**BAB I**

**PENDAHULUAN**

* 1. **Latar Belakang Penelitian**

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 tahun 2014 tentang pemerintahan daerah, bahwa penyelenggaraan pemerintah daerah diarahkan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui pelayanan, pemberdayaan dan peran serta masyarakat. Dalam hal ini maka pemerintah melakukan perubahan paradigma dari sistem sentralistik menjadi sistem desentralistik, yang artinya pemerintah pusat memberikan pelimpahan kewenangan kepada pemerintah daerah.

Pemerintah daerah memiliki kewenangan yang lebih luas diantaranya yang pertama, urusan yang berkaitan dengan pelayanan seperti pendidikan, kesehatan, pekerjaan umum dan penataan ruang, perumahan dan pemukiman rakyat, ketentraman, ketertiban, dan perlindungan masyarakat. Kedua non pelayanan dasar seperti tenaga kerja, administrasi kependudukan dan pencatatan sipil, perhubungan, pertahanan dan pangan.

Implementasi Undang-Undang tersebut artinya memberikan peluang kepada Pemerintah Daerah untuk membangun dan mengembangkan potensi daerahnya, serta mengurus rumah tangga daerahnya sendiri secara otonom termasuk di bidang pengelolaan sumber daya manusia. Namun pelaksanaan urusan dan kewenangannya, pemerintah daerah wajib berpedoman pada norma, standar dan prosedur yang telah ditetapkan oleh pemerintah pusat.

Menurut Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014, tentang pemerintahan daerah menyebutkan bahwa perangkat daerah kabupaten/kota salah satunya adalah kecamatan. Pendefinisian secara langsung tentang kecamatan ada pada pasal 1 ayat (24): "Kecamatan atau yang disebut dengan nama lain adalah bagian wilayah dari Daerah kabupaten/kota yang dipimpin oleh camat.". Daerah kabupaten/kota membentuk kecamatan dalam rangka meningkatkan koordinasi penyelenggaraan pemerintahan, pelayanan publik dan pemberdayaan masyarakat. Maka pelaksanaan otonomi daerah ini memberikan peluang kepada Camat Kecamatan Tanjungsari untuk melaksanakan kewenangan yang lebih luas dalam rangka mengurus daerahnya sendiri terutama di Kantor Kecamatan Tanjungsari untuk memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat.

Masyarakat diberikan peluang untuk mengembangkan aspirasi dalam pembangunan daerah. Maka peranan masing-masing pihak harus menjadi kekuatan besar untuk mengelola daerah. Oleh sebab itu manusia memerlukan organisasi dan sebaliknya organisasi memerlukan manusia sebagai wadah yang memungkinkan masyarakat dapat meraih hasil yang sebelumnya tidak dapat dicapai oleh individu secara sendiri-sendiri.

Organisasi merupakan kumpulan dari individu yang berkumpul dan mempunyai tujuan yang sama yang telah disepakati bersama. Organisasi harus terorganisir dengan baik, memiliki visi dan misi, serta memiliki sumber daya manusia. Sukses atau tidaknya sebuah organisasi tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki organisasi tersebut. Manusia merupakan faktor utama dalam mewujudkan eksistensi organisasi dan merupakan aset utama dalam suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari aktivitas organisasi.

Sumber Daya Manusia yang berkualitas yaitu memiliki kemampuan menciptakan dan menghasilkan gagasan, memiliki kreativitas, berinovasi, berkemampuan memecahkan masalah, memiliki wawasan, keterampilan dan keahlian. Semua itu merupakan wujud dari manusia yang potensial dan berkualitas, yang dimiliki organisasi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

Berdasarkan klasifikasi kecamatan menurut Pasal 223 UU No. 23 Tahun 2014, kecamatan Tanjungsari merupakan kecamatan Tipe A yang dibentuk dengan beban kerja yang besar, dan merupakan suatu organisasi formal yang memiliki wewenang untuk meningkatkan koordinasi penyelenggaraan pemerintah, pelayanan publik dan pemberdayaan masyarakat. Kecamatan yang dipimpin oleh Camat melaksanakan kewenangan pemerintah dalam lingkup tugas umum pemerintahan dan kewenangan bidang pemerintah yang dilimpahkan oleh Bupati dalam rangka pelaksanaan otonomi daerah di wilayah kerjanya.

