**BAB 1**

**PENDAHULUAN**

**1.1 Latar Belakang Penelitian**

Dewasa ini masalah sumber daya manusia menjadi sorotan bagi organisasi untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Walaupun di dukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebih, tetapi tanpa dukungan sumber daya yang handal, kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus di perhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Tuntutan organisasi untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah. Perubahan perlu mendapat dukungan pimpinan puncak sebagai langkah pertama yang penting untuk dilakukan bukan hanya sekedar *lip service* saja.

Organisasi merupakan sebuah perkumpulan atau wadah bagi sekelompok orang untuk berkerja sama, terkendali atau terpimpin untuk tujuan tertentu. Organisasi biasanya memanfaatkan suatu sumber daya tertentu misalnya lingkungan,cara atau metode, material, mesin, uang dan sumber daya lain untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Didalam organisasi manusia sebagai motor penggerak utama dalam suatu organisasi,dengan ini memberikan penjelasan bahwa manusia merupakan unsur yang penting yang harus di perhatikan.

Pemberdayaan sumber daya manusia merupakan suatu aktivitas atau kegiatan yang dilaksanakan agar sumber daya manusia didalam organisasi dapat digunakan untuk mencapai berbagai tujuan organisasi. Pemberdayaan sumber daya manusia merupakan cara yang praktis dan produktif untuk mendapatkan yang terbaik dari pimpinan dan dari stafnya. Pemberdayaan sumber daya manusia dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan, mutasi bahkan promosi. Hal ini dilakukan dengan atau tanpa melihat struktur organisasi, disamping itu tujuan dari pemberdayaan itu sendiri adalah untuk memberikan dorongan, motivasi serta kemampuan yang dimiliki supaya sumber daya manusia dapat dikembangkan guna kepentingan instansi yang berkaitan dengan cara memberikan keleluasaan, mengalihkan kekuatan atau mendelegasikan otoritas kepada pihak lain, yang tentunya berkaitan dengan kinerja aparatur dalam melaksanakan tugas pekerjaannya.

Perkembangan pemerintahan akan terealisasi apabila ditunjang oleh kinerja aparatur pemerintah yang berkualitas. Oleh sebab itu sudah sepantasnya suatu organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang baik didalamnya, begitu pula dengan Sekretariat DPRD Kota Bandung yang mencoba mengelola sumber daya manusia didalamnya agar sesuai dengan yang dibutuhkan pada saat ini. Pemberdayaan sumber daya manusia yang dilakukan oleh Sekretariat DPRD Kota Bandung mempunyai tujuan agar kinerja pegawai dapat meningkat sesuai dengan kewenangan dalam pembinaan aparaturnya dalam rangka meningkatkan kinerja pegawainya.

Kinerja pegawai pada dasarnya kinerja merupakan hasil kerja yang mengukur tingkat keberhasilan seseorang atau lembaga dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja berkaitan dengan faktor pendidikan, disiplin, etika kerja, serta lingkungan iklim kerja.

Berdasarkan UU No. 32 tahun 2004, UU 27 tahun 2009 PP No. 41 Tahun 2007 danPerda No. 20 tahun 2008, Sekretariat DPRD mempunyai tugas pokok menyelenggarakan dan mendukung tugas dan fungsi DPRD, serta menyediakan dan mengkoordinasikan tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD, sesuai dengan kemampuan keuangan daerah.Sekretariat DPRD di pimpin seorang sekretaris DPRD yang di angkat oleh kepala daerah atas usul pimpinan DPRD. Sekretaris DPRD secara operasional berada di bawah dan bertanggung jawab kepada pimpinan DPRD dan secara administratif bertanggung jawab kepada kepala daerah melalui sekretaris daerah.

Sekretariat DPRD Kota Bandung memiliki Bagian Umum senantiasa perlu memperhatikan pengembangan pegawainya secara keseluruhan yang dapat dilaksanakan melalui pelaksanaan pendidikan dan pelatihan untuk peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan mereka. Sehingga pegawai pemerintah dalam lingkup kantor tersebut seharusnya dapat melaksanakan tugas – tugas dan pelayanan yang berkualitas dalam rangka memberikan kepuasan kepada anggota dewan untuk mendapat pelayanan yang baik dan cepat.

