**BAB I**

**PENDAHULUAN**

* 1. **Latar Belakang Penelitian**

Organisasi adalah sesuatu yang digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif berusaha untuk mencapai tujuan organisasi, tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan oleh adanya upaya pelaku yang ada dalam organisasi tersebut. Hal ini dapat dilihat dari kinerja yang dicapai. Jika kinerja pegawai baik maka kinerja organisasi juga baik. Demikian juga halnya dengan pemerintahan yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik pula.

Pelaksanaan Undang-Undang No. 22 Tahun 1999, yang telah diganti oleh Undang-Undang No. 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah secara tersirat mengharuskan tersedianya aparat pemerintahan yang handal dan profesional. Hal ini tentu saja akan berkaitan dengan pelaksanaan misi pemerintah itu sendiri, untuk memajukan kehidupan masyarakat (melalui pelayanan, pemberdayaan dan pengembangan). Kondisi ini hanya dapat tercipta jika didalam organisasi pemerintah berlangsung mekanisme sistem manajemen yang efektif dan efisien serta inovatif, yang mengharuskan organisasi pemerintah untuk memberikan keleluasaan kepada aparatnya untuk mengembangkan metode yang terbaik, sesuai dengan kondisi masing-masing daerah.

Organisasi sektor publik dipemerintahan daerah, dituntut untuk memiliki kinerja yang berorientasi kepada kepentingan masyarakat. Pemerintah dituntut agar selalu tanggap terhadap keadaan tuntutan lingkungannya.

Banyak aspek yang bisa menjadi patokan untuk menilai kinerja pemerintah, salah satunya adalah kualitas sumber daya manusianya. Menurut Wiley (2002) dalam Zetra (2009) mendefinisikan bahwa “Sumber daya manusia merupakan pilar penyangga utama sekaligus penggerak roda organisasi dalam usaha mewujudkan visi dan misi serta tujuan dari organisasi tersebut”. Kualitas yang minim dari sumber daya manusia pemerintahan dapat mengakibatkan kegagalan dalam melaksanakan pekerjaan dan pencapaain tujuan. Hal ini bisa dikatakan sebagai berikut, keberhasilan dan kesuksesan kinerja suatu organisasi ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya.

Kualitas sumber daya manusia adalah kemampuan sumber daya manusia untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya berdasarkan latar belakang pendidikan, kesehatan, dan mentalitas (moral). Dengan latar belakang pendidikan yang sesuai dengan pekerkerjaannya, seseorang akan lebih mudah memahami dan melaksanakan tugasnya. Ditambah dengan kesehatan prima, yang sangat harus diperhatikan oleh semua pegawai agar dalam melaksanakan pekerjaannya tidak ada kendala. Selain itu, mentalitas (moral) yang baik sangat penting dan bisa menunjang kinerja. Dengan demikian, semakin baik kualitas sumber daya manusia, semakin baik pula kinerja pemerintah daerah.

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai tujuan. Para pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja para pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan suatu instansi dalam mencapai tujuannya.

Kinerja pegawai dapat menunjukan hasil kerja dari para pegawai, baik secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya yang disesuaikan dengan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai tersebut. Kinerja pegawai yang dimaksud merupakan hasil kerja yang diperlihatkan oleh setiap pegawai atas suatu pekerjaan yang menjadi tugas-tugas sebagai pegawai pada suatu organisasi atau tempat bekerja. Cara mengukurnya dengan melihat hasil akhir dari pekerjaan tersebut dalam bentuk perlakuan, kecakapan, sarana dan keterampilan spesifik yang terkait dengan tujuan organisasi yang mendorong timbulnya disiplin dan kualitas pelayanan dari para pegawainya.

Pemahaman kinerja dapat dilakukan oleh seorang pegawai dalam tugas kerjanya, artinya kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Seorang pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tuntutan yang telah ditargetnya organisasi ditempat bekerjanya dengan tujuan agar semua sasaran kerja dapat dicapai. Bila tugas kerja dapat dicapai dengan optimal, pegawai tersebut berarti telah memenuhi tugas dan kewajiban kerjanya sesuai dengan harapan.

Kualitas Sumber Daya Manusia merupakan permasalahan serius jika dikaitkan dengan kinerja pemerintah daerah yang dinilai masih rendah. Sumber daya manusia sangat penting bagi setiap organisasi, sehingga perlu dikelola, diatur dan dimanfaatkan agar dapat berfungsi secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi, demikian pula sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu organisasi perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi.

Berdasarkan dari hasil pengamatan yang peneliti lakukan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cianjur, peneliti menemukan permasalahan belum optimalnya kinerja pegawai. Permasalahan tersebut dapat dilihat dari aspek-aspek sebagai berikut :

1. Kualitas kerja, Contohnya: Kualitas Kerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cianjur masih kurang, hal ini dikarekanan masih ditemukannya penumpukan pekerjaan yang peneliti lihat dimeja pegawai pada Sub bagian umum dan kepegawaian dan dalam menyelesaikan tugasnya, pegawai masih sering melakukan kesalahan, hal ini disebabkan kurangnya rasa tanggung jawab pegawai dan kurang motivasi pegawai dalam melaksanakan tugasnya.
2. Ketepatan Waktu, Contohnya: Ketepatan Waktu Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cianjur belum bisa dikatakan baik, Dilihat dari banyaknya pegawai yang terlambat masuk kerja, bahkan ada beberapa pegawai yang pulang sebelum jam kerja selesai. Hal ini peneliti lihat di ruangan Sub Bagian Program, Data dan Informasi ada beberapa pegawai yang tidak kembali ke ruangan setelah jam istirahat selesai.