Pegawai Kecamatan Tanjungsari merupakan Pegawai Negeri Sipil yang merupakan aparatur Negara yang memiliki kedudukan penting dalam keberhasilan tujuan pemerintah. Suatu organisasi akan berjalan efektif apabila didukung oleh tingginya kualitas sumber daya manusia.

Kualitas Sumber Daya Manusia adalah nilai dari perilaku seseorang dalam mempertanggungjawabkan semua perbuatannya, baik dalam kehidupan pribadi maupun kehidupan bermasyarakat dan berbangsa. Sumber daya manusia di Kecamatan Tanjungsari seharusnya berkemampuan untuk meningkatkan keahlian dan pengetahuan agar memperoleh efektivitas kerja yang baik.

Efektivitas Kerja merupakan gambaran tentang kegiatan yang telah berhasil dilaksanakan atau keberhasilan dalam pencapaian tujuan dengan waktu yang telah ditetapkan sebelumnya. Efektivitas lebih berorientasi kepada keluaran, maka hasil pekerjaan pegawai dapat dikatakan efektif apabila sesuai dengan rencana kerja yang telah ditentukan, sehingga pekerjaan dapat terselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan dengan hasil yang optimal. Maka, jika terciptanya efektivitas kerja yang baik diharapkan mampu untuk dapat menjamin percepatan dan kelancaran kerja serta memberikan pelayanan kepada masyarakat secara baik dan tepat.

Tujuan utama dari perkembangan pelayanan administrasi melalui efektivitas kerja pegawai adalah, bagaimana upaya suatu instansi dalam meningkatkan kualitas pelayanan yang baik dan tepat guna bagi masyarakat. Khususnya aparatur pemerintah agar lebih handal, efektif, efisien, professional dalam pekerjaannya, serta tanggap kepada kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Untuk mengembangkan efektivitas kerja tersebut maka diperlukan peningkatan kualitas sumber daya manusia agar bisa mendukung perkembangan efektivitas kerja.

Kecamatan Tanjungsari menangani kegiatan penyelenggaraan pemerintah, pembangunan dan pelayanan masyarakat, yang dituntut untuk memiliki kemampuan teknis administratif maupun teknis manajerial untuk peningkatan taraf hidup masyarakat dan kualitas lingkungan. Mengatur dan mengurus urusan yang menjadi tanggung jawab daerahnya, harus didukung oleh sumber daya aparatur yang berkualitas. Namun kegiatan pembangunan nasional tidak semata-mata menjadi tanggung jawab pemerintah, melainkan harus didukung oleh seluruh komponen terutama masyarakat. Sekarang ini masih banyak masalah yang menimpa masyarakat mengenai pelayanan umum, serta kinerja para pegawai.

Berdasarkan hasil penjajagan yang peneliti lakukan di Kantor Kecamatan Tanjungsari Kabupaten Sumedang masih memperlihatkan tingkat efektivitas kerja pegawai yang rendah, hal ini terlihat dari indikator-indikator berikut:

1. Ketepatan waktu. Penyelesaian kerja tidak tepat waktu seringkali terjadi. Contoh: Ada keterlambatan dalam pembuatan KTP yang seharusnya menurut standar operasional prosedur dalam pembuatan KTP selesai selama 14 hari namun ternyata sudah 14 hari belum selesai.
2. Ketepatan sasaran pekerjaan, hal ini berorientasi pada hasil pekerjaan. Pada kenyataannya pekerjaan yang dicapai belum maksimal hal ini terlihat dari hasil pekerjaan para pegawai. Contoh: Dalam hasil pembuatan buku catatan/rapot penilaian perilaku PNS masih terdapat kesalahan baik dari kesalahan waktu, sistem penulisan rapot penilaian SKP (Standar Kinerja Pegawai)
3. Ketepatan biaya. Biaya yang ditetapkan seringkali tidak sesuai. Contoh: Menurut Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2013 tentang administrasi kependudukan disebutkan bahwa penerbitan dan pembuatan dokumen kependudukan seperti KTP tidak dipungut biaya, namun ternyata masih ada pungutan apalagi jika prosesnya ingin lebih cepat maka akan ada pungutan biaya sebesar 70-100 ribu rupiah.

