

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan sebuah faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi termasuk di instansi pemerintah seperti Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung. Setiap organisasi, baik di sektor pemerintahan maupun swasta, memerlukan sumber daya manusia yang berperan aktif dalam menjalankan berbagai kegiatan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk memastikan efektivitas dan efisiensi, pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara optimal. Seiring dengan meningkatnya peran pegawai dalam organisasi, diperlukan perubahan perspektif dalam pengelolaannya agar dapat mendukung pencapaian visi dan misi secara lebih baik.

Suatu organisasi dalam menjalankan aktivitasnya akan selalu berhadapan dengan manusia sebagai sumber daya yang dinamis dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang, dimana dengan berkembangnya manusia sebagai tenaga kerja tersebut akan mempengaruhi stabilitas organisasi tersebut.

Sebagai aparatur pemerintah, pegawai, serta sekaligus sebagai abdi negara dan abdi masyarakat, tentunya memiliki peran yang sangat penting dalam penyelenggaraan tugasnya di pemerintah. Kinerja aparatur pemerintah yang baik sangat dibutuhkan untuk mencapai suatu tujuan dalam organisasi pemerintahan dalam penyelenggaraan pemerintahan dan melaksanakan kegiatan pembangunan.

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara bahwa untuk mewujudkan Aparatur Negara Sipil sebagai reformasi birokrasi, perlu ditetapkan Aparatur Sipil Negara sebagai profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya dan wajib mempertanggungjawabkan kinerjanya dan menerepkan prinsip merit dalam pelaksanaan manajemen Aparatur Sipil Negara.

Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung merupakan suatu lembaga Dinas Daerah di lingkungan Pemerintahan Kota Bandung yang mengemban tugas di bidang ketenagakerjaan sebagaimana diatur dalam Peraturan Daerah Nomor 13 Tahun 2007 Tentang Pembentukan Susunan Organisasi Dinas Daerah; diubah dengan Peraturan Daerah Nomor 13 Tahun 2009 Tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 13 Tahun 2007 Tentang Pembentukan Susunan Organisasi Dinas Daerah; diubah kembali dengan Peraturan Daerah Nomor 05 Tahun 2013 Tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 13 Tahun 2007 Tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Dinas Daerah Kota Bandung; Sejarah berdirinya Instansi ketenagakerjaan tidak terlepas dari sejarah perjuangan bangsa dan tatanan politik yang berkembang sejak proklamasi 17 Agustus 1945.

Menurut Fadhil (2016), efektivitas pengelolaan SDM tidak hanya berdampak pada produktivitas individu, tetapi juga pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung, pelatihan yang terstruktur dan berkelanjutan dapat membantu pegawai menguasai tugas-tugas teknis, seperti pengelolaan data tenaga kerja, penyusunan program pelatihan, dan penyelesaian sengketa ketenaga kerjaan. Selain itu, pelatihan *soft skills* seperti komunikasi, pelayanan publik, dan manajemen waktu juga diperlukan untuk meningkatkan kualitas layanan kepada masyarakat.

Perusahaan membutuhkan orang, atau karyawan. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi sebuah perusahaan karena mereka memiliki bakat, energi dan kreativitas yang mereka

butuhkan untuk mencapai tujuan mereka. Kinerja yang dicari perusahaan tergantung pada kemampuan, motivasi, dan dukungan individu (Mathis dan Jackson, 2002; 89). Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja baik organisasi maupun individu. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kualitas bakat, profesionalisme kerja dan komitmen. Sedarmayanti (2009:27) Kualitas sumber daya manusia berkaitan dengan kualitas tenaga kerja ditinjau dari kemampuan dalam hal kemampuan fisik, Kemampuan intelektual (pengetahuan) dan psikologis (mental). Masalah Kualitas Sumber Daya Manusia Kualitas karyawan yang buruk dapat mempengaruhi kinerja bisnis terjadi dan mempengaruhi perusahaan Anwar (2018:23) Profesionalisme merupakan sikap mental berupa komitmen profesional untuk senantiasa mengakui dan meningkatkan kualitas pribadi pegawai profesional yang mumpuni yang wajib mengabdikan pada perusahaan. Komitmen adalah keterikatan individu dengan perusahaan. Karyawan perlu berkomitmen pada perusahaan dengan memberikan pelayanan prima dan hasil kinerja terbaik, serius dalam bekerja, dan berjanji untuk terus bekerja di perusahaan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Siagian (2015) mengungkapkan bahwa sistem pengelolaan SDM yang transparan dan adil dapat meningkatkan kinerja pegawai di instansi pemerintah. Di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung, sistem rekrutmen yang objektif dan berdasarkan kompetensi dapat memastikan bahwa pegawai yang direkrut memiliki kualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Selain itu, sistem penilaian kinerja yang adil dan konsisten juga diperlukan untuk memastikan bahwa pegawai mendapatkan umpan balik yang konstruktif dan kesempatan untuk berkembang.

Menurut Hasibuan (2017), pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang efektif meliputi perencanaan, rekrutmen, pelatihan, pengembangan, dan penilaian kinerja. Hal ini berarti semakin baik pengelolaan SDM, maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja

Kota Bandung. Akan tetapi, pada penelitian ini variabel pengelolaan SDM tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai dikarenakan kurangnya indikasi yang belum optimal mengenai perencanaan SDM yang tidak terstruktur, proses