**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang Masalah**

Organisasi sebagai satu alat manajemen yang merupakan wadah, sehingga memberikan bentuk bagi yang memungkinkan manajer dapat bergerak, dalam usaha memenuhi kebutuhan hidupnya manusia bekerjasama dengan manusia lain. Usaha untuk mempermudah pemenuhan kebutuhan tersebut dengan membentuk hubungan kerja sama dan selanjutnya membentuk kelompok–kelompok. Organisasi merupakan wadah yang memungkinkan manusia dapat meraih hasil yang sebelumnya tidak dapat dicapai oleh individu secara sendiri–sendiri. Organisasi merupakan satu unit terkoordinasi yang terdiri setidaknya dua orang, berfungsi mencapai sasaran tertentu atau serangkaian sasaran.

Setiap organisasi, baik bersifat pemerintah maupun swasta sudah sepantasnya menyesuaikan hasil kerja dengan perkembangan situasi kelembagaan yang dihadapi. Sumber daya manusia yang handal dan berkualitas merupakan salah satu modal utama yang paling dominan dalam menghadapi era globalisasi seperti sekarang ini. Menyadari betapa pentingnya sumber daya manusia ini, bahkan dapat dikatakan telah menjadi kebutuhan pokok bagi organisasi-organisasi sehingga semuanya berusaha membenahi diri melalui manajemen sumber daya manusia agar dapat hidup dan mampu menjawab tantangan zaman. Tantangan yang akan dihadapi oleh umat manusia di masa depan adalah untuk menciptakan organisasi yang semakin beraneka ragam tetapi sekaligus menuntut pengelolaan yang semakin efisien, efektif, dan produktif.

Keberadaan manusia merupakan motor penggerak utama dalam organisasi, maka jika sebuah organisasi memiliki prosedur kerja yang baik, memiliki struktur organisasi, dan juga memiliki teknologi, tetapi di dalam organisasi tersebut tidak ada manusia, maka semua komponen di atas tidak akan mempunyai arti apa-apa dalam upaya menggerakan organisasi. Namun sebaliknya dalam sebuah organisasi tidak memiliki teknologi, prosedur kerja dan struktur organisasi tetapi ada manusianya, maka organisasi tersebut masih dapat berjalan maupun dalam dinamika yang sangat rendah. Keberadaan manusia menjadi sangat penting, karena manusia tidak bisa ditiru oleh orang lain, sementara teknologi, prosedur kerja dan struktur organisasi dapat ditiru oleh orang lain, karena itulah pemberdayaan manusia sangat penting.

Pemberdayaan sumber daya manusia merupakan suatu aktivitas atau kegiatan yang akan dilaksanakan agar sumber daya manusia di dalam organisasi dapat digunakan untuk mencapai tujuan organisasi. Pemberdayaan sumber daya manusia tersebut diantaranya bisa melalui pendidikan dan penelitian, mutasi bahkan promosi. Hal itu dilakukan dengan atau tanpa melihat struktural organisasi, tujuan dan pemberdayaan itu sendiri adalah menghapuskan hambatan-hambatan yang mungkin datang dan sistem prosedur yang tidak sejalan dengan tujuan organisasi, pemberdayaan bukanlah masalah hilangnya pengendalian atau hilangnya hal-hal lain. Sesungguhnya pemberdayaan merupakan masalah keuntungan (waktu, mutu, komitmen, gagasan, dsb) yang paling penting pemberdayaan memungkinkan pemanfaatan kecakapan dan pengetahuan sepenuhnya. Tercapainya tujuan tersebut dapat dijamin apabila bawahan diberdayakan untuk membuat keputusan sendiri dan bertindak atas inisiatif sendiri dan pemberdayaan yang berhasil justru lebih bergantung pada adanya tujuan dan sasaran dengan memperhatikan aspek kinerjanya.

Sumber daya manusia sebagai aset yang sangat penting bagi sebuah organisasi yakni sebagai pelaksana tugas-tugas yang membuat organisasinya bekerja. Sedangkan manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya yang lainya secara efisien dan efektif untuk mencapai suatu tujuan tertentu dimana manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi.