Berdasarkan masalah diatas mengenai efektivitas kerja yang masih rendah di Kecamatan Tanjungsari Kabupaten Sumedang peneliti menduga disebabkan oleh rendahnya Kualitas Sumber Daya Manusia yang dimiliki. Hal ini terlihat dari:

1. Tingkat keuletan, yang dimaksud sifat ulet disini manusia akan terus berusaha agar pekerjaan nya menjadi lebih baik serta tidak mudah putus asa dalam bekerja. Namun ternyata pegawai kecamatan masih terlihat kurang ulet dalam bekerja. Contoh: Pegawai yang ditugaskan dalam pengetikan terlihat kurang cermat dan teliti dalam pelaksanaan pekerjaannya, jika ada pengetikan yang salah hanya dicoret menggunakan pulpen saja tidak melakukan pengetikan ulang.
2. Tingkat disiplin dan dedikasi, hal ini menyangkut sikap, tanggung jawab, seberapa fokus ia bekerja dan minat kerja yang dimiliki pegawai. Namun tingkat disiplin dan dedikasi pegawai masih terlihat rendah. Contoh: Hal ini terlihat dari adanya sebagian besar pegawai yang berleha-leha dalam penyelesaian tugas pokok, tidak menata meja kerja dengan rapi, terlambat datang kerja bahkan ada sebagian pegawai yang tidak masuk kerja tanpa alasan.

Melihat fenomena diatas, peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang betapa pentingnya kualitas sumber daya manusia dengan efektivitas kerja di Kantor Kecamatan Tanjungsari. Peneliti bermaksud mengadakan penelitian dengan judul: **“Hubungan Kualitas Sumber Daya Manusia dengan Efektivitas Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Tanjungsari Kabupaten Sumedang”**

* 1. **Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka peneliti mencoba mengidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

1. Adakah hubungan antara kualitas sumber daya manusia dengan efektivitas kerja di Kantor Kecamatan Tanjungsari Kabupaten Sumedang?
2. Faktor-faktor apa saja yang menjadi penghambat kualitas sumber daya manusia dan efektivitas kerja pegawai Kantor Kecamatan Tanjungsari Kabupaten Sumedang?
3. Usaha-usaha apa saja yang dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan yang dihadapi dalam kualitas sumber daya manusia dan efektivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Tanjungsari Kabupaten Sumedang?
	1. **Tujuan Penelitian dan Kegunaan Penelitian**
4. **Tujuan penelitian sebagai berikut;**
5. Untuk menemukan data dan informasi secara jelas tentang hubungan antara kualitas sumber daya manusia dengan efektivitas kerja di Kecamatan Tanjungsari Kabupaten Sumedang.
6. Mengembangkan data dan informasi mengenai hubungan antara kualitas sumber daya manusia dengan efektivitas kerja di Kecamatan Tanjungsari Kabupaten Sumedang.
7. Menemukan data dan informasi mengenai usaha-usaha yang dilakukan untuk mengatasi hambatan yang dihadapi dalam kualitas sumber daya manusia dan efektivitas kerja pegawai di Kecamatan Tanjungsari Kabupaten Sumedang.
8. **Kegunaan Penelitian**

Penelitian memiliki 2 kegunaan apabila dilakukan dengan baik dan benar, yaitu sebagai berikut:

