

**KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA SEBEAGAI DETERMINAN
DALAM KINERJA PEGAWAI
DI KECAMATAN BONGAN KABUPATEN INDRAMAYU**

Usulan Penelitian Ristek

Untuk Memenuhi Persyaratan Sidang Skripsi
Guna Memperoleh Gelar Sarjana

Oleh:

ALIM SANJAYA SAKTI BAGUS SASMITA
122010100



**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS PASUNDAN
BANDUNG
2015**

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji dan syukur kehadirat Allah SWT, dan atas kehendak-Nya, kami dapat menyelesaikan usulan penelitian dengan judul:

“KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA SEBEAGAI DETERMINAN DALAM KINERJA PEGAWAI DI KECAMATAN BONGAN KABUPATEN INDRAMAYU”.

Usulan penelitian ini disusun dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mengikuti seminar usulan penelitian.

Yang telah memberikan masukan, bimbingan dan saran sarannya dalam menyelesaikan usulan penelitian ini, saya ucapkan terimakasih. semoga dapat bermanfaat bagi siapapun yang membacanya walaupun disadari masih belum sempurna, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati, mohon koreksi dalam rangka penyempurnaannya.

Akhirnya kami sampaikan Doa dengan segala Ketulusan dan Keikhlasan semoga Allah SWT senantiasa membalas segala kebaikan kita semua. Amien.

Bandung , Agustus 2015

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	ii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Kegunaan Penelitian	5
1.5 Kerangka Pemikiran	Error! Bookmark not defined.
1.6 Hipotesis	Error! Bookmark not defined.
1.7 Definisi Operasional	Error! Bookmark not defined.
1.8 Metode Penelitian, Teknik Pengumpulan Data dan Analisis Data	Error! Bookmark not defined.
a. Metode Penelitian	Error! Bookmark not defined.
b. Teknik Pengumpulan Data	Error! Bookmark not defined.
c. Populasi Dan Sample.....	Error! Bookmark not defined.
d. Teknik Analisis Data	Error! Bookmark not defined.
1.9 Tempat dan Lamanya Penelitian	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR PUSTAKA	Error! Bookmark not defined.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Kecamatan adalah pembagian pelayanan bagi masyarakat agar pelayanan public tidak terpusat pada tingkat daerah atau pusat, dengan adanya kecamatan pelayanan masyarakat bisa lebih mudah dan tidak menumpuk. Kecamatan adalah Perangkat daerah kabupaten/kota (PP. 19 tahun 2008). Kedudukan kecamatan merupakan perangkat daerah kabupaten/kota sebagai pelaksana teknis kewilayahan yang mempunyai wilayah kerja tertentu dan dipimpin oleh camat.

Kecamatan Bongas merupakan salah satu kecamatan di Kabupaten Indramayu yang mempunyai 8 desa atau kelurahan, kecamatan Bongas dibentuk sesuai dengan Peraturan Pemerintah tahun 1981 tanggal 5 mei 1981 tentang pembentukan Kecamatan Bongas di Kabupaten Indramayu, Kecamatan Bongas dibatasi 4 batas dengan kecamatan lainnya sebelah utara berbatasan dengan Kecamatan Patrol, sebelah selatan berbatasan dengan Kecamatan Kroya, sebelah barat berbatasan dengan Kecamatan Anjatan, sebelah timur berbatasan dengan Kecamatan Kandanghaur dan Kecamatan Gabuswetan.

Kecamatan Bongas mempunyai 8 desa diantaranya adalah desa bongas, desa cipaas, desa cipedang, desa kertajaya, desa kertamulya, desa margamulya, desa plawangan, dan terakhir desa sidamulya. Dari 51.421 masyarakat Kecamatan Bongas Rata rata masyarakat Kecamatan Bongas berprofesi sebagai petani padi.

Kinerja sebagai sebuah tindakan yang dapat dilihat, diamati serta dimungkinkan untuk mencapai hal-hal yang diharapkan (tujuan). Kinerja juga dapat dikatakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya yang diperoleh selama periode waktu tertentu.

Pegawai bisa dikatakan orang yang bekerja pada suatu tempat yang resmi, memiliki data-data pribadi dan mempunyai kekuatan hukum. Tempat pekerjaan yang dimaksud adalah organisasi, lembaga, atau badan lainnya yang berhubungan dengan pegawai. .

Kinerja pegawai pada saat ini sudah menjadi faktor yang diperhatikan pada setiap organisasi, keberhasilan dalam mencapai tujuan yang direncanakan tidak terlepas dari peran penting kinerja pegawai yang baik, dalam kegiatan kinerja pegawai yang baik maka memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas.

Kecamatan sebagai penyedia pelayanan public sudah menjadi barang tentu harus memiliki pegawai dengan kinerja yang baik, dengan mempunyai pegawai yang berkualitas dalam pekerjaannya maka setiap tujuan yang direncanakan oleh kecamatan akan tercapai dengan baik dan kecamatan akan mendapatkan rasa kepercayaan dari public dan kesalahan kesalahan kecil yang dilakukan tidak akan diperhatikan karna public sudah mempercayai kecamatan dengan tingkat pelayanan yang baik.