Berdasarkan hasil penjajagan yang peneliti lakukan pada Bagian Umum Sekretariat DPRD kota Bandung, ternyata ada kecenderungan masih rendahnya kinerja pegawai, hal tersebut dapat dilihat dari indikator sebagai berikut :

1. Ketepatan Waktu. Masih adanya pegawai yang kurang tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Contoh : pegawai bagian umum yang lamban dalam pembuatan surat undangan rapat kerja dewan, sehingga terjadinya pengunduran saat rapat kerja.
2. Kemampuan. Masih adanya pegawai yang kurang memahami dalam pengoperasian komputer. Contoh : pada pegawai bagian umum ,dalam pembuatan surat undangan rapat kerja dewan yang kurang terampil dalam menggunakan fasilitas komputer yang tersedia di sekretariat dewan dprd kota Bandung, sehingga surat tersebut sering terlambat dalam penyelesaiannya dan hasil pekerjaan yang kurang maksimal.

Masalah tersebut diatas, peneliti menduga disebabkan oleh faktor Pemberdayaan Sumber Daya Manusia yang belum dijalankan dengan tepat. Hal ini terlihat dari :

1. Menyemangati. Kepala Sekretariat kurang memberi semangat pegawai sehingga berpengaruh terhadap kualitas kerja pegawai. Contoh : Pimpinan kurang memberikan arahan kepada pegawai bagian umum. Kepala sekretariat kurang memberikan penegasan kepada pegawai bagian umum mengenai sistem tata kearsipan yang hasilnya belum optimal. Hal tersebut sangat berpengaruh terhadap kualitas kerja yang dihasilkan pegawai.
2. Mendidik. Pimpinan kurang memberikan pendidikan dalam bentuk perilaku yang dimiliki oleh masing-masing pegawai, khususnya dalam peningkatan taraf pendidikan, akses sumber kemajuan sekretariat seperti teknologi dan informasi, sehingga pegawai Bagian Umum Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bandung tersebut kurang memiliki pengetahuan dan keahlian didalam memanfaatkan fasilitas kantor yang telah tersedia, sehingga dalam pelaksanaan akan pekerjaannya tidak maksimal. Contoh: Kepala Sekretariat kurang dalam memberikan pelatihan khusus kepada pegawai yang seharusnya dilaksanakan dengan rutin di tempat kerja.

Dari permasalahan diatas, peneliti merasa tertarik untuk mengkaji permasalahan tersebut dan mencari alternatif pemecahannya yang dituangkan dalam bentuk laporan penelitian yang berjudul :

**“Pengaruh Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bandung”**

* 1. **Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh pemberdayaan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai Bagian Umum pada Sekretariat DPRD Kota Bandung?
2. Hambatan-hambatan apa saja yang dihadapi dalam pelaksanaan pemberdayaan sumberdaya manusia terhadap kinerja pegawai Bagian Umum pada Sekretariat DPRD Kota Bandung?
3. Usaha-usaha apa saja yang dilakukan dalam mengatasi hambatan-hambatan dalam pelaksanaan pemberdayaan sumber daya manusia terhadap kinerja p1`egawai Bagian Umum pada Sekretariat DPRD Kota Bandung?

**1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan dalam rangka untuk memperoleh data dan informasi yang ada hubungannya dengan masalah yang akan dibahas, adapun tujuan dan kegunaan penelitian ini adalah :

* + 1. **Tujuan Penelitian**
  1. Mengumpulkan data dan informasi tentang sejauh mana pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai Bagian Umum pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bandung.

1. Mengembangkan data dan informasi mengenai pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai Bagian Umum pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bandung.
2. Menerapkan usaha-usaha yang dapat dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai Bagian Umum pada Sekretariat Dewan Perwakilan Daerah Kota Bandung.

**1.3.2 Kegunaan Penelitian**

1. Kegunaan Teoritis

Menambah pengetahuan dan pengalaman serta memperluas wawasan dalam menerapkan teori-teori yang peneliti peroleh selama perkuliahan di Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pasundan Bandung.

1. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat bagi objek penelitian sebagai bahan masukan untuk pertimbangan dan sumbangan pemikiran yang bermanfaat mengenai masalah yang menyangkut pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai Bagian Umum pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bandung.

**1.4 Kerangka Pemikiran**

Pada penyusunan laporan penelitian ini, peneliti mengacu kepada pendapat para ahli mengenai teori-teori yang berhubungan dengan focus dan locus penelitian, sebagai dasar dan pedoman untuk mengukur sejauh mana pedoman ini sesuai dengan kenyataan dilapangan sehingga akan menghasilkan kesimpulan yang objektif. Berdasarkan masalah-masalah yang telah dikemukakan di atas, maka peneliti akan kemukakan teori-teori dari para ahli yang selanjutnya akan ditetapkan sebagai kerangka pemikiran.

Peranan sumber daya manusia sangat universal karena hasil suatu kegiatan dalam pelaksanaannya tidak terlepas dari sumber daya manusia dimana masing-masing pihak yang terlibat dalam organisasi dapat menjalankan perannya dengan baik apabila baginya tersedia sumber daya manusia yang baik pula. Didalam usaha pencapaian tujuan diperlukan adanya organisasi yang didalam organisasi itu mutlak harus adanya pemberdayaan yang dapat mengatasi hambatan-hambatan yang mempengaruhi terhadap pelaksanaan kerja.

Pengertian sumber daya manusiaseperti yang telah dikemukakan oleh **Hasibuan, (2001:244)** sebagai berikut: **“Sumber Daya Manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu ”.**

Pengertian pemberdayaan menurut **Wibowo, (2006 : 32)** bahwa : ”**Pemberdayaan adalah suatu proses untuk menjadikan orang menjadi lebih berdaya atau lebih berkemampuan untuk menyelesaikan masalahnya sendiri, dengan cara memberikan kepercayaan dan kewenangan sehingga menumbuhkan rasa tanggung jawabnya”.**

Pemberdayaan merupakan suatu usaha dalam mendorong dan memberikan setiap orang tanggung jawab untuk melakukan tugasnya dan memberikan sesuatu untuk tujuan organisasi. Ini membutuhkan sebuah hasil cipta dari kebudayaan yang keduanya mendorong manusia pada setiap tingkatan bahwa mereka bisa mengubah (membuat perbedaan) dan mendorong mereka memperoleh kepercayaan diri dan keahlian untuk melakukan apa saja.

Selanjutnya menurut **Stewart**, **(1998:22)**, yang diterjemahkan oleh **Agus H. Haradjana** sebagai berikut : **“Pemberdayaan sumber daya manusia merupakan cara yang amat praktis dan produktif untuk mendapatkan yang terbaik dari diri kita sendiri dan dari staf kita”.**

Pemberdayaan sumber daya manusia perlu dilakukan, dalam upaya meningkatkan kinerja Pegawai sehingga sumber daya manusia dapat mencapai tujuan yang diharapkan, maka pelaksanaannya perlu berlandaskan pada beberapa faktor sumber daya manusia, sebagaimana dikemukakan oleh **Stewart**, **(1998 : 112)**, yang diterjemahkan oleh **Agus H. Haradjana,** sebagai berikut :

***1. Mengembangkan Visi Bersama***

***2. Mendidik***

***3. Menyingkirkan rintangan-rintangan***

***4. Mengungkapkan***

***5. Menyemangati***

***6. Memperlengkapi***

***7. Menilai***

***8. Mengharapkan***

Berdasarkan faktor-faktor pemberdayaan sumber daya manusia tersebut maka diharapkan sumber daya manusia memiliki kemampuan yang dapat digunakan sesuai dengan kebutuhan Bagian Umum DPRD Kota Bandung, sehingga dapat mendorong pegawai kearah yang lebih baik dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya, akhirnya dapat meningkatkan kinerja yang sesuai dengan yang diharapkan dan dibutuhkan.