1. **Kegunaan Teoritis**, hasil penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat memberikan manfaat dalam aspek pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang Administrasi Negara untuk memperkaya wawasan mengenai hubungan kualitas sumber daya manusia dengan efektivitas kerja.
2. **Kegunaan Praktis,** hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi kantor Kecamatan Tanjungsari untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan efektivitas kerja. Serta dapat menambah wawasan bagi peneliti sendiri dan dapat digunakan sebagai bahan literatur , informasi serta bahan masukan untuk peneliti lain mengenai kualitas sumber daya manusia dengan efektivitas kerja.
	1. **Kerangka Pemikiran**

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan untuk mempermudah pemecahan masalah dalam suatu penelitian ini diperlukan berbagai Teori-Teori sebagai tolak ukur atau landasan dari penelitian yang disintesikan dari fakta-fakta, observasi ataupun telaah kepustakaan. Oleh karna itu peneliti mengajukan landasan teori kualitas sumber daya manusia yang dikemukakan oleh **Sedarmayanti (2001:59)** dalam buku **“Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja”,** bahwa pengertian **“kualitas adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh telah dipenuhi berbagai persyaratan, spesifikasi dan harapan.”**

Pengertian sumber daya manusia dikemukakan pula oleh **Sedarmayanti (2001:7)** dalam buku **“ Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja”,** bahwa pengertian **sumber daya manusia adalah tenaga kerja atas pegawai di dalam suatu organisasi yang mempunyai peran penting dalam mencapai keberhasilan.**

Sedangkan pengertian Kualitas Sumber Daya Manusia menurut **Sedarmayanti** dalam bukunya **“Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja” (2001: 27),** sebagai berikut:

**“Sumber daya manusia berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki aspek fisik, dan non fisik yang menyangkut sikap, kemampuan bekerja, dan berpikir.”**

Adapun pengertian yang dikemukakan oleh **Sudarwan Danim (1996:45-46)** dalam buku **“Transformasi Sumber Daya Manusia”,** berikut pengertiannya:

**“Kualitas Sumber Daya Manusia adalah sumber daya yang memenuhi kriteria kriteria kualitas fisik dan kesehatan, kualitas intelektual (pengetahuan dan keterampilan), dan kualitas mental spiritual (kejuangan).”**

Adapun lima ukuran yang menentukan manusia yang berkualitas yang dikemukakan oleh **H A R Tilaar (1998:65-66)** dalam buku **“Beberapa Agenda Reformasi Pendidikan Nasional dalam Perspektif Abad 21”,** adalah sebagai berikut:

1. **Dedikasi dan disiplin**
2. **Jujur**
3. **Inovatif**
4. **Tekun**
5. **Ulet**

Pegawai yang memiliki efektivitas kerja yang tinggi sangat dibutuhkan oleh organisasi. Peneliti akan mengemukakan pengertian Efektivitas Kerja. Efektivitas menurut **Siagian** dalam bukunya **“Manajemen Sumber Daya Manusia” (2008:20)** adalah sebagai berikut:

**“Efektivitas adalah pemanfaatan sumber daya, dana, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atau jasa dengan mutu tertentu tepat pada waktunya.”**

Menurut **Siagian** dalam bukunya **“Organisasi kepemimpinan dan perilaku administrasi” (1997:151)** mengemukakan efektivitas kerja sebagai berikut:

**“Efektivitas Kerja adalah penyelesaian pekerjaan tepat pada waktunya yang telah ditetapkan, artinya apakah pelaksanaan suatu tugas dinilai baik atau tidak sangat tergantung pada bilamana tugas itu diselesaikan, dan tidak terutama menjawab pertanyaan bagaimana cara melaksanakannya dan berapa biaya yang dikeluarkan untuk itu.”**

Peneliti mengukur sejauhmana indikator yang menentukan Efektivitas kerja menurut **Makmur** dalam bukunya **“Efektivitas Kebijakan Kelembagaan Pengawasan” (2011: 7-9) yaitu** sebagai berikut :

1. **Ketepatan Waktu**
2. **Ketepatan Sasaran Pekerjaan**
3. **Ketepatan Biaya**

Pengertian mengenai kualitas sumber daya manusia dan efektivitas kerja yang telah dijelaskan, peneliti mengambil kesimpulan bahwa efektivitas kerja bergantung pada kualitas sumber daya manusia. Maka hasil penyelesaian peekerjaan yang tepat waktu, hasil kerja dan biaya yang ditetapkan bergantung pada kriteria kualitas kesehatan fisik yang dimiliki serta kualitas psikologis seseorang.