Fokus manajemen sumber daya manusia hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga manusia saja, dimana salah satu cakupan manajemen sumber daya manusia adalah pemberdayaan manusia yang intinya adalah bagaimana mengelola sumber daya manusia agar berdaya guna.

Pemberdayaan bertujuan menghapuskan hambatan-hambatan yang mungkin datang dan sistem prosedur yang tidak sejalan dengan tujuan organisasi dan pemberdayaan sebagai proses untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut. Pemberdayaan sumber daya manusia merupakan suatu aktivitas atau kegiatan yang dilaksanakan agar sumber daya manusia di dalam organisasi dapat digunakan secara efektif untuk mencapai berbagai tujuan organisasi. Jadi pemberdayaan merupakan upaya atau usaha untuk membangun daya itu dengan mendorong, memotivasikan, dan membangkitkan kesadaran individu akan potensi yang dimilikinya serta berusaha untuk mengembangkannya, penghapusan prosedur-prosedur yang tidak sejalan dengan organisasi itu merupakan salah satu dan sekian banyak bentuk pemberdayaan.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan untuk memudahkan kepala badan memberikan pekerjaan terhadap bawahannya supaya bisa diselesaikan sesuai dengan kebutuhan baik waktu, mutu juga jumlah sehingga mencapai hasil yang optimal, selain itu efisiensi, efektif, daya kreativitas dan produktivitas yang tinggi serta cara kerja yang inovatif merupakan refleksi dari kinerja yang harus diwujudkan oleh setiap organisasi apabila ingin tetap eksis. Tingginya produktivitas dan kinerja yang dicapai oleh sebuah oganisasi tidak terlepas dari keberhasilan prestasi kerja yang di raih oleh para pegawainya, akan tetapi untuk meraih prestasi kerja tidaklah semudah membalikan telapak tangan, hal tersebut hanya dapat diraih melalui berbagai usaha keras dari keseluruhan komponen yang terlibat terutama yang berkaitan dengan sistem kepemimpinan yang diterapkan sebagai suatu kemampuan untuk mempengaruhi prilaku orang lain (bawahan). Sehingga untuk mewujudkan hal tersebut diperlukan seorang pimpinan yang mampu berperan sebagai pimpinan dan cekatan dalam mengambil keputusan serta bisa mempengaruhi pikiran orang lain terutama bawahannya untuk berpikir dan bertindak secara positif sehingga dapat memberikan sumbangan nyata dalam pencapaian tujuan organisasi.

Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP2KBP3A) dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 45 Tahun 2016 tentang Kedudukan Susunan Organisasi Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Lebak.

DP2KBP3A Kabupaten Lebak adalah unsur pelaksana pemerintah daerah di bidang pengendalian penduduk keluarga berencana pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak.

Berdasarkan hasil penjajagan yang peneliti lakukan pada kantor DP2KBP3A Kabupaten Lebak Provinsi Banten menunjukan kinerja Pegawainya masih rendah, hal ini dapat dilihat pada indikator-indikator sebagai berikut:

1. Masih rendahnya kualitas (hasil kerja) yang dicapai para Pegawai, ini terlihat dari Bidang Pengendalian Penduduk belum mampu melaksanakan tugas dengan efektif. Contohnya belum optimalnya pengarahan dan pengendalian penyuluhan, advokasi dan penggerakan pengendalian penduduk dan keluarga berencana. Menunjukkan, bahwa pengendalian penduduk masih kurang tepat seringkali diabaikan dalam proses penyusunan program dan kegiatan.
2. Masih kurangnya inisiatif Pegawai Bidang Keluarga Berencana dalam menyelesaikan pekerjaan. Contohnya belum optimalnya Pelayanan KIE/Teknik motivasi dan konseling program KB/KS.