Berkaitan dengan usaha peningkatan kinerja selanjutnya peneliti kemukakan pengertian kinerja menurut **Sedarmayanti, (2001:50)** mengutip pengertian kinerja dari **L.A.N (1992:3)** yaitu: **“Performance diterjemahkan sebagai kinerja, pelaksanaan kerja, atau hasil kerja/unjuk kerja/penampilan kerja.**

Pengertian di atas menjelaskan bahwa faktor kinerja sangat dominan dalam menentukan baik tidaknya suatu pekerjaan. Adapun aspek-aspek yang meliputi kinerja yang dapat dijadikan ukuran kinerja seseorang menurut **Mitchell (1978:343)** yang dikutip oleh **Sedarmayanti, (2001:51),** yaitu sebagai berikut :

* 1. **Quality of Work (Kualitas Kerja),** yaitu mutu Hasil Kerja, ketelitian dan kecermatan dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan oleh para pegawai, serta perbaikan dan peningkatan mutu Hasil Kerja sesuai dengan yang diharapkan.
  2. **Promptness (Ketepatan Waktu),** berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan sebelumnya.
  3. **Initiative (Inisiatif),** yaitu tindakan yang sehat dan tepat yang dilakukan atas dasar pemikiran sendiri pada waktu tidak ada perintah/petunjuk dari atasan.
  4. **Capability (Kemampuan),** berkaitan dengan kemampuan memperhatikan setiap pekerjaan, seperti mempunyai rencana kerja sebelum melakukan pekerjaan.
  5. **Communication (Komunikasi),** yaitu proses interaksi atau hubungan saling pengertian satu sama lain baik dengan atasan, maupun dengan sesama pegawai dengan maksud agar dapat diterima dan dimengerti.

**Hasibuan (2001:10)** pemberdayaan sumber daya manusia dengan demikian memiliki keterkaitan dengan kinerja pegawai yaitupemberdayaan sumber daya manusia merupakan cara baru yang dilakukanuntuk meningkatkanefisiensi dan menghemat biaya serta bertambahnya efektivitas juga meningkatkan kinerja yang lebih baik. Pemberdayaan juga bermanfaat untuk meningkatkan keahlian dan keterampilan pegawai sehingga hasil kerja pegawai dapat terwujud dengan hasil yang lebih baik.

**1.5 Hipotesis**

Bertitik tolak dari kerangka pemikiran tersebut, maka peneliti menetapkan hipotesis sebagai berikut : **“Adanya Pengaruh Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai bagian Umum Pada Sekretariat DPRD Kota Bandung”.**

* **Hipotesis Statistik**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| a. | H0 : s 0 | **=** | Pemberdayaan Sumber Daya Manusia: Kinerja Pegawai <0, pemberdayaan sumber daya manusia (X) kinerja pegawai (Y) artinya pemberdayaan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai tidak ada pengaruh yang signifikan. |
| b. | H1 : S >0 | = | Pemberdayaan sumber daya manusia : kinerja pegawai > 0, pemberdayaan sumber daya manusia (X) kinerja pegawai (Y) artinya pemberdayaan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai ada pengaruh yang signifikan. |

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadapat rumusan masalah yang perlu diuji kebenarannya. Sehingga berdasarkan hipotesis yang peniliti lakukan pada objek penelitian diharapkan adanya pengaruh pemberdayaan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai.

c. Berikut ini peneliti uraikan paradigma penelitian :

***ε***

**X** **Y**

**GAMBAR 1.1**

**PARADIGMA PENGARUH**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| X | = | PemberdayaanSumber DayaManusia |
| Y | = | KinerjaPegawai |
| Ε | = | Variabel lain diluar variable Pemberdayaan Sumber Daya Manusia yang tidak diukur yang berpengaruh terhadap variable Kinerja pegawai. |

**1.6 Lokasi dan Lamanya Penelitian**

**1.6.1 Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian dilaksanakan pada Bagian Umum Sekretariat DPRD Kota Bandung, yang beralamat di Jalan SukabumiNo. 30 Bandung. Telp./Fax. 022 – 87243095. Email: [dprdkotabandung@yahoo.co.id](mailto:dprdkotabandung@yahoo.co.id)

**1.6.2 Lamanya Penelitian**

Lamanya penelitian yaitu pelaksanaan penelitian dari bulan November 2014 – April 2015.