

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pada dasarnya organisasi itu ada karena organisasi mempersatukan sumber-sumber dan potensi individu-individu. Dua orang yang bekerja sama akan lebih mudah melakukan pekerjaannya dibandingkan bila seorang diri melakukannya karena akan menanggung beban yang lebih berat. Akan tetapi untuk mencapai tujuan melalui kerja sama ada aturannya dan mereka berusaha mengkoordinasikan kegiatan dan kebutuhan mereka. Sebab jika salah seorang tidak bergerak, maka sasaran atau tujuan tidak akan tercapai sebagaimana diinginkan. Dapat dikatakan, bahwa organisasi merupakan alat untuk mencapai tujuan, karena organisasi itu mengejar tujuan dan sasaran yang dapat dicapai secara lebih efisien dan lebih efektif dengan tindakan yang dilakukan secara bersama-sama.

Organisasi memiliki tugas untuk memberikan pelayanan atau melayani kepentingan masyarakat dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Pada setiap organisasi sumber daya manusia merupakan salah satu hal yang sangat penting yang berkedudukan sebagai pegawai atau pekerja.

Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja di dalamnya. Perubahan lingkungan yang begitu cepat menuntut kemampuan mereka dalam menangkap fenomena perubahan tersebut,

menganalisa dampaknya terhadap organisasi dan menyiapkan langkah-langkah guna menghadapi kondisi tersebut. Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi tidak hanya sekedar administratif tetapi justru lebih mengarah pada bagaimana mampu mengembangkan potensi sumber daya manusia agar menjadi kreatif dan inovatif.

Setiap organisasi tentunya memerlukan Sumber Daya Manusia yang mempunyai dedikasi tinggi terhadap organisasi tersebut demi tercapainya tujuan organisasi, keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan sangat dipengaruhi oleh upaya para pegawainya. Upaya tersebut dapat tercermin dalam hasil kerja yang dicapai berdasarkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan yang dimilikinya serta dorongan kuat untuk keberhasilan pencapaian tujuan organisasi.

Sumber Daya Manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik instansi maupun perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu.

Peranan sumber daya manusia sangat penting dalam tujuan pembangunan organisasi sebagaimana yang dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 05 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara pasal 11 mengenai Tugas pegawai Aparatur Sipil Negara yaitu bertugas untuk melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, memberikan pelayanan yang profesional, berkualitas dan mempererat persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Strategi

pengembangan sumber daya manusia yang berupa program-program pengembangan sumber daya manusia berorientasi pada peningkatan pelayanan yang efisien, handal, aman, nyaman dan akrab dengan lingkungan. Implementasi dari strategi pengembangan sumber daya manusia melibatkan semua aspek fungsional organisasi (faktor strategi) yang disebut dengan istilah faktor kunci internal.

Program-program Pengembangan Sumber Daya Manusia akan memberikan manfaat kepada organisasi dan para pegawai itu sendiri. Instansi akan memperoleh manfaat berupa peningkatan kinerja, produktivitas, stabilitas dan fleksibilitas untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan yang selalu berubah. Sejalan dengan perubahan tersebut, pembenahan di bidang sumber daya manusia terus dilakukan, karena pegawai merupakan sumber daya yang utama bagi organisasi publik. Maju mundurnya organisasi sangat bergantung pada kinerja pegawai dalam bekerja. Pendidikan dan pelatihan terhadap pegawai adalah hal yang sewajarnya dilakukan demi terciptanya kinerja yang optimal dan produktivitas kerja yang tinggi. Dimana pendidikan dan pelatihan tersebut dapat mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap pegawai agar dapat melaksanakan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan sebaik-baiknya.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai dalam proses pencapaian tujuan. Dalam hasil kinerja dapat terlihat sejauh mana usaha yang dilakukan dalam proses pencapaian tujuan yang telah dilakukan. Konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (perindividu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu

organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Kinerja pegawai dan kinerja organisasi mempunyai keterkaitan yang sangat erat. Kinerja juga merupakan kemampuan kerja yang berkaitan dengan penggunaan peralatan kantor secara catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama satu periode waktu tertentu dan dengan penuh kesungguhan dan tanggung jawab.

Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Bandung merupakan institusi pengelola koleksi karya tulis, karya cetak dan atau karya rekam secara profesional dengan sistem yang baku, guna memenuhi kebutuhan pendidikan, penelitian, pelestarian, informasi dan rekreasi para pemustaka yang berada di Kota Bandung.

Perpustakaan pada awalnya bernama Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD), kemudian mengalami perubahan menjadi Unit Pelaksana Daerah (UPD) setelah itu menjadi Kantor Perpustakaan Umum Kota Bandung. Pada tahun 2001 terjadi penggabungan dua kantor yaitu Kantor Arsip Daerah dan Kantor Perpustakaan Umum dan Arsip Daerah Kota Bandung.

Kemudian berdasarkan peraturan Daerah Bandung Nomor 08 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Bandung, nama lembaga perpustakaan di Kota Bandung statusnya ditingkatkan, dengan nama lembaga menjadi Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Bandung dan berlokasi di Jl. Seram Nomor 2 Kota Bandung.