Berdasarkan pengamatan peneliti, permasalahan tersebut diduga disebabkan karena:

1. Kepala Bidang kurang memberikan arahan kepada Pegawai dalam mengembangkan visi bersama yaitu Terwujudnya Keluarga Kecil Bahagia Sejahtera, Kesetaraan Gender dan Perlindungan Anak, hal ini terlihat dari Pegawai dalam melaksanakan tugasnya tidak mengedepankan tujuan visi bersama. Contoh Kurangnya tenaga Petugas Lapangan KB (PLKB) atau Penyuluh KB (PKB) di tingkat Desa/Kelurahan yang merupakan ujung tombak program KB karena mereka sudah beralih tugas ke SKPD diluar SKPD-KB dan purna tugas tidak diimbangi dengan penambahan atau pengantian melalui pengadaan pegawai.
2. Kepala DP2KBP3A Kabupaten Lebak Provinsi Banten belum sepenuhnya menilai atau mengevaluasi terhadap hasil pekerjaan yang dilakukan oleh para Pegawai bidang Keluarga Berencana. Contoh Belum tersedianya data pilah menurut jenis kelamin yang akurat.

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut dalam rangka pembuatan skripsi dengan judul: **“PENGARUH PEMBERDAYAAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DP2KBP3A BIDANG P2KB KABUPATEN LEBAK PROVINSI BANTEN”.**

1. **Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut, maka penelliti mencoba mengidentifikasikan permasalahan tersebut, sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh pemberdayaan sumber daya manusia terhadap kinerja Pegawai DP2KBP3A Bidang P2KB Kabupaten Lebak Provinsi Banten.
2. Faktor- faktor apa saja yang menjadi penghambat di dalam pemberdayaan sumber daya manusia terhadap kinerja Pegawai DP2KBP3A Bidang P2KB Kabupaten Lebak Provinsi Banten.
3. Usaha-usaha apa saja yang dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan yang dihadapi dalam pemberdayaan sumber daya manusia terhadap kinerja Pegawai DP2KBP3A Bidang P2KB Kabupaten Lebak Provinsi Banten.

1. **Tujuan dan Kegunaan Penelitian**
2. **Tujuan Penelitian**
3. Menggambarkan dan menganalisis tentang pengaruh pemberdayaan sumber daya manusia terhadap kinerja Pegawai DP2KBP3A Bidang P2KB Kabupaten Lebak Provinsi Banten.
4. Menggambarkan dan menganalisis mengenai hambatan-hambatan yang dihadapi serta menggambarkan dan menganalisis teori yang peneliti peroleh dari perkuliahan dalam memecahkan masalah tentang usaha-usaha yang dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan yang dihadapi dalam pemberdayaan sumber daya manusia terhadap kinerja Pegawai DP2KBP3A Bidang P2KB Kabupaten Lebak Provinsi Banten.
5. Menggambarkan dan menganalisis data dan teori mengenai pemberdayaan sumber daya manusia terhadap kinerja Pegawai DP2KBP3A Bidang P2KB Kabupaten Lebak Provinsi Banten.
6. **Kegunaan Penelitian**
7. Kegunaan Teoritis

Memberikan sumbangan pemikiran dan memperkaya kepustakaan dalam bidang ilmu adminstrasi negara, khususnya tentang peningkatan kinerja Pegawai.

1. Kegunaan Praktis

Diharapkan dapat memberikan kontribusi dan masukan bagi kantor DP2KBP3A dalam pelaksanaan perbaikan pengembangan sumber daya manusia sehingga berpengaruh terhadap kinerja Pegawai.

1. Bagi Penulis :

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat dan juga menambah pengetahuan serta pengalaman dalam menganalisis suatu fenomena administrasi dan membandingkannya dengan teori-teori yang diperoleh sebelumnya.

