**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang Penelitian**

 Sumber Daya Manusia menjadi sesuatu yang sangat sering disoroti bagi organisasi untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi, Perkembangan global secara langsung dan tidak langsung memiliki pengaruh terhadap organisasi dan manusia di dalamnya. Budaya global berinteraksi dengan budaya regional, nasional, organisasi dan fungsi-fungsi organisasi termasuk sikap dan perilaku individu di dalamnya sehingga perubahan global juga dapat direspon dan mempunyai hubungan dan pengaruh dengan aktivitas manusia dalam organisasi. Perkembangan global memiliki pengaruh yang besar terhadap perkembangan ilmu MSDM karena pada dasarnya memang perubahan itu terjadi pada segenap manusia yang selama ini berada dalam organisasi-organisasi. Perubahan merupakan fenomena yang tidak mungkin dihindari, tetapi bagaimana SDM dapat memanfaatkan perubahan bagi kepentingan organisasi dan anggota-anggota di dalamnya. Jika tidak dapat beradaptasi dengan perubahan lingkungan yang terjadi maka organisasi akan menjadi berakhir pada pengurangan bahkan pemusnahan organisasi di masa yang akan datang.

 Efektif tidaknya suatu organisasi tergantung pada sumber daya manusia dalam hal ini yaitu ”Pegawai” harus bisa mengerjakan tugas dan tanggung jawab dalam mengelola sumber daya lainnya yang ada dalam organisasi. Mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi hal yang sangat penting. Dalam setiap organisasi baik publik maupun bisnis adalah sumber daya manusia yang utama dan sangat penting, disamping berbagai sumber daya lainnya. Tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas, tentunya tidak bisa mengelola berbagai sumber daya yang ada.

 Berbagai sumber daya manusia jika tidak diikuti dengan kompetensi disiplin kerja sumber daya manusia akan menjadi percuma karena tidak dapat dikelola dan dimanfaatkan dengan baik, Jumlah modal yang besar ketika tidak dapat dikelola oleh manusia dengan baik maka modal yang dimiliki tidak akan bertambah, bahkan kemungkinan yang akan terjadi yaitu berkurang. Mesin-mesin yang canggih ketika tidak dapat dioprasionalkan dan dipelihara dengan baik oleh manusia maka mesin canggih itu akan menjadi besi tua yang tidak ada nilainya.

 Pemberdayaan sumber daya manusia merupakan suatu aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia didalam organisasi dapat digunakan untuk mencapai berbagai tujuan organisasi. Pemberdayaan sumber daya manusia dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan, mutasi bahkan promosi. Dan tujuan dari pemberdayaan itu sendiri untuk memberikan dorongan, motivasi serta kemampuan yang dimiliki supaya sumber daya manusia dapat dikembangkan guna kepentingan instansi yang berkaitan.

 Perkembangan pemerintahan akan terealisasi apabila ditunjang oleh kinerja aparatur pemerintah yang berkualitas. Sepantasnya suatu organisasi harus memiliki sumber daya manusia baik didalamnya, begitu pula dengan Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung yang mencoba mengelola sumber daya manusia didalamnya agar sesuai dengan yang dibutuhkan pada saat ini. Keberhasilan suatu organisasi sangat erat juga dengan kualitas kinerja para anggotanya dan organisasi dituntut untuk selalu mengembangkan dan meningkatkan kinerja dari anggotanya.

 Kinerja pegawai pada dasarnya berarti hasil kerja yang dapat ditampilkan atau penampilan kerja sesorang pegawai. Kinerja seorang pegawai dapat diukur dari hasil kerja, hasil tugas, atau hasil kegiatan dalam kurun waktu tertentu. Kinerja pegawai yang tinggi akan mendukung produktivitas organisasi dan sudah seharusnya pimpinan organisasi senantiasa memperhatikan peningkatan kerja anggotanya demi kemajuan organisasi.

 Fungsi utama lembaga pemerintahan pada tingkat kota madya tertulis pada Peraturan Walikota Bandung Nomor 160 Tahun 2017 Tentang Pembentukan, Kedudukan, Tugas dan Fungsi, Susunan Organisasi Serta Tata Kerja Unit Pelaksanaan Teknis Pada Dinas Dan Badan Di Lingkungan Pemerintahan Kota Bandung Undang-undang No.32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah. Peraturan Pemerintah No. 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah . Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 13 Tahun 2009 Tentang perubahan atas Peraturan Dareah Kota Bandung Nomor 13 Tahun 2007 Tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Dinas Daerah Kota Bandung.

 Di dalam Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung senantiasa selalu memperhatikan pengembangan pegawainya secara keseluruhan yang dapat dilaksanakan dengan menggunakan berbagai cara salah satunya yaitu pelaksanaan pendidikan dan pelatihan. Sehingga pegawai pemerintah dalam ruang lingkup tersebut bisa melakukan dan melaksanakan tugas dan pelayanan dengan baik.

