**BAB I**

**PENDAHULUAN**

**1.1Latar Belakang Penelitian**

 Organisasi merupakan bagian didalam kehidupan manusia, karena manusia merupakan kelompok sosial yang saling membutuhkan satu sama lain terutama dalam mencapai tujuan. Organisasi pada dasarnya digunakan sebagai sebuah perkumpulan atau wadah bagi sekelompok orang untuk bekerjasama dalam mencapai tujuan tertententu. Organisasi biasanya memanfaatkan sumber daya tertentu misalnya lingkungan, material, cara atau metode, mesin, uang dan sumber daya lain untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.

 Sebuah organisasi khususnya organisasi publik memiliki tugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat. Didalam organisasi sumber daya manusia sebagai penggerak utama yang akan menjalankan seluruh kegiatan yang ada pada organisasi, dengan ini memberikan penjelasan bahwa sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat penting yang harus diperhatikan. Tujuan yang akan dicapai, rencana yang harus direalisasikan, strategi yang akan dijalankan, program kerja yang harus diselenggarakan, serta keputusan yang hendak dilaksanakan, semuanya memerlukan hubungan dan kerjasama yang harmonis antar individu baik atasan dan bawahan. Efektif atau tidaknya suatu organisasi tergantung sumber daya manusia dalam hal ini “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 teramat penting pada abad ini. Sumber daya manusia menjadikan sesuatu yang sangat sering disoroti bagi organisasi untuk tetap bertahan di era *milenial*, perkembangan global secara tidak langsung memiliki pengaruh terhadap organisasi dan manusia didalamnya.Pernyataan tersebut tidaklah terbantahkan, mengingat sumber daya manusia menjadi sentral dalam pencapaian tujuan organisasi.

 Sumber daya manusia dalam setiap organisasi baik publik maupun swasta, adalah sumber daya yang utama, disamping berbagai sumber daya-sumber daya lainnya. Hal ini diakibatkan karena manusia menjadi pelaku utama yang akan menggerakan berbagai sumber daya yang dimaksud. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebih, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal, kegiatan organisasi tidak akan terealisasikan dengan baik. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Tuntutan organisasi untuk memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah. Perubahan merupakan fenomena yang tidak mungkin dihindari, tetapi bagaimana sumber daya manusia dapat memanfaatkan perubahan bagi kepentingan organisasi dan anggota-anggota didalamnya.

 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 merupakan cara yang praktis dan produktif untuk mendapatkan yang terbaik dari pimpinan dan staffnya. Hal ini dapat dilakukan melalui pendidikan, pelatihan, mutasi bahkan promosi. Cara ini dilakukan dengan atau tanpa melihat struktur organisasi, disamping itu tujuan dari pemberdayaan itu sendiri untuk memberikan dorongan, motivasi serta kemampuan yang dimiliki supaya sumber daya manusia dapat dikembangkan guna kepentingan instansi yang berkaitan dengan kinerja aparatur dalam melaksanakan tugas pekerjaannya.

 Perkembangan pemerintah akan terealisasi apabila ditunjang oleh kinerja aparatur pemerintah yang berkualitas. Sepantasnya suatu organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang baik didalamnya, begitu pula dengan Dinas Pekerjaan Umum 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 para pegawainya.

 Kinerja berarti hasil kerja yang dapat ditampilkan atau penampilan kerja seorang 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.

 Dinas Pekerjaan Umum sebagai suatu instansi yang memberikan pelayanan kepada masyarakat secara langsung dalam bidang pekerjaan umum/infrastruktur seperti pengembangan wilayah, permukiman, tata ruang, pertamanan dan kebersihan juga harusnya mampu mempersembahkan kinerja terbaik kepada masyarakat. Secara keseluruhan hal ini dapat dilaksanakan melalui pelaksanaan pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pada pegawai. Sehingga pegawai pemerintah dalam lingkup kantor tersebut seharusnya dapat melaksanakan tugas – tugas dengaln baik dan maksimal.