Hubungan antara kualitas sumber daya manusia dengan efektivitas kerja menurut **Matindas (2002:94)** mengemukakan bahwa: **“Kualitas Sumber Daya Manusia adalah kesanggupan tiap-tiap karyawan baik didalam menyelesaikan pekerjaannya, mengembangkan dirinya serta mendorong pengembangan diri rekan-rekannya.”**

Berikut gambar hubungan kualitas sumber daya manusia dengan efektivitas kerja:

**GAMBAR 1.1**

**HUBUNGAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DENGAN EFEKTIVITAS KERJA**

|  |
| --- |
| Input |
|

|  |
| --- |
| Terdiri dari: |
| 1. Man (Tenaga kerja) |
| 2. Money (Biaya) |
| 3. Machine (peralatan) |
| 4. Material ( bahan-bahan) |
| 5. Market (pemasaran) |
| 6. Metodhe (cara kerja) |

 |

|  |
| --- |
| Proses |
| Pelaksanaan kinerja para pegawai dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia didasarkan indikator sebagai berikut:1. Dedikasi dan disiplin
2. Jujur
3. Inovatif
4. Tekun
5. Ulet
 |

|  |
| --- |
| Output |
| Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia, maka akan tercapai efektivitas kerja, yang didasarkan indikator sebagai berikut:1. Standar waktu yang telah ditentukan
2. Hasil pekerjaan yang dicapai
3. Biaya sesuai ddengan rencana
 |

|  |
| --- |
| Feed Back |
| 1. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia
2. Menciptakan efektivitas kerja
 |

* 1. **Hipotesis**

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan di atas, peneliti mengemukakan hipotesis penelitian sebagai berikut: “Ada Hubungan Kualitas Sumber Daya Manusia dengan Efektivitas Kerja pegawai di Kecamatan Tanjungsari.”

**Hipotesis Penelitian:**

1. Ada hubungan yang signifikan antara kualitas sumber daya manusia dengan efektivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Tanjungsari Kabupaten Sumedang.
2. Ada faktor penghambat antara kualitas sumber daya manusia dengan efektivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Tanjungsari Kabupaten Sumedang.
3. Ada usaha yang dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan hubungan kualitas sumber daya manusia dengan efektivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Tanjungsari Kabupaten Sumedang.

**Hipotesis Statistik**

1. $H\_{0}:ρ\_{s}=0$ artinya, tidak ada perbedaan hubungan antara kualitas sumber daya manusia (X) dengan Efektivitas Kerja pegawai (Y) di Kantor Kecamatan Tanjungsari Kabupaten Sumedang.
2. $H\_{1}:ρ\_{s}\ne 0$ artinya, ada perbedaan hubungan antara kualitas sumber daya manusia (X) dengan Efektivitas Kerja pegawai (Y) di Kantor Kecamatan Tanjungsari Kabupaten Sumedang.
3. Berikut ini peneliti uraikan paradigma penelitian:

 **X Y**

**Gambar 1.2**

**Paradigma Hubungan**

Keterangan gambar:

X = Kualitas Sumber Daya Manusia

Y = Efektivitas Kerja

* 1. **Lokasi dan Waktu Penelitian**
1. **Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Kantor Kecamatan Tanjungsari yang beralamat di Jl. Alun-Alun Timur No. 02 Tanjungsari Kabupaten Sumedang, Provinsi Jawa Barat.

1. **Waktu Penelitian**

Mengenai waktu penelitian dilakukan mulai dari tahap penjajagan sampai tahap penelitian pada tanggal 3 Januari – 23 Mei.