 Bedasarkan hasil penjajagan yang peneliti lakukan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung, ternyata ada kecenderungan masih rendahnya kinerja pegawai, hal tersebut dapat dilihat dari indikator sebagai berikut :

**1. Ketepatan waktu** Dalam hal ini masih ada pegawai yang datang terlambat. Contoh : Seperti dimana harusnya masuk jam 07.30 tapi masih saja ditemukan adanya pegawai yang terlambat dan melanggar aturan yang telah ditentukan.

**2. Kemampuan** Dalam hal ini masih ada pegawai yang kurang mandiri dan kurang trampil dalam melaksanakan tugasnya. Contoh : Ada beberapa pegawai yang sedang mengerjakan tugasnya mengalamai kesulitan dalam pengoperasian komputer sehingga ia harus meminta bantuan kepada pegawai yang lainnya.

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

1. **Menyemangati** Pimpinan kurang memberikan semangat dan teguran kepada pegawai. Contoh: Pimpinan kurang memberikan semangat kerja dan arahan yang tegas kepada pegawai. Hal tersebut sangat berpengaruh terhadap kualitas kerja pegawai.
2. **Mendidik** Pimpinan kurang memberikan pendidikan dalam bentuk perilaku yang dimiliki oleh masing-masing pegawai khususnya dalam peningkatan taraf pendidikan, dalam hal ini pendidikan ini sangat penting sehingga pegawai bisa melaksankan tugasnya dengan nyaman, dan tidak mengganggu pegawai lainnya.

 Bertitik tolak pada masalah diatas, maka peneliti merasa tertarik untuk mengkaji permasalahan tersebut dan mencari alternatif pemecahannya yang di tuangkan dalam bentuk laporan penelitian yang berjudul :

**“Pengaruh Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung”**

**B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Seberapa besar pengaruh pemberdayaan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan informatika Kota Bandung ?
2. Hambatan-hambatan apa saja yang dihadapi dalam penerapan pemberdayaan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan informatika Kota Bandung ?
3. Usaha-usaha apa saja yang dilakukan dalam mengatasi hambatan-hambatan dalam Penerapan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan informatika Kota Bandung ?
4. **Tujuan dan Kegunaan Penelitian**
5. **Tujuan Penelitian**

**a**. Ingin Mengetahui Seberapa besar Pengaruh Pemberdayaan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan informatika Kota Bandung.

**b**. Ingin mengetahui faktor apa saja yang menghambat Pengaruh Pemberdayaan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan informatika Kota Bandung.

**c.** Ingin Mengetahui bagaimana upaya untuk mengatasi masalah penerapan pemberdayaan sumber daya manusia Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan informatika Kota Bandung.

1. **Kegunaan Penelitian**

**a. Kegunaan Akademis**

 Dengan adanya penelitian ini, peneliti berharap akan bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan, menambah pustaka bagi peneliti, serta sebagai referensi lain bagi peneliti.

**b. Kegunaan Praktis**

Diharapkan dengan adanya hasil penelitian ini penelitian ini bisa dilaksankan di obyek yang diteliti oleh peneliti tentang Pemberdayaan Sumber Daya Manusia untuk meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan informatika Kota Bandung.

1. **Kerangka Berfikir**

 Berdasarkan dengan topik permasalahan mengenai pengaruh pemberdayaan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika. Kajian teoritis sangat diperlukan untuk dijadikan tolak ukur atau landasan untuk menyusun suatu masalah, serta untuk mempermudah pemecahan suatu masalah. Penelitian ini sangat penting bertitik tolak pada pendapat para ahli, dalam hal ini peneliti akan mengungkapkan beberapa pendapat para ahli yang berhubungan dengan sumber daya manusia dan kinerja pegawai.

 Pertama peneliti akan mempaparkan pendapat tentang sumber daya manusia menurut **Hasibuan, (2005:244)** bahwa **“Sumber Daya Manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu”.**

 Peneliti akan mengemukakan definisi 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 hal ini menumbuhkan rasa tanggungjawabnya”.**

Menurut **Stewart, (1998:22),** diterjemahkan oleh **Agus H.Haradjana** mengatakan bahwa, **“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, hal ini menyebabkan 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 :** Gambaran yang jelas tentangVisi sangat perlu dikembangkan, setiap pegawai harus memahami mengenai tujuan organisasi untuk kedepannya. Jika visi di kembangkan bersama maka kegiatan organisasi akan terkoordinasi dengan sendirinnya.

**2.Mendidik :** Berkaitan dengan adanya pendidikan dan pelatihan tertentu karena sangat mempengaruhi perilaku pegawai dengan harapan pegawai bisa menyelesaikan pekerjaan mereka dengan baik.

**3.Menyingkirkan rintangan-rintangan :** Pimpinan yang memberdayakan perlu memastikan bahwa segala sistem dan prosedur berjalan sesuai pedoman dan bisa mencapai prestasi yang sangat baik. Pimpinan juga harus bisa menyingkirkan segala aturan yang dan ketetapan-ketetapan yang tidak perlu.

**4.Mengungkapkan :** Perlunya mengungkapkan pandangan-pandangan dan pendapat kita sendiri dengan jelas dan jujur sehingga saling memahami antara atasan dan bawahan.