Berdasarkan aspek diatas, permalasahan tersebut diduga disebabkan karena Kualitas Sumber Daya Manusia yang masih kurang baik di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cianjur, yang meliputi faktor sebagai berikut:

1. Kurangnya penguasaan terhadap hal-hal yang bersifat teknis yang diterapkan pada kegiatan oprasional. Para pegawai didalam melaksanakan pekerjaannya, seperti mengupdate data belum sepenuhnya maksimal. Contohnya, terlihat dari adanya beberapa data didalam daftar unit kepangkatan yang masih kosong tidak terisi.
2. Kurangnya kesadaran didalam melaksanakan pekerjaannya. Contohnya, berdasarkan hasil pengamatan, masih ditemukannya penumpukan pekerjaan dimeja pegawai, yang mengakibatkan terganggunya pelayanan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut yang dituangkan ke dalam laporan yang berjudul : **“Pengaruh Kulitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pedidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Cianjur”**

**1.2 Perumusan Masalah**

1. Adakah pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidika dan Kebudayaan Kabupaten Cianjur?
2. Adakah pengaruh kualitas sumber daya manusia diukur melalui kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidika dan Kebudayaan Kabupaten Cianjur?
3. Apa saja faktor-faktor yang menjadi penghambat pengaruh kualitas sumber daya manusia dalam menciptakan kkinerja pegawai yang optimal?
4. Apa usaha-usaha yang dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cianjur?
	1. **Tujuan Penelitian**
5. Mengetahui pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai kinerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cianjur.
6. Mengetahui pengaruh kualitas sumber daya manusia diukur melalui kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cianjur.
7. Mengembangkan faktor-faktor yang menjadi hambatan pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cianjur.
8. Menerapkan tentang usaha-usaha yang dilakukan dalam menanggulangi hambatan-hambatan pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cianjur.
	1. **Keguanaan Penelitian**

Kegunaan penelitian terdiri dari kegunaan teoritis yang berdasarkan konstektual dan konseptual dan kegunaan praktis untuk perbaikan bagi lembaga instansi yang bersangkutan. Kegunaan penelitian ini dijelaskam sebagai berikut:

1. Kegunaan teoritis, penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman serta memperoleh wawasan dalam menerapkan teori-teori mengenai kualitas sumber daya manusia dan kinerja pegawai, serta pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai.
2. Kegunaan praktis, yakni penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat dan sumbangan saran bagi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cianjur mengenai pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai dan juga bagaimana memberdayakan pegawai agar mencapai kinerja yang sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan.
	1. **Kerangka Pemikiran**

Pada penyusunan laporan penelitian ini, peneliti mengacu kepada pendapat para ahli mengenai teori-teori yang berhubungan dengan fokus dan lokus penelitian, sebagai dasar dan pedoman ini sesuai dengan kenyataan di lapangan sehingga akan menghasilkan kesimpulan yang objektif berdasarkan masalah-masalah yang sedang dibahas, yaitu mengenai kualitas sumber daya manusia dan kinerja. kualitas sumber daya manusia yang dikemukakan oleh **Sedarmayanti (2009:59)** dalam buku **Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja**, mengemukakan bahwa : Kualitas merupakan suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh telah dipenuhi berbagai persyaratan, spesifikasi, dan harapan.

Pengertian Sumber Daya Manusia dikemukakan oleh **Sedarmayanti (2009 :27)** dalam buku **Sumber Daya manusia dan produktivitas Kerja** bahwa: Sumber Daya Manusia adalah tenaga kerja atau pegawai di dalam suatu organisasi yang mempunyai peran penting dalam mencapai keberhasilan.

 Melihat uraian tersebut di atas, maka kualitas sumber daya manusia yang bermutu sangat diperlukan dalam suatu organisasi, karena dengan adanya manusia-manusia yang bermutu, berintelektual, memiliki keterampilan serta memiliki fisik yang sehat sangat mempengaruhi terhadap maju mundurnya suatu organisasi.

Kualitas sumber daya manusia yang menjadi landasan utama Sumber Daya Manusia menurut **Sumaatmaja (2012:105)** dalam bukunya **Manusia Dalam Konteks Sosial, Budaya, dan Lingkungan Hidup** adalah sebagai berikut:

1. Pendidikan

Pendidikan adalah suatu upaya untuk mengembangkan potensi manusia, sehingga mempunyai keterampilan di dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

1. Kesehatan

Kesehatan menjadi modal dasar dalam suatu organisasi, sehingga kesehatan jasmani maupun rohani yang baik merupakan hal yang terpenting bagi setiap individu di dalam melaksanakan sesuatu.

