

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam menghadapi perkembangan teknologi yang cepat, sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas akan menjadi kekuatan bagi perusahaan untuk bertahan hidup. Kemudahan yang disebabkan oleh kemajuan teknologi juga menyebabkan banyak pesaing baru masuk dalam bisnis yang telah dijalani. Ini menyebabkan persaingan yang semakin ketat. Untuk mendapatkan hasil yang memuaskan dan sesuai dengan yang diharapkan, pengembangan SDM harus direncanakan dengan baik. Dalam menghadapi tantangan ini, pengembangan SDM yang terencana menjadi solusi strategis untuk mendukung organisasi agar tetap kompetitif.

Sebelum pengembangan dimulai, analisis harus dilakukan untuk mengetahui jenis dan metode pengembangan yang dibutuhkan oleh karyawan. Memilih metode yang tepat akan membantu pelaksanaan pengembangan berjalan lancar. Lalu evaluasi terhadap pelaksanaan pengembangan SDM diperlukan untuk mengetahui apakah hasil yang didapat telah sesuai dengan tujuan. Menurut Marwansyah (2019:182), pelatihan harus dievaluasi dengan mendokumentasikan atau mencatat secara sistematis hasil-hasil penelitian bagaimana perilaku peserta sesudah kembali bekerja dan relevansi perilaku peserta dengan tujuan organisasi. Dengan perencanaan yang matang, pelaksanaan pengembangan SDM diharapkan dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai oleh perusahaan. Sebagai aset berharga, SDM perlu dikembangkan secara optimal agar selaras dengan kebutuhan organisasi yang terus berkembang.

SDM adalah elemen krusial dalam organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM berperan sebagai penggerak, pemikir, dan perencana yang menentukan kemajuan organisasi dalam mencapai tujuan. Dalam konteks modern, karyawan tidak lagi dianggap hanya sebagai sumber daya, tetapi sebagai modal berharga yang memerlukan pelatihan dan pengembangan terencana. Evaluasi yang sistematis juga diperlukan untuk memastikan program pengembangan SDM mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Selain itu, SDM juga menjadi faktor penting dalam menjaga kualitas layanan terhadap pengunjung. Karyawan bertanggung jawab untuk memastikan operasional berjalan lancar, memberikan pengalaman yang memuaskan, dan mendukung keberlanjutan kawasan. Karyawan yang terampil, terlatih, dan memiliki kompetensi yang relevan menjadi kunci utama dalam meningkatkan kualitas layanan serta mendukung efektivitas pengelolaan kawasan.

Saat ini, SDM menjadi aspek penting dalam keberlangsungan organisasi. Pelatihan dan pengembangan karyawan diperlukan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan mereka, terutama di tengah perkembangan dunia kerja yang pesat. Pendidikan formal saja sering kali tidak cukup untuk memenuhi tuntutan pekerjaan, sehingga organisasi perlu mengadopsi program pelatihan yang berkelanjutan. Dalam sektor konservasi dan layanan publik, pengembangan SDM yang strategis menjadi krusial untuk mendukung efektivitas pengelolaan kawasan dan memenuhi ekspektasi masyarakat.

Pengembangan SDM juga merupakan proses strategis yang bertujuan menciptakan keselarasan antara kemampuan karyawan dengan visi dan misi organisasi. Dalam perspektif modern, pengembangan SDM mencakup investasi

jangka panjang melalui pendidikan, pelatihan, dan pembinaan karier yang dirancang sesuai dengan kebutuhan organisasi dan potensi individu. Menurut Hasibuan (2019:69), pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknik, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui Pendidikan formal. Pendekatan ini tidak hanya meningkatkan kompetensi, tetapi juga mendukung keberlanjutan dan kesuksesan organisasi secara keseluruhan.

Taman Hutan Raya (Tahura) Ir. H. Djuanda merupakan kawasan konservasi yang memiliki peran strategis dengan luas 590 hektar. Sebagai salah satu destinasi wisata alam utama di Bandung, Tahura tidak hanya berfungsi sebagai wilayah pelestarian ekosistem hutan, tetapi juga menjadi daya tarik wisatawan lokal dan mancanegara. Hal ini menjadikannya sebagai kawasan dengan peran ganda menjaga keberlanjutan lingkungan sekaligus memberikan layanan pariwisata yang berkualitas. Berikut merupakan gambar infografis Tahura:



Gambar 1.1 Infografis Tahura Ir. H. Djuanda

Sumber: KepoinBandung

Berdasarkan data yang ditampilkan pada infografis, Tahura memiliki berbagai keunggulan, termasuk luas area yang mencakup ekosistem hutan tropis, lokasi strategis di kawasan pariwisata Bandung, dan fasilitas penunjang untuk wisatawan. Dengan posisi ini, Tahura berperan penting sebagai tempat edukasi lingkungan, destinasi rekreasi, dan pusat pelestarian ekosistem.