**5.Menyemangati :** Selain bersikap terbuka dan jujur tentang keraguan dan kekhawatiran kita sendiri mengenai pemberdayaan, kita harus dapat menciptakan kegairahan dan semangat akan program pemberdayaan itu.

**6.Memperlengkapi :** Seorang pimpinan harus bisa memastikan bahwa para pegawai mempunyai sumber daya waktu, finansial, fisik dan manusiawi yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan. Tanpa itu semua, tidak aka nada pemberdayaan yang sejati.

**7.Menilai :** Jika proses pemberdayaan sudah berjalan, pentinglah memantau perkembangannya dan menilai hasilnya. Pemantauan dan penilaian harus harus dilakukan terus-menerus dan menjadi ciri manajemen organisasi untuk selanjutnya.

**8.Mengharapkan :** Pimpinan selalu berharap kondisi organisasi baik-baik saja tetapi tidak lupa pula untuk menyadari bahwa setiap segala sesuatu pasti bisa saja memiliki kekurangan.

Faktor-faktor pemberdayaan sumber daya manusia tersebut maka diharapkan sumber daya manusia memiliki kemampuan yang dapat digunakan sesuai dengan kebutuhan Dinas Komunikasi dan Informatika dan dapat mendorong pegawai kearah yang lebih baik lagi dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya, akhirnya dapat meningkatkan kinerja yang sesuai dengan yang diharapkan. Berkaitan dengan usaha peningkatan kinerja selanjutnya peneliti kemukakan pengertian kinerja menurut **Sedarmayanti, (2001:50)** yaitu : “**Performance di terjemahkan sebagai kinerja, pelaksanaan kerja, atau hasil kerja/untuk kerja/penampilan kerja”.**

Aspek-aspek yang meliputi kinerja yang dapat dijadikan ukuran kinerja seseorang menurut **Sedarmayanti, (2001:51),** yaitu sebagai berikut :

**1. Kualitas Kerja :** Ketelitian dan kecermatan dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan oleh para pegawai dan sesuai yang diharapkan.

**2. Ketetapan Waktu :** Hal ini berkaitan dengan sesuai tidaknya dengan waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang telah ditentukan.

**3. Inisiatif :** semangat dalam hal mengerjakan tugas-tugas yang baru dan mempunyai kebebasan untuk berinisiatif agar pegawai aktif dalam mengerjakan tugasnya.

**4. Kemampuan :** Setiap pegawai harus bisa memahami tugas yang ia kerjakan sehingga bisa menyelesaikan tugasnya sesuai dengan aturan-aturan yang ada dalam organisasi.

**5. Komunikasi :** Proses interaksi harus sangat penting di jaga sehingga akan timbul keharmonisan dalam suatu organisasi, baik dengan atasan atau sesama.

|  |
| --- |
| **Pemberdayaan Sumber Daya Manusia** |
| **Stewart, (1998:22)** yang diterjemahkan oleh **Agus H.Haradjana** dengan buku **Empowering people.** |
| 1. MengembangkanVisi Bersama
2. Mendidik.
3. Menyingkirkan rintangan-rintangan.
4. Mengungkapkan.
5. Menyemangati.
6. Memperlengkapi.
7. Menilai.
8. Mengharapkan.
 |

|  |
| --- |
| **Kinerja Pegawai** |
| **Sedarmayanti, (2001:50)** dengan bukunya **Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja** |
| 1. Kualitas Kerja
2. Ketetatapn Waktu
3. Inisiatif
4. Kemampuan
5. Komunikasi
 |

**GAMBAR 1.1**

**Paradigma Pemikiran Pemberdayaan Sumber Daya Manusia**

 **Terhadap Kinerja Pegawai**

1. **Hipotesis**

 Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan di atas, peneliti mengemukakan hipotesis penelitian sebagai berikut: **“Ada Pengaruh Pemberdayaan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota bandung ”.**

 Hipotesis diatas merupakan hipotesis penelitian yang sifatnya verbal dan substantif artinya belum bisa diuji oleh karena ini hanya jawaban sementara dari rumusan masalah yang sudah di kemukakan yaitu sebagai berikut :

1. Besarnya Pengaruh Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Bandung.

2. Hambatan-Hambatan Yang Ada Sangat Mempengaruhi Penerapan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Bandung.

3. Usaha-Usaha Yang Dilakukan Untuk Menghilangkan Hambatan Sangat Berpengaruh Pada Penerapan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Bandung.

1. **Lokasi dan Jadwal Penelitian**
2. **Lokasi Penelitian**

Penelitian ini berlokasi pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung di Jl. Wastukencana No. 2, Babakan Ciamis, Sumur Bandung, Jawa Barat.

1. **Lamanya Penelitian**

Waktu penelitian dibagi menjadi 2 (dua) tahap ;

(1). Tahap penjajagan : 23 November 2017 s/d 15 Januari 2018,

(2). Pelaksanaan Penelitian : 8 Februari 2018 s/d 25 Februari 2018