Kualitas sebagai suatu kondisi dinamis yang berkaitan dengan produk, pelayanan, orang, proses dan lingkungan yang memenuhi atau

melebihi apa yang diharapkan. Kualitas juga sebagai alat ukur baik buruknya pelayanan, penilaian baik atau buruk tersebut didapatkan dari orang yang dilayani. Sumber daya manusia sebagai salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga menjadi kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, Sumber daya manusia berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi itu.

Dewasa ini, perkembangan terbaru memandang karyawan bukan sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi institusi atau organisasi. Karena itu kemudian muncullah istilah baru di luar H.R. (*Human Resources*), yaitu H.C. atau (*Human Capital*). Di sini sumber daya manusia dilihat bukan sekadar sebagai aset utama, tetapi aset yang bernilai dan dapat dilipatgandakan, dikembangkan (bandingkan dengan *portfolio investasi*) dan juga bukan sebaliknya sebagai *liability* (beban, cost). Di sini perspektif SDM sebagai investasi bagi institusi atau organisasi lebih mengemuka.

Kualitas sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai bagi setiap organisasi atau instansi pemerintah, seperti contohnya pada Kantor Kecamatan Bongas Kabupaten Indramayu yang menjadi salah satu kantor pelayanan masyarakat, yang pada era saat ini kantor pelayanan masyarakat harus lebih mengutamakan kepuasan public.

Hasil penjajagan awal ditemukan bahwa kinerja pegawai masih rendah, hal ini dilihat dari indicator sebagai berikut :

1.Ketepatan waktu, yaitu ketepatan waktu pegawai kecamatan tidak terlihat menaati peraturan kecamatan.

Contohnya : pada saat peneliti sudah berada di kecamatan pada pukul 08.00 WIB masih saja ada 2 orang pegawai laki laki yang masuk pukul 08.15 WIB dan satu pegawai perempuan yang masuk pada pukul 08.30 WIB sementara pada informasi yang di dapatkan peneliti bahwa peraturan masuk kerja dikecamatan bongas adalah 08.00 WIB

2.kualitas kerja : dalam penjelasan di dimensi kualitas kerja adalah membahas tanggung jawab, tanggung jawab para pegawai kecamatan Bongas tidak terlihat.

Contohnya : pada saat peneliti melihat di ruangan kecamatan bagian pembuatan KTP, terlihat ada 4 masyarakat yang mengantri untuk mendapatkan pelayanan, tetapi terlihat pegawai bagian tersebut meninggalkan meja kerja nya untuk kepentingan pribadi.

Kedua Masalah yang sudah diamati oleh peneliti diatas diduga disebabkan oleh masih rendahnya Kualitas Sumber Daya Manusia indikator dari Benyamin F bloom yaitu indikator Kemampuan Pemahaman, kinerja pegawai rendah pada indikator ketepatan waktu dan kualitas kerja diduga disebabkan oleh kemampuan pemahaman para pegawai maasih rendah.

.Bertolak dari latar belakang yang dikemukakan diatas maka peneliti/penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul :
KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA SEBAGAI DETERMINAN DALAM KINERJA PPEGAWAI DI KECAMATAN BONGAS KABUPATEN INDRAMAYU”

1.2 Rumusan Masalah

Atas dasar latar belakang dari atas maka penelitian ini mempunyai perumusan masalah sebagai berikut :

Bagaimana Kualitas Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kecamatan Bongas Kabupaten Indramayu?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Menentukan Determinasi yang ada dalam Kualitas Sumber Daya Manusia Dalam Kinerja Pegawai di Kecamatan Bongas.
2. Mengembangkan Kualitas Sumber Daya Manusia Dalam Kinerja Pegawai di Kecamatan Bongas
3. Menerapkan Kualitas Sumber Daya Manusia Dalam Kinerja Pegawai di Kecamatan Bongas.

1.4 Kegunaan Penelitian

1. Teoritis

Memberikan kontribusi bagi perkembangan Ilmu Administrasi Negara khususnya mengenai kajian Kualitas Sumber Daya Manusia dalam Kinerja Pegawai Kecamatan Bongas. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan rujukan serta tambahan alternatif untuk penelitian selanjutnya yang sejenis.

2. Praktis

a) Bagi Kecamatan

Kecamatan diharapkan mampu memanfaatkan Sumber Daya Manusia yang ada dikecamatan dengan sebaik baiknya.

b) Bagi Universitas

Sebagai tambahan Khasanah Perpustakaan dan bahan masukan bagi penelitian lebih lanjut dengan topik yang sama. Dapat juga dijadikan ilmu dasar untuk menunjang pemahaman yang lebih mendalam.

c) Bagi Peneliti

Penyusunan usulan penelitian skripsi ini Diharapkan dapat memperluas wawasan berfikir, serta pengetahuan penulis dalam mengembangkan ilmu dan pengetahuan yang sudah diperoleh untuk dilaksanakan di lapangan.