# BAB I PENDAHULUAN

## Latar Belakang Penelitian

Belakangan ini, perkembangan terbaru memandang pegawai 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*. Disini sumber daya manusia dilihat bukan sekadar sebagai aset utama, tetapi aset yang bernilai dan dapat dilipatgandakan dan dikembangkan, juga sebagai investasi bagi institusi atau organisasi lebih mengemuka.

Sumber daya manusia (SDM) salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, sumber daya manusia berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu.

Banyak hal yang dapat mempengaruhi pengembangan pegawai, khususnya di dinas yang saya teliti, yaitu Dinas Perumahan Rakyat, Permukiman, Pertanahan Pemerintah Kabupaten Bandung, untuk itu baik para pegawai ataupun atasan harus berusaha menjamin agar faktor yang berkaitan dengan prestasi kerja harus lebih ditingkatkan lagi dari sebelumnya.

Pengembangan baik pendidikan atau pelatihan salah satu faktor penunjang tercapainya efektivitas prestasi para pegawai. Melalui kompetensi yang dimiliki dari pendidikan ataupun pelatihan seharusnya para pegawai mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh Dinas Perumahan Rakyat, Permukiman, Pertanahan Pemerintah Kabupaten Bandung. Kompetensi sebagai karakteristik yang mendasar yang dimiliki oleh para pegawai berpengaruh langsung terhadap prestasi pegawai itu sendiri, prestasi kerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh para pegawai yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap para pegawai, sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja, faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi ini adalah prestasi kerja, kualitas kerja, dan motivasi kerja.

Seperti yang dikemukakan oleh Wexley dan Yukl dalam buku Mangkunegara (2011:43), bahwa : “Pelatihan dan pengembangan merupakan istilah-istilah yang berhubungan dengan usaha-usaha berencana yang diselenggarakan untuk mencapai penguasaan *skill*, pengetahuan, dan sikap para pegawai untuk memajukan organisasi di masa yang akan datang”. Dengan demikian kompetensi yang dimiliki para pegawai dari pelatihan atau pendidikan sangat mendukung terhadap terlaksananya pekerjaan secara efektif.

Berdasarkan hasil studi penjajagan di Dinas Perumahan Rakyat, Permukiman, Pertanahan Pemerintah Kabupaten Bandung menunjukkan bahwa pengembangan didalam diri pegawai belum sepenuhnya dapat diaplikasikan di kantor dan prestasi kerja pegawai masih rendah. Hal ini diperoleh berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan dan terlihat gejala-gejala sebagai berikut:

1. Prestasi kerjanya belum berkembang secara signifikan, karena peneliti sedang melakukan penelitian di Dinas Perumahan Rakyat, Permukiman, Pertanahan Pemerintah Kabupaten Bandung, daerah yang dekat dengan dinas tersebut pun kawasan permukimannya masih sangat kotor, tidak teratur, tempat sampah tidak dikelola dengan baik, dan banyak selokan yang masih tidak terurus menyebabkan meluapnya air kemana-mana terutama daerah Katapang dan Soreang.
2. Jarangnya diberikan penghargaan kepada para pegawai sehingga tidak ada semangat ataupun tolak ukur bagaimana dinas tersebut harus mencapai target yang diharapkan, karena jika ada tolak ukur, penghargaan setidaknya bisa dipertahankan, kalau bisa ditingkatkan lagi, agar dinas yang saya teliti menjadi dinas yang benar-benar berkompeten atas para pegawainya.

Kurangnya prestasi kerja dan hasil dari pengembangan yang diikuti oleh para pegawai diduga disebabkan karena kompetensi para pegawai dalam melaksanakan pekerjaan masih kurang. Hal ini terlihat dari indikator-indikator sebagai berikut:

1. Perilaku sebagian para pegawai tidak mencerminkan seseorang aparatur sipil negara, setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan, perilaku tersebut tidak patut dicontoh, seperti merokok di dalam ruangan pendingin, tidur pada saat jam kantor dan istirahat yang terlalu lama.