Namun, pengelolaan kawasan sebesar dan sekompleks ini sangat bergantung pada kualitas SDM yang ada. Pegawai Tahura memainkan peran kunci dalam menjaga keberlanjutan kawasan dan memastikan layanan terhadap pengunjung berjalan dengan baik. Dalam konteks inilah penelitian ini menjadi penting, untuk mengevaluasi efektivitas pengembangan SDM di Tahura dalam mendukung pengelolaan kawasan yang optimal.

Sebagai Badan Layanan Umum Daerah (BLUD), Tahura Ir. H. Djuanda memiliki kewenangan untuk mengelola, mengolah, dan mengembangkan kawasan secara mandiri, termasuk dalam pengelolaan keuangan. Berdasarkan Pasal 1 angka 17 Peraturan Daerah Nomor 25 Tahun 2008 tentang Tahura, kawasan ini melakukan retribusi daerah berupa pungutan kepada pengunjung dan/atau usaha komersial di dalam kawasan. Hal ini menjadikan Tahura tidak hanya berperan sebagai kawasan konservasi, tetapi juga sebagai unit bisnis yang mendukung pendapatan daerah.

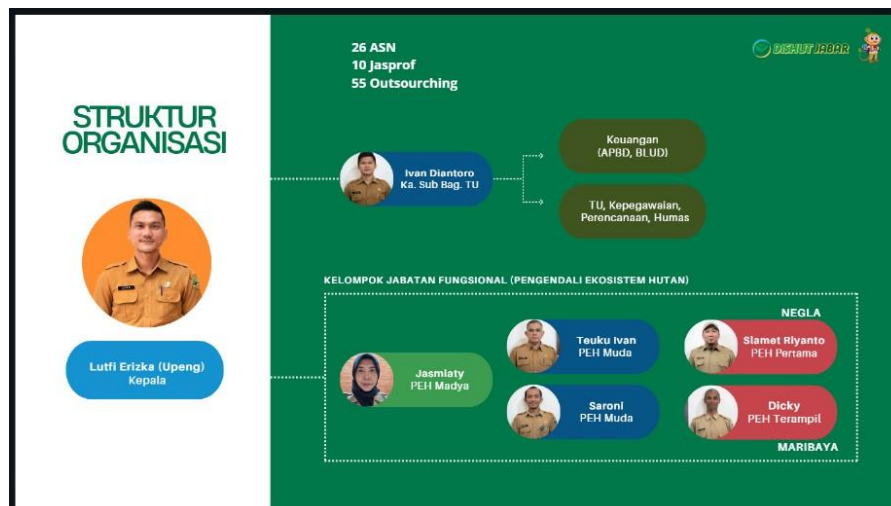
Sebagai salah satu kawasan konservasi yang menawarkan keindahan alam dan destinasi wisata, Tahura Ir. H. Djuanda Bandung semakin menarik minat masyarakat. Fasilitas yang terus berkembang, kerja sama dengan berbagai pihak, serta meningkatnya kesadaran masyarakat akan pentingnya konservasi lingkungan menjadi faktor pendorong lonjakan pengunjung. Berikut merupakan gambar pengunjung dari Tahura:



Gambar 1.2 Jumlah Pengunjung Tahura Ir. H. Djuanda Berdasarkan Tahun (2024)

