jawa Barat, dan ada pula berbagai kendala dalam pelaksanaannya. Maka dari itu Penulis mengambil Judul **"PROSES PENGEMBANGAN SDM DI BALAI PENGELOLAAN JALAN WILAYAH III – DINAS BINA MARGA PROVINSI JAWA BARAT".**

Pengembangan sumber daya manusia sangat penting dilakukan oleh sebuah perusahaan, karena pengembangan ini bertujuan untuk meningkatkan potensi sumber daya manusia menjadi lebih efisien baik secara teknis, teoritis maupun konseptual.

1.2 Tujuan Kerja Praktek

Adapun Tujuan Kerja Praktek adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Proses Pengembangan SDM di Balai Pengelolaan Jalan Wilayah III- Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Barat
2. Untuk mengetahui hambatan yang terjadi saat Proses Pengembangan SDM di Balai Pengelolaan Jalan Wilayah III- Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Barat
3. Untuk mengetahui solusi atas hambatan yang terjadi saat Proses Pengembangan SDM di Balai Pengelolaan Jalan Wilayah III- Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Barat

1.3 Kegunaan Kerja Praktek

Praktek Kerja Lapangan ini bermanfaat bagi pihak yang terkait dalam pelaksanaan praktek kerja yaitu bagi mahasiswa dan instansi dimana mahasiswa melakukan Praktek Kerja Lapangan.

Bagi Mahasiswa

1. Mendapat pengalaman bekerja di dunia kerja yang nyata.
2. Melatih keterampilan dan kedisiplinan dalam melaksanakan pekerjaan.
3. Berlatih agar lebih mudah beradaptasi dengan lingkungan kerja.
4. Menambah ilmu pengetahuan di dunia kerja.

Bagi Balai Pengelolaan Jalan Wilayah III- Dinas Marga Provinsi Jawa Barat

1. Dapat membantu meringankan pekerjaan agar lebih efisien
2. Memungkinkan mendapatkan ide-ide baru yang sedang trend saat ini dalam rangka pendekatan terhadap masyarakat.
3. Mendapat kesempatan untuk menjalin hubungan antara Dinas dengan Mahasiswa.

1.4 Lokasi dan Waktu Kerja Praktek

Lokasi praktek kerja lapangan penulis adalah sebagai berikut :

Lokasi : Jl. Soekarno-Hatta No.609, Sukapura, Kecamatan Kiaracondong, Bandung, Jawa Barat 40285

Telepon : (022) 7310749

Tabel 1.1

Waktu Pelaksanaan Kerja Praktek

No	Uraian	Waktu Kegiatan						
		Juli	Ags	Sept	Okt	Nov	Des	Jan
1	Menerima Surat Pengantar Kerja Praktek dari Prodi							
2	Mengajukan Surat Pengantar Kerja Praktek ke Perusahaan							
3	Penerimaan Kerja Praktek dari Pihak Perusahaan							
4	Melaksanakan Kerja Praktek							
5	Mencari Data dan Pengajuan Judul							
6	Membuat Laporan							
7	Bimbingan Laporan Kerja Praktek							
8	Sidang Laporan Kerja Praktek							
9	Pengumpulan Laporan Kerja Pratek							