2. Kurangnya kemampuan dan tidak berkompeten dalam melakukan tugas terlihat dari peneliti saat melakukan observasi.

Berdasarkan permasalahan diatas peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian lebih mendalam dalam bentuk skripsi dengan judul **“Hubungan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara dengan Penilaian Prestasi Kerja di Dinas Perumahan Rakyat, Permukiman, Pertanahan Pemerintah Kabupaten Bandung” .**

## Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Seberapa besar hubungan pengembangan sumber daya manusia aparatur sipil negara dengan penilaian prestasi kerja di Dinas Perumahan Rakyat, Permukiman, Pertanahan Pemerintah Kabupaten Bandung
2. Apakah ada hambatan yang dihadapi dalam mengembangkan sumber daya manusia pada Dinas Perumahan Rakyat, Permukiman, Pertanahan Pemerintah Kabupaten Bandung ?
3. Bagaimana usaha yang dilakukan mengatasi hambatan dalam mengembangkan sumber daya manusia pada Dinas Perumahan Rakyat, Permukiman, Pertanahan Pemerintah Kabupaten Bandung ?

## Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian yang penulis lakukan ini adalah untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang telah penulis kemukakan pada rumusan masalah, dengan rincian sebagai berikut :

1. Memperoleh data dan informasi lebih lanjut tentang bagaimana hubungan pengembangan sumber daya manusia dengan penilaian prestasi kerja aparatur sipil negara Dinas Perumahan Rakyat, Permukiman, Pertanahan Pemerintah Kabupaten Bandung menggunakan teori
2. Mengetahui faktor-faktor penghambat yang ditemui dalam pelaksanaanpengembangan sumber daya manusia dengan penilaian prestasi kerja aparatur sipil negara Dinas Perumahan Rakyat, Permukiman, Pertanahan Pemerintah Kabupaten Bandung
3. Mengetahui usaha-usaha yang dilakukan dalam menanggulangi hambatan-hambatan dalam pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia dengan penilaian prestasi kerja aparatur sipil negara Dinas Perumahan Rakyat, Permukiman, Pertanahan Pemerintah Kabupaten Bandung.

Ada 2 kegunaan penelitian, yaitu :

1. Kegunaan Praktis

Secara praktis hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan khusus bagi pihak Dinas Perumahan Rakyat, Permukiman, Pertanahan Pemerintah Kabupaten Bandung, dan bagi pihak lain penelitian ini juga diharapkan dapat membantu pihak lain dalam penyajian informasi untuk mengadakan penelitian serupa.

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan sosial pada masyarakat akan pengembangan tentang sumber daya manusia. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan masukan dan sumbangan pemikiran yang bermanfaat kepada Dinas Perumahan Rakyat, Permukiman, Pertanahan Pemerintah Kabupaten Bandung agar bisa menjadi lebih baik lagi dalam menjalankan semua program-programnya.

## Kerangka Berpikir

Penyusunan skripsi ini, peneliti mengacu kepada pendapat para ahli mengenai teori-teori yang berhubungan dengan *locus* dan *focus* penelitian sebagai dasar pedoman untuk mengukur sejauh mana pedoman ini sesuai dengan kenyataan di lapangan.

