

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Pengembangan sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai untuk mendukung keberhasilan sebuah organisasi sehingga tercapainya tujuan organisasi itu. Pengembangan sumber daya manusia merupakan kerangka kerja yang dianggap penting untuk mengembangkan keterampilan, pengetahuan dan kemampuan pribadi pegawai. Pengembangan sumber daya manusia saat ini dianggap sebagai kunci untuk mencapai produktivitas tinggi, hubungan yang lebih baik antar pegawai dengan pegawai, maupun pegawai dengan atasan, serta profitabilitas yang lebih besar untuk setiap Organisasi. Pada organisasi pemerintahan, kinerja organisasi tergantung pada bagaimana kinerja pegawai. Kinerja pegawai merupakan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan kepadanya dan bagaimana ketepatan dalam penyelesaian tugas. Kinerja pegawai akan mempengaruhi berjalan atau tidaknya sebuah organisasi perusahaan. Kinerja pegawai yang bagus akan berbanding lurus dengan hasil yang baik dan berkembangnya organisasi. Begitupun sebaliknya, kinerja pegawai yang buruk akan menghambat berkembangnya organisasi.

Peranan Sumber Daya Manusia sangat penting dalam tujuan pengembangan sebagaimana yang dimaksud dalam Undang-undang No 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara pada 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. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Pasal 2 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS). Penilaian Kinerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier. Penilaian kinerja ini dilakukan berdasarkan berbagai aspek yang meliputi perencanaan kinerja pada tingkat individu, organisasi maupun unit dengan memperhatikan pencapaian target, hasil atau perilaku PNS itu sendiri. Berdasarkan Pasal 4 Penilaian Kinerja ini dilakukan berdasarkan prinsip sebagai berikut :

- 1) Objektif
- 2) Terukur
- 3) Akuntabel
- 4) Partisipatif, dan
- 5) Transparan

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Subang Nomor 3 Tahun 2007, wilayah Kabupaten subang terbagi menjadi 30 kecamatan yang dibagi menjadi 245 desa dan 8 kelurahan. Pusat pemerintahan di Kecamatan Subang. Kecamatan Subang merupakan satu kecamatan di Kabupaten Subang, Provinsi Jawa Barat yang memberikan pelayanan kepada masyarakat dalam pengurusan berbagai bentuk pelayanan. Seperti pelayanan pembuatan E-Ktp, Kartu Keluarga, dan berbagai bentuk

perizinan. Beberapa perizinan yang sering dibuat terkait dengan penerbitan izin usaha mikro kecil (IUMK), rekomendasi surat pengantar SKCK, surat keterangan domisili, surat izin menutup jalan untuk pembangunan atau acara, pengesahan surat keterangan miskin, dispense nikah, rekomendasi dan pengesahan cerai, belum menikah, dan menikah. Dan masih banyak lagi fungsi yang lainnya.

Penyusunan suatu penelitian dengan metode pendekatan kuantitatif, maka diperlukan pengurutan teori yang akan digunakan secara sistematis mulai dari *Grand Theory*, *Middle Theory* dan *Applied Theory*. Grand Teori menjelaskan keseluruhan dan bersifat abstrak karena tersusun dari konsep-konsep utama, teori ini berhubungan dengan ilmu terkait. Grand Teori pada penelitian ini yaitu Administrasi Publik dan Manajemen Sumber daya Manusia. Administrasi Publik adalah bagaimana sumber daya mengelola suatu organisasi pemerintahan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Administrasi Publik adalah manajemen dan organisasi dari manusia-manusia dan peralatannya guna mencapai tujuan pemerintahan (Pasolong : 2006). Dalam administrasi terdapat manajemen sumber daya manusia yaitu bagaimana mengatur hubungan tenaga kerja sehingga efektif dan efisien sehingga membantu terwujudnya tujuan. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah penarikan seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan individu dan organisasi atau perusahaan (Larasati : 2018). Kedua Middle Theori, teori ini digunakan sebagai pengembangan hipotesis yang patut diuji.

Middle teori dalam penelitian ini yaitu Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan proses berkesinambungan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Menurut Hariandja (2002) Sumber Daya Manusia adalah salah satu faktor yang paling utama pada suatu perusahaan dilihat dari faktor-faktor lainnya selain modal usaha. Oleh karenanya, SDM sangat diperlukan untuk dikelola dengan baik agar efektifitas dan efisiensi perusahaan semakin meningkat. Ketiga Applied Theory, teori ini sangat aplikatif untuk menjawab rumusan masalah yang diajukan. Applied theory nya yaitu Kinerja Pegawai, menurut Mangkuprawira dan Hubeis dalam bukunya Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia (2007 : 153) mengatakan bahwa Kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan.

Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam organisasi merupakan bentuk usaha pengembangan yang bersifat integral, baik yang menyangkut Sumber Daya Manusia sebagai individu dan sebagai sistem, maupun organisasi sebagai wadah. Dalam pengembangan Sumber Daya Manusia tentu dilakukan secara terencana untuk meningkatkan kualitas pegawai dan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Subang melalui program pelatihan, pendidikan dan pengembangan. Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Subang dari segi pelayanan mengalami peningkatan dari tahun ke tahun, akan tetapi peningkatan kinerja tidak secara langsung menunjukkan adanya peningkatan kinerja karyawan. Masalah kinerja yang dihadapi di Kantor Kecamatan Subang antara lain kualitas kinerja pegawai yang belum

optimal, penyelesaian tugas yang telah dibebankan kepada pegawai masih belum bisa diselesaikan dengan tepat waktu. Dalam upaya peningkatan kinerja pegawai diharapkan adanya perubahan yang signifikan dalam menyelesaikan tugas tepat pada waktu yang telah ditentukan oleh atasan.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti di Kantor Kecamatan Subang terdapat permasalahan yang masih rendahnya kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari fenomena masalah sebagai berikut :

1. Kualitas kinerja pegawai yang belum Optimal. Contohnya pada Kasubag Umum Kepegawaian dan barang masih ada kesalahan dalam pengetikan pembuatan surat, sehingga pekerjaan tersebut perlu diulang kembali.
2. Kemampuan pegawai dalam menyelesaikan Pekerjaan. Contohnya pada Seksi Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat Desa. Ada staff yang tidak menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Fenomena diatas merupakan hasil observasi peneliti di Kecamatan subang dilihat berdasarkan indikator Kinerja Pegawai Menurut Mitchel dalam buku Sedarmayanti (2001 : 51) yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, mengemukakan Indikator-indikator Kinerja Pegawai sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja (Quality of work)

2. Ketetapan Waktu (Pomptness)
3. Inisiatif (Initiative)
4. Kemampuan (Capability)
5. Komunikasi (Communication)

Berdasarkan fenomena diatas maka peneliti tertarik melakukan penelitian yang mengkaji lebih lanjut permasalahan tersebut dengan judul :

“Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Subang”

Peneliti mengambil judul diatas berdasarkan fenomena yang terjadi di lapangan. Di dalam Administrasi Publik terdapat Sumber Daya Manusia yang mendorong berjalannya suatu organisasi yang mana Sumber Daya Manusia ini harus dikembangkan. Sebagai kunci pokok sumber daya manusia itu sendiri yang akan menentukan keberhasilan kegiatan sebuah organisasi. Bagaimana sumber daya itu dilatih, dikembangkan dan mempertahankan sumber daya yang berkualitas. Sehingga dengan sumber daya yang berkualitas akan membawa ke tujuan organisasi dengan mengikuti perkembangan di era globalisasi. Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan bagi organisasi pemerintahan, sumber daya manusia merupakan peran utama dalam sebuah organisasi. Tidak mengalokasikan sumber daya yang cukup untuk pelatihan juga dapat menyebabkan terjadinya suatu masalah untuk organisasi apalai dengan gagal mengatasi masalah kinerja. Kesalahan itu dapat menyebabkan kegiatan organisasi tidak dapat terselesaikan dengan baik. Sumber daya manusia menjadi

peran utama dalam setiap berjalannya organisasi. Walaupun telah didukung oleh sarana dan prasarana tetapi jika sumber daya manusianya tidak kompeten tidak akan terselesaikan dengan baik dan mungkin akan menjadi hambatan untuk tercapainya tujuan organisasi. Tuntutan organisasi untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya yang berkualitas semakin mendesak sesuai dinamika lingkungan yang terus berubah. Karena organisasi proses sifatnya dinamis (berubah-ubah). Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi. Sebab, manusia yang mengendalikan segala sesuatu dalam organisasi. di samping manusia dapat menjadi salah satu sumber keunggulan bersaing dan sumber keunggulan bersaing yang langgeng. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi menjadi salah satu hal yang sangat penting. Begitupun dengan kinerja organisasi tergantung pada bagaimana kinerja pegawai. Kinerja pegawai akan mempengaruhi berjalan atau tidaknya sebuah organisasi perusahaan. Kinerja pegawai yang bagus akan berbanding lurus dengan hasil yang baik dan berkembangnya organisasi. Begitupun sebaliknya, kinerja pegawai yang buruk akan menghambat berkembangnya organisasi.

1.2.Perumusan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang yang telah dipaparkan diatas, maka permasalahan yang menjadi perhatian dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana Pengaruh Antara Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Subang?

2. Apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan sumber daya manusia yang terdapat Di Kantor Kecamatan Subang?

1.3.Tujuan Penelitian

1. Untuk Mengetahui seberapa besar pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Subang.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor Pengembangan sumber Daya Manusia yang terdapat di Kantor Kecamatan Subang.

1.4.Kegunaan Penelitian

1. Memberi gambaran untuk Kantor Kecamatan Subang seberapa besar Pengaruh Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai sehingga dapat ditentukan kebijakan yang tepat untuk pengembangan sumber daya manusia.
2. Untuk meningkatkan dan mengembangkan sumber daya manusia dengan adanya faktor-faktor yang menjadi tolak ukur antara Pengembangan sumber Daya Manusia dengan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Subang.