Sumber: Tahura Ir. H. Djuanda Bandung

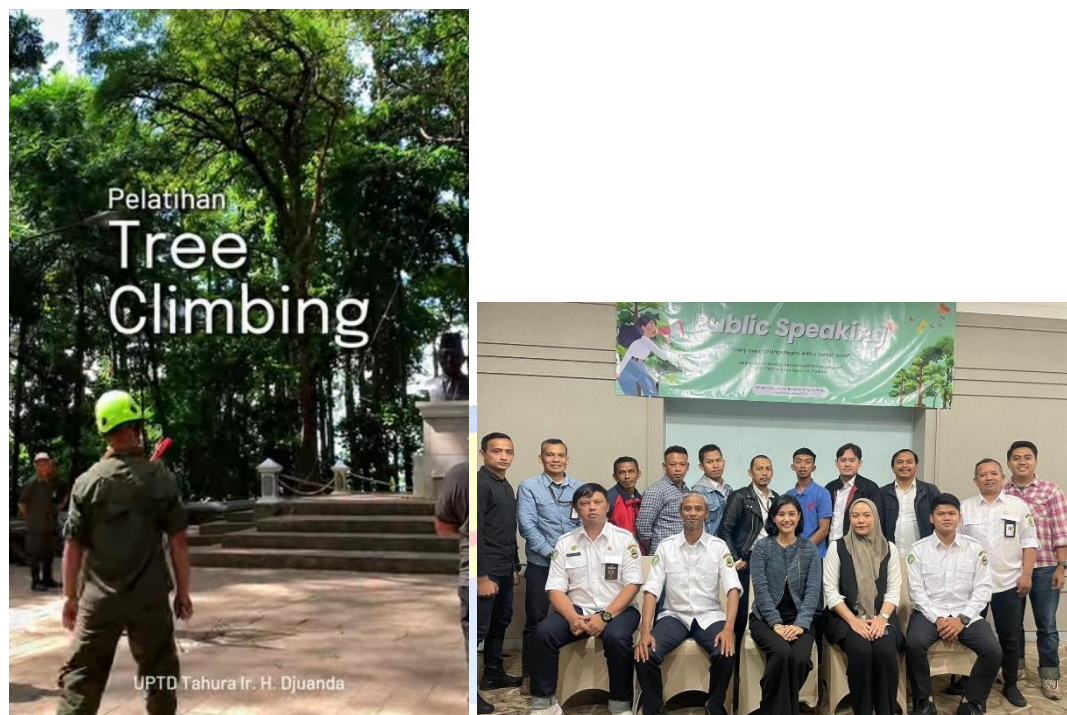
Tahura Ir. H. Djuanda mengalami lonjakan signifikan dalam jumlah pengunjung dalam beberapa tahun terakhir, sebagaimana ditunjukkan pada kurva kunjungan. Pada tahun 2024, jumlah pengunjung mencapai 515.082, meningkat sebesar 15,1% dari tahun sebelumnya. Lonjakan ini mencerminkan meningkatnya ketertarikan masyarakat terhadap fasilitas dan layanan Tahura, namun juga membawa tantangan dalam menjaga kualitas layanan. Pegawai Tahura perlu dibekali dengan pelatihan yang mampu meningkatkan kemampuan teknis dan pelayanan publik untuk mendukung peningkatan pengalaman wisatawan. Mengelola lonjakan pengunjung yang signifikan tentu memerlukan dukungan sumber daya manusia yang memadai, berikut merupakan data struktur organisasi Tahura:



Gambar 1.3 Struktur Organisasi pada Tahura Ir. H. Djuanda

Sumber: Tahura Ir. H. Djuanda Bandung

Tahura saat ini memiliki 93 pegawai yang terdiri dari 27 Aparatur Sipil Negara (ASN) dan 56 tenaga *non*-ASN. Dengan mayoritas tenaga kerja berasal dari kelompok *non*-ASN, pengelolaan sumber daya manusia di kawasan ini menghadapi kendala tersendiri, terutama dalam hal pelatihan dan pengembangan karyawan. Berdasarkan hasil pra-survei, pelatihan di Tahura hanya dilakukan dua kali dalam setahun dan sering kali bersifat informal. Pegawai *non*-ASN juga menghadapi keterbatasan akses terhadap pelatihan formal, sehingga pengembangan kompetensi mereka kurang optimal dibandingkan pegawai ASN. Pelatihan yang dilakukan lebih banyak berupa arahan langsung dari atasan atau senior tanpa adanya sistem pelatihan yang terstruktur untuk meningkatkan kapasitas pegawai sesuai kebutuhan organisasi. Berikut merupakan salah satu pengembangan dan pelatihan yang dilakukan pada Taman Hutan Raya Bandung.



Gambar 1.4 Dokumentasi Pelatihan dan Pengembangan

Sumber: Tahura Ir. H. Djuanda Bandung

Dapat dilihat dari gambar tersebut melihat kompleksitas pengelolaan kawasan konservasi seperti Tahura, masih terdapat kendala dalam menyediakan pelatihan yang relevan bagi pegawai. Saat ini, sebagian besar pegawai, terutama *non-ASN*, belum mendapatkan akses memadai terhadap pelatihan teknis dan *non-teknis* yang dibutuhkan. Misalnya, pelatihan *tree climbing*, yang penting untuk mendukung tugas teknis di lapangan, masih jarang dilakukan secara terstruktur. Selain itu, kemampuan pegawai dalam *public speaking*, yang berperan besar dalam komunikasi dengan masyarakat dan pelayanan berbasis komunitas, masih perlu ditingkatkan. Keterbatasan ini menunjukkan bahwa pelatihan berbasis teknologi, seperti *e-learning*, simulasi *digital*, dan aplikasi *mobile*, menjadi solusi mendesak untuk mengatasi kekurangan fleksibilitas dan efisiensi dalam meningkatkan kompetensi pegawai, baik ASN maupun *non-ASN*.