Pengertian pengembangan sumber daya manusia menurut Wexley dan Yukl dalam buku Mangkunegara (2011:43), menjelaskan seperti berikut :

**Pelatihan dan pengembangan merupakan istilah-istilah yang berhubungan dengan usaha-usaha berencana yang diselenggarakan untuk mencapai penguasaan *skill*, pengetahuan, dan sikap para pegawai untuk memajukan organisasi di masa yang akan datang.**

Menurut Bangun, (2012:209) faktor-faktor yang menjadi tolak ukur pengembangan sumber daya manusia antara lain :

1. ***Reaction***

**Menilai reaksi pegawai yang dilatih terhadap program yang dilaksanakan. Senangkah mereka dengan program tersebut? Apakah manfaat program itu bagi mereka?**

1. ***Learning***

**Pelatih dapat menguji peserta untuk menentukan apakah mereka telah benar-benar mempelajari prinsip, keterampilan, dan fakta-fakta yang harus dipelajari.**

1. ***Behavior***

**Diperhatikan apakah perilaku peserta berubah dengan mengikuti program latihan.**

1. ***Result***

**Yang sering dipakai untuk mengukur keberhasilan program adalah *output*. Jika hasil produksi meningkat setelah diadakan latihan, berarti program pelatihan berhasil.**

Menurut Prabu dalam Sutrisno (2010:151), menjelaskan pengertian penilaian prestasi kerja seperti berikut :

**Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.**

Pengertian tersebut menjelaskan bahwa faktor penilaian prestasi kerja sangat dominan dalam menentukan baik tidaknya suatu pekerjaan. Adapun kriteria yang meliputi penilaian prestasi kerja dapat dijadikan ukuran dalam buku karangan Gaol (2014:277) seperti berikut :

1. **Harus bersifat *job related***

**Artinya, penilaian untuk kerja pegawai harus berkaitan dengan proses analisis jabatan. Jika penilaiannya tidak “job related” maka tidak akan valid. Dalam penilaian prestasi kerja, unsur subjektivitas masih selalu ada, misalnya *interpersonal relationship*. Dalam penilaian prestasi kerja, yang dinilai bukan “sifat pribadi” saja, tetapi yang dinilai adalah “sifat pribadi yang berkaitan dengan pekerjaan” dan hal lainnya yang dianggap sebagai kemampuan pegawai.**

1. **Harus bersifat *practical***

**Artinya alat ukur yang dipakai dapat diterapkan dan dimengerti oleh penilai, juga oleh yang dinilai.**

1. **Harus mempunyai standar**

**Artinya, harus ada tolak ukur yang seragam (*job performance standard*). Jika tidak ada tolak ukur yang baku, dapat terjadi diskriminasi. Standar digunakan sebagai *benchmark* (yaitu suatu tanda yang kita tuju).**

1. **Menggunakan ukuran yang dapat dipertanggungjawabkan**

**Alat ukur harus mudah, *reliable* dan valid, serta memberi laporan tentang untuk kerja sebenarnya.**

Berdasarkan pendapat para ahli, serta teori-teori yang ada dan berdasarkan uraian kerangka pemikiran diatas, dapat dilihat model paradigma dan kerangka pemikiran sebagai berikut :

**Gambar 1.1**

**Paradigma Penelitian**

Prestasi Kerja

Pengembangan Sumber Daya Manusia

**Gambar 1.2**

**Kerangka Pemikiran**

Permasalahan pengembangan sumber daya manusia terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat, Permukiman, Pertanahan Pemerintah Kabupaten Bandung.

Permasalahan :

1. Reaksi sebagian para pegawai tidak mencerminkan sikap yang ramah, karena saat peneliti melakukan penjajagan selama 1 minggu banyak yang pura-pura mengerjakan tugas kantor, sikap terhadap mahasiswa yang ingin meneliti dan anak SMA yang sedang magang tidak bisa dicontoh seperti merokok dalam ruangan.

2. Kurangnya kemampuan dan tidak berkompeten dalam melakukan tugas terlihat dari peneliti saat melakukan observasi.

3. Prestasi kerjanya belum berkembang secara signifikan terlihat dari banyaknya tanah longsor di daerah Ciwidey dan kawasan permukiman yang kotor di sekitar daerah Bandung Selatan.

Pengembangan SDM :

*1. Reaksi*

*2. Learning*

*3. Behavior*

*4. Result*

Bangun (2012:209)

Prestasi Kerja :

1. *Job Related*
2. *Practical*
3. *Standart*
4. *Responsibility*

Jimmy L. Gaol (2014:277)

## Hipotesis

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

1. Hipotesis Penelitian

“Adanya hubungan pengembangan sumber daya manusia dengan penilaian prestasi kerja aparatur sipil negara Dinas Perumahan Rakyat, Permukiman, Pertanahan Pemerintah Kabupaten Bandung”

1. Hipotesis Statistik
2. H0 = 0 Pengembangan Sumber Daya Manusia : Penilaian Prestasi Kerja = 0, Pengembangan Sumber Daya Manusia (X) Penilaian Prestasi Kerja (Y) artinya Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Prestasi Kerja tidak ada hubungan yang signifikan.
3. H1 ≠ 0 Pengembangan Sumber Daya Manusia : Penilaian Prestasi Kerja ≠ 0, Pengembangan Sumber Daya Manusia (X) Prestasi Kerja (Y) artinya Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Penilaian Prestasi Kerja ada hubungan yang signifikan.

3. Paradigma Penelitian

**Gambar 1.3**

**Paradigma Hubungan**

Keterangan Gambar :

X : Variabel Pengembangan SDM

Y : Variabel Prestasi Kerja

Berdasarkan pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa definisi operasional harus bisa diukur dan dipahami oleh orang lain. Adapun definisi operasional penelitian ini adalah :

1. Pengembangan sumber daya manusia (X) adalah proses untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Kemampuan sumber daya manusia dalam organisasi dapat ditingkatkan melalui program pelatihan dan pendidikan.
2. Penilaian prestasi kerja (Y) merupakan alat manajemen sumber daya manusia yang digunakan untuk mengukur kualitas sumber daya yang dimiliki oleh organisasi pada suatu periode tertentu, sekaligus untuk mengetahui tingkat kesesuaiannya dengan kebutuhan sumber daya manusia dalam waktu yang sama.

## F. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilaksanakan di Dinas Perumahan Rakyat, Permukiman dan Pertanahan yang beralamat di Jalan Raya Soreang KM. 17 Telepon (022) 5891184 Soreang 40912.

2. Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan selama dua tahap yaitu :

1. Penjajagan : 12 Januari 2017 – 13 Januari 2017.
2. Pelaksanaan Lapangan : 23 Januari 2017 – 12 April 2017.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1. No | Kegiatan | Tahun | 2017 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Bulan | Januari | | | | Februari | | | | | Maret | | | | April | | | | Mei | | | | Juni | | | |
| Minggu | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | TAHAP PERSIAPAN | |  | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | Studi Kepustakaan | |  |  |  |  |  |  |  |  |  | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Penjajagan | |  |  |  |  |  |  |  |  |  | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Perumusan Masalah | |  |  |  |  |  |  |  |  |  | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Pengajuan Judul | |  |  |  |  |  |  |  |  |  | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Pembuatan Proposal | |  |  |  |  |  |  |  |  |  | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Perbaikan Proposal | |  |  |  |  |  |  |  |  |  | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2 | TAHAP PENELITIAN | |  | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | Observasi | |  |  |  |  |  |  |  |  |  | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Penyebaran Angket | |  |  |  |  |  |  |  |  |  | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Penarikan Angket | |  |  |  |  |  |  |  |  |  | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Wawancara | |  |  |  |  |  |  |  |  |  | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 3 | TAHAP PENYUSUNAN | |  | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | Pengolahan Data | |  |  |  |  |  |  |  |  |  | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Analisis Data | |  |  |  |  |  |  |  |  |  | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Penyusunan Data | |  |  |  |  |  |  |  |  |  | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 4 | TAHAP PENGAJUAN | |  | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | Sidang Awal | |  |  |  |  |  |  |  |  |  | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Sidang Akhir | |  |  |  |  |  |  |  |  |  | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

**Gambar 1.4**

**Jadwal Kegiatan Penelitian**