1. Mentalitas (moralitas)

Moralitas merupakan keadaan dan aktifitas jiwa, cara pikir dan berperasaan. Moralitas ini merupakan nilai-nilai yang menjadi pegangan bagi seseorang atau suatu kelompok dalam mengatur tingkah lakunya.

Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang individual, karena setiap individu memiliki tingkat kinerja yang berbeda-berbeda sesuai dengan penelitian yang berlaku didalam organisasi. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu, untuk lebih jelas akan dikemukakan pengertian dari kinerja. Pengertian kinerja menurut menurut **Prawirosentono** yang dikutip oleh **Satibi** **(2012:103)** dalam bukunya **Manajemen Publik Dalam Perspektif Teori dan Empirik**  yaitu sebagai berikut:

*“Performance”* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Pengertian diatas menjelaskan bahwa hasil kerja dapat dicapai dalam suatu organisasi. Berdasarkan pengertian kinerja menurut para ahli, maka berikut ini adalah aspek-aspek yang meliputi kinerja yang dapat dijadikan ukuran kinerja seseorang menurut *Mitchell* yang dikutip Iwan Satibi (2012:118) yaitu sebagai berikut:

1. *Quality of work* (Kualitas kerja), yaitu dilihat dari hasil kerja dan ketelitian serta kecermatan dalam pelaksanaan dan penyelesaian tugas oleh, perbaikan serta peningkatan mutu hasil kerja.
2. *Promptness* (Ketepatan waktu), yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan sebelumnya.
3. *Initiative* (Inisiatif), yaitu kemampuan untuk bertindak tidak tergantung pada orang lain, pengembangan serangkaian kegiatan dan menemukan cara-cara baru yang bersifat disoveri maupun inovasi dan dalam memperbesar tanggung jawab seorang pegawai sanggup dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan sebaik-baiknya serta berani menghadapi resiko atas keputusan yang diambilnya.
4. *Capability* (Kemampuan), yaitu kemampuan dimana seorang pegawai dalam menyelesaikan suatu tugas dapat bekerjasama dengan orang lain, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang maksimal. Kesediaan pegawai dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan orang lain baik secara vertical maupun horizontal didalam maupun diluar aktivitas kerja sehingga hasil kerja akan meningkat.
5. *Communication* (Komunikasi), yaitu suatu alat yang dipergunakan untuk berkomunikasi, terutama dalam suatu system penyampaian dan penerimaan berita. Dalam suatu organisasi komunikasi sangat berperan dalam pencapaian tujuan, karena organisasi tanpa adanya komunikasi akan kurang berkembang.

Sumber daya manusia di suatu organisasi sangat penting peranannya dalam pencapaian tujuan organisasi tersebut. Uraian secara mikro bahwa fasilitas yang canggih dan lengkap pun belum merupakan jaminan akan keberhasilan organisasi, tanpa diimbangi dengan kualitas sumber daya manusia yang akan memanfaatkan fasilitas tersebut.

Suatu organisasi di tengah-tengah masyarakat sudah barang tentu mempunyai visi, misi dan tujuan. Untuk mencapai misi dan tujuan maka direncanakanlah program-program atau kegiatan, dan selanjutnya untuk pelaksanaan, monitoring, dan evaluasi kegiatan-kegiatan tersebut diperlukan tenaga yang profesional.

Hal ini membuktikan bahwa kualitas sumber daya manusia perlu ditingkatkan untuk mencapai kinerja yang baik. Dengan demikian dapat digambarkan bahwa terdapat hubungan yang erat antara kualitas sumber daya manusia dengan kinerja pegawai.

Seperti yang di ungkapkan **Prawirosentono** dalam bukunya **Kebijakan Kinerja Karyawan** dijelaskan bahwa: kinerja seseorang akan baik jika dia mempunyai keahlian atau skill yang tinggi. Dari penjelasan tersebut secara teoritis terdapat pengaruh antara kualitas sumber daya manusia dengan kinerja pegawai.

Selanjutnya untuk melihat hubungan keterkaitan variabel Kualitas Sumber Daya Manusia dan Kinerja Pegawai dapat dilihat pada gambar berikut ini:

|  |
| --- |
| Landasan Utama Kualitas Sumber Daya Manusia (Sumaatmaja, 2012:105) |
| 1. Pendidikan (pengetahuan dan keterampilan)2. Kesehatan3. Mentalitas (moral) |

|  |
| --- |
| Aspek Kinerja Pegawai Mitchel (Sedarmayanti, 2001:51) |
| 1. Kualitas kerja2. Ketepatan Waktu3. Inisiatif4. Kemampuan5. Komunikasi |

**Gambar 1**

**Paradigma Berpikir**

**1.6 Hipotesis**

Bertitik tolak dari kerangka pemikiran tersebut diatas, maka peneliti menetapkan hipotesis sebagai berikut:

1. Adanya pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cianjur.
2. Adanya pengaruh kualitas sumber daya manusia diukur melalui kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cianjur.
3. Terdapat faktor-faktor yang menjadi hambatan pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cianjur.
4. Terdapat usaha-usaha yang dilakukan dalam menanggulangi hambatan-hambatan pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cianjur.