1. **Kerangka Pemikiran**

Sumber daya manusia sebagai aset yang penting bagi suatu organisasi yakni sebagai pelaksana tugas-tugas yang membuat organisasinya bekerja. Berdasarkan latar belakang penelitian, untuk membahas masalah, dan pemecahannya diperlukan anggapan dasar yang dijadikan landasan teoritis. Lebih jelasnya peneliti akan mengungkapkan teori-teori yang merupakan kerangka pemikiran dan diambil dari beberapa ahli diantaranya adalah, **Nawawi,** dalam bukunya **“Manajemen Sumber Daya Manusia Bisnis Yang Kompetitif” (2001:40),** mengemukakan:

1. **Sumber Daya Manusia adalah manusia yang bekerja disuatu organisasi (disebut juga personel tenaga kerja, pekerja atau karyawan).**
2. **Sumber Daya Manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.**
3. **Sumber Daya Manusia adalah potensi merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (non materi / non finansial) di dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.**

Pengertian pemberdayaan menurut **Kartasamita,** dalam bukunya yang berjudul **“Pemberdayaan Masyarakat” ( 1996 : 24 ),** yaitu sebagai berikut: **“Upaya untuk membangun daya itu, dengan mendorong, memotivasikan dan membanngkitkan kesadaran akan potensi yang dimilikinya serta berupaya mengembangkannya”**

Menurut pendapat **Aileen Mitchell Stiwart** dalam bukunya ***Empowering People* (Pemberdayaan Sumber Daya Manusia) (2006:18)** yang diterjemahkan oleh **Agus M. Hardjana** mengemukakan **“Pemberdayaan Sumber Daya Manusia adalah cara yang amat praktis dan produktif untuk mendapatkan yang terbaik dari diri kita sendiri dan dari staf kita”.**

Masalah pemberdayaan merupakan suatu hal yang sangat krusial oleh karena itu untuk mencapai hasil pemberdayaan sesuai dengan yang diharapkan, **Aileen Mitchell Stiwart** dalam bukunya ***Empowering People* (Pemberdayaan Sumber Daya Manusia) (2006:112-128)** yang diterjemahkan oleh **Agus M. Hardjana** mengemukakan bahwa terdapat delapan prinsip pemberdayaan, yang kemudian dikenal dengan prinsip mempengaruhi, sehingga semua prinsip akan bisa berjalan selaraas secara bersamaan. Adapun yanng dimaksud kedelapan prinsip pemberdayaan tersebut adalah:

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 diharapkan Sumber Daya Manusia memiliki kemampuan yang dapat digunakan sesuai dengan kebutuhan kantor DP2KBP3A Kabupaten Lebak Provinsi banten, sehingga dapat mendorong Pegawai kearah yang lebih baik dalam melaksanakan tugas dan pekerjaanya, sehingga akhirnya dapat meningkatkan kinerja yang sesuai dengan yang diharapkan dan dibutuhkan.

Berkaitan dengan usaha peningkatan kinerja selanjutnya peneliti kemukakan pengertian kinerja menurut **Irham Fahmi** dalam bukunya **Manajemen Kinerja (2011:2) yaitu: “Hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit orientef* yang dihasilkan dalam satu periode waktu”.**

Pengertian di atas menjelaskan bahwa faktor kinerja sangat dominan dalam menentukan baik tidaknya suatu pekerjaan. Adapun aspek-aspek yang meliputi kinerja seseorang menurut **Mitchell 1978:343** yang dikutip oleh **Sedarmawanti** dalam bukunya **Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja (2009:51)** yaitu sebagai berikut :

1. ***Quality of work* (Kualitas Kerja)**
2. ***Promptness* (Ketepatan Waktu)**
3. ***Initiative* (Inisiatif)**
4. ***Capability* (Kemampuan)**
5. ***Communication* (Komunikasi)**

Dengan demikian Pemberdayaan Sumber Daya Manusia memiliki keterkaitan dengan kinerja Pegawai, yaitu, pemberdayaan sumber daya manusia merupakan cara baru yang dilakukan untuk meningkatkan efisiensi 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 tewujud dengan hasil yang lebih baik.

1. **Lokasi dan Lamanya Penelitian**
2. **Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian yang dilakukan peneliti yaitu pada kantor Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP2KBP3A) Kabupaten Lebak Provinsi Banten

1. **Lamanya Penelitian**

Penelitian ini direncanakan dilaksanakan selama 4 bulan, yakni mulai Januari 2017 s.d April 2017.