Dinas Perpustakaan dan Kearsipan memiliki tugas pokok yaitu melaksanakan sebagian kewenangan daerah di bidang perpustakaan dan arsip

daerah. Selain itu, memiliki fungsi perumusan kebijakan lingkup perpustakaan dan kearsipan, pelaksanaan evaluasi dan pelaporan lingkup perpustakaan dan kearsipan, pelaksanaan administrasi Dinas lingkup perpustakaan dan kearsipan serta pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Walikota Bandung terkait dengan tugas dan fungsinya.

Berdasarkan hasil peninjauan yang peneliti lakukan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Bandung masih ada kecenderungan yaitu kinerja pegawai yang masih rendah, hal ini dilihat dari indikator sebagai berikut:

1. Ketepatan waktu, dimana ketepatan waktu menjadi hal yang paling penting bagi pelaksanaan suatu pekerjaan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Bandung. Dimana ketepatan waktu tersebut salah satunya berkaitan dengan disiplin kerja. Tetapi di Dinas ini adalah sebaliknya, ketepatan waktu masih rendah.

Contoh: terlihat dari masih adanya sebagian pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Bandung yang harusnya jam masuk kerja yaitu pukul 08.00, namun kenyataannya sebagian pegawai datang pukul 09.00. begitupun pada saat jam istirahat dan jam pulang, masih ditemui pegawai yang terlebih dahulu untuk melaksanakan istirahat dan juga pulang lebih awal dari waktu yang telah ditentukan untuk para Pegawai Negeri Sipil. Otomatis hal tersebut membuat para pegawai juga jadi terlambat dalam bekerja dan menyelesaikan pekerjaan. Selama peneliti melakukan

penjajagan berikut adalah daftar pegawai yang terlambat masuk kerja.

Tabel 1.1
Daftar Absensi Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan
Kota Bandung

No	Hari/Tgl	Jam Kerja	Jumlah pegawai yang datang terlambat
1	Senin 24-12-2018	08.00-16.00	8 orang
2	Selasa 25-12-2018	08.15-16.00	7 orang
3	Rabu 26-12-2018	08.30-16.00	4 orang
4	Kamis 27-12-2018	09.00-16.00	7 orang
5	Jumat 28-12-2018	09.15-16.00	4 orang
Jumlah			30 orang

Sumber: Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, Desember 2018

2. Kualitas kerja, dimana masih rendahnya kualitas kerja yang dicapai di dalam Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Bandung. Dimana kualitas kerja tersebut salah satunya berkaitan dengan mutu yang dihasilkan.

Contoh: masih adanya pengabaian tugas dari pegawai, serta masih rendahnya kesadaran aparatur dalam pengelolaan arsip seperti: pengelolaan arsip dinamis dan arsip statis. Serta masih belum tercapai sepenuhnya rencana kerja yang telah ditetapkan, yaitu seperti program/peningkatan sarana dan prasarana aparatur dan program peningkatan kualitas pengelolaan dan pelayanan informasi perpustakaan dan budaya baca. Masih ada pegawai juga yang belum dapat menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan

kepadanya seperti pada saat pembuatan laporan hasil kerja akhir tahun.

Berdasarkan permasalahan di atas, peneliti menduga bahwa kurang terlaksananya Pengembangan Sumber Daya Manusia di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Bandung. Hal ini terlihat dari:

1. Kurangnya motivasi atau kurangnya dorongan dari Kepala Dinas. Hal ini terlihat dari kurangnya dorongan dari Kepala Dinas sehingga membuat pegawai jadi tidak ada semangat dari dalam diri sendiri untuk lebih giat atau sungguh-sungguh dalam bekerja dan masih belum ditingkatkannya sikap disiplin pegawai dalam bekerja agar lebih mentaati peraturan jam kerja yang telah ditetapkan.
2. Kurangnya pengembangan dan pelatihan. Hal ini terlihat dari kurangnya kemampuan yang dimiliki sebagian pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Bandung dalam mengerjakan dan menyelesaikan seluruh tugas yang sudah menjadi tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada, maka peneliti mencoba menyusun usulan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Bandung”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan di atas maka peneliti dapat merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Bandung
2. Faktor apa saja yang menghambat Pengembangan Sumber Daya Manusia Dikaitkan dengan Kinerja Pegawai Di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Bandung
3. Upaya apa saja yang dilakukan untuk mengatasi hambatan Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Bandung

1.3 Tujuan Penelitian

Mengumpulkan data dan informasi tentang Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Bandung.

1. Menganalisis pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Bandung.
2. Menganalisis apa saja yang menghambat Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Bandung.

3. Menganalisis usaha apa saja yang dapat dilakukan untuk mengatasi hambatan Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

1. Manfaat Teoritis, Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman serta memperluas wawasan dalam menerapkan teori-teori khususnya menyangkut Pengembangan Sumber Daya Manusia yang peneliti peroleh selama perkuliahan di Jurusan Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pasundan Bandung.
2. Manfaat Praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi masukan dan kritikan bagi pemerintah ataupun lembaga-lembaga lain yang membutuhkan terhadap permasalahan mengenai Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai. Serta menjadikan penelitian ini sebagai acuan dalam meningkatkan Kinerja Pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Bandung.