Pengembangan SDM yang efektif di Tahura bertujuan untuk meningkatkan kompetensi pegawai, mendukung pengelolaan kawasan konservasi yang optimal, serta

memberikan layanan berkualitas kepada pengunjung. Dengan pelatihan yang terencana dan relevan, Tahura tidak hanya dapat mempertahankan daya tariknya sebagai destinasi wisata alam, tetapi juga mendukung keberlanjutan kawasan konservasi. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini diberi judul “Efektivitas Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Taman Hutan Raya Ir. H. Djuanda”.

1.2 Fokus Penelitian

Fokus penelitian ini adalah untuk mengetahui aspek-aspek tentang efektivitas sistem pengembangan sumber daya manusia di Taman Hutan Raya Ir. H. Djuanda.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian di atas, maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Bagaimana efektivitas sistem pengembangan SDM yang diterapkan di Taman Hutan Raya Ir. H. Djuanda?
2. Bagaimana ketercapaian tujuan efektivitas pengembangan SDM di Taman Hutan Raya Ir. H. Djuanda?
3. Strategi apa yang digunakan untuk meningkatkan efektivitas pengembangan SDM untuk pengelolaan kawasan Taman Hutan Raya Ir. H. Djuanda?

1.4 Tujuan Penelitian

1. Mengetahui dan menganalisis efektivitas sistem pengembangan SDM yang diterapkan di Taman Hutan Raya Ir. H. Djuanda.
2. Mengetahui dan menganalisis ketercapaian tujuan efektivitas pengembangan SDM di Taman Hutan Raya Ir. H. Djuanda.
3. Mengetahui dan menganalisis strategi untuk meningkatkan efektivitas SDM guna mendukung pengelolaan kawasan Taman Hutan Raya Ir. H. Djuanda.

1.5 Kegunaan Penelitian

1.5.1 Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya informasi keilmuan bidang ilmu administrasi bisnis dan manajemen sumber daya manusia, khususnya yang terkait dengan efektivitas pengembangan SDM. Selain itu, beberapa temuan yang terungkap dalam penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan rujukan bagi peneliti selanjutnya.

1.5.2 Kegunaan Praktis

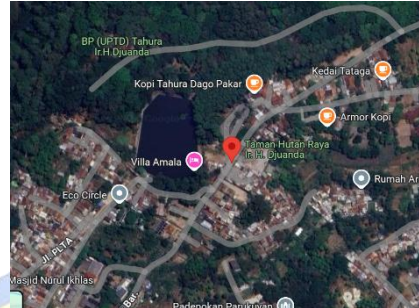
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan yang berharga sebagai bahan masukan dan saran konstruktif bagi Taman Hutan Raya Bandung, khususnya dalam memahami serta meningkatkan pengembangan sumber daya manusia.

1.6 Sistematika Penulisan

1. BAB I PENDAHULUAN, menjelaskan mengenai Latar Belakang Penelitian, Fokus Penelitian, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Kegunaan Penelitian, Sistematika Peneliti, Lokasi dan Waktu Penelitian.
2. BAB II TINJAUAN PUSTAKA, menjelaskan mengenai rangkuman teori administrasi Bisnis, Pengembangan SDM, Efektivitas Pengembangan SDM dan kinerja. Adapun penjelasan mengenai penelitian terdahulu yang relevan dan kerangka pemikiran.
3. BAB III METODE PENELITIAN, membahas tentang Pendekatan Penelitian, Subjek dan Objek Penelitian, Informan Kunci, Teknik Pengumpulan Data, Teknik Analisis Data, dan Teknik Keabsahan Data.
4. BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN, terdiri dari objek penelitian, hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian.

5. BAB V PENUTUP , terdiri dari simpulan dan rekomendasi.

1.7 Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian



Gambar 1.3 Titik Lokasi

Sumber: *Google Maps*

Lokasi penelitian dilakukan di Jalan Ir. H. Juanda No.99, Ciburial, Kecamatan Cimenyan, Kabupaten Bandung, Jawa Barat 40198, alasan peneliti memilih lokasi ini karena lokasi ini strategis terdapat di tengah kota sehingga mudah dijangkau oleh peneliti untuk mengambil atribut *survey* dan melakukan agenda wawancara.

Tabel 1.1
Jadwal Penelitian

NO	Kegiatan	Bulan Pelaksanaan						
		Tahun 2024/2025						
		Okto	Nov	Des	Jan	Febr	Mar	Apr
1	Pengajuan judul penelitian							
2	Konsultasi dan Bimbingan							
3	Penyusunan Skripsi							
4	Sidang Seminar UP							
5	Penyusunan laporan penelitian							
6	Pengumpulan data							
7	Analisis data							
8	Penafsiran data							
9	Pelaporan hasil penelitian							
10	Sidang skripsi							

Sumber: Peneliti (2025)