 Latar belakang pengambilan penelitian di Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung dalam pemberdayaan sumber daya manusia merupakan sesuatu yang sangat penting untuk ditelaah dan perlu perbaikan dimasa yang akan datang. Tentunya dengan adanya pemberdayaan sumber daya manusia ini ASN di Dinas Pekerjaan Umum dapat memberikan kinerja yang lebih baik lagi.

 Berdasarkan penjajakan yang peneliti lakukan di Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung, ternyata masih terdapat permasalahan mengenai kinerja pegawi, hal ini dapat dilihat dari indikator sebagai berikut:

1. Inisiatif masih kurang terlihat dari pegawai yang belum inisiatif dalam dirinya. Hal ini dapat dilihat dari masih adanya pegawai yang sedang tidak ada kegiatan masih bermain handphone, harusnya bisa mengerjakan sesuatu dalam melaksanakan tugasnya tanpa diperintah oleh atasan.
2. Kompetensi masih rendah, berkaitan dengan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang ditetapkan. Hal ini terlihat dari SUB Bagian Umum yang dirasa sulit untuk mendapatkan data dan informasi yang dibutuhkan peneliti, seperti contohnya LAKIP, padahal di dalam TUPOKSI nya sudah tertera bahwa sub bagian umum harus memberikan pelayanan informasi yang transparan kepada publik.

 Berdasarkan permasalahan diatas, peneliti menduga bahwa kurang terlaksananya pemberdayaan sumber daya manusia di Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung, hal ini terlihat dari:

1. Keinginan masih rendah, terlihat dari pegawai yang kurang berkeinginan untuk mengembangkan diri, hal ini dapat dilihat ketika pegawai yang sedang tidak sibuk dan hanya diam, tidak memiliki keinginan untuk mengidentifikasi permasalahan yang sedang berkembang.
2. Kredibilitas masih rendah, tingkat dalam organisai yang masih rendah, salah satu bukti yakni pegawai kurang dapat dipercaya dalam penyelesaian tugas yang diberikan oleh pimpinan yang diduga membuat tugas yang diberikan seringkali tidak tepat waktu dalam penyelesaian.

 Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan menjadikan sebagai bahan untuk topik dalam penyusunan usulan penelitian yang berjudul:

**“Pengaruh Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung”.**

**1.2 Perumusan Masalah**

 Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut maka peneliti mengidentifikasi masalah, sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh pemberdayaan sumber daya manusia terhadap kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung?
2. Faktor-faktor apa saja yang menjadi penghambat dalam penerapan pemberdayaan sumber daya manusia terhadap kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung?
3. Usaha-usaha apa saja yang dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan dalam penerapan pemberdayaan sumber daya manusia terhadap kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung?

**1.3. Tujuan Penelitian**

 Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Menemukan data dan informasi secara jelas mengenai pengaruh pemberdayaan sumber daya manusia terhadap kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung.
2. Menemukan data dan informasi mengenai faktor-faktor apa saja yang menjadi penghambat dalam penerapan pemberdayaan sumber daya manusia terhadap kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung.
3. Menemukan data dan informasi mengenai usaha - usaha apa saja yang dilakukan untuk mengatasi masalah penerapan pemberdayaan sumber daya manusia terhadap kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung.

**1.4. Kegunaan Penelitian**

 Kegunaan penelitian terdiri dari kegunaan teoritis yang berdasarkan pertimbangan kontekstual dan konseptual serta kegunaan praktis untuk perbaikan bagi lembaga yang bersangkutan. Kegunaan penelitian ini dijelaskan sebagai berikut :

1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman serta memperluas wawasan dalam menerapkan teori-teori yang peneliti peroleh selama perkuliahan di Program Studi Administrasi Publik dan pengembangan ilmu Administrasi Publik umumnya, khususnya mengenai pengaruh pemberdayaan sumber daya manusia terhadap kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung.

1. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan masukan untuk pertimbangan dan sumbangan pemikiran yang bermanfaat mengenai masalah pemberdayaan sumber daya manusia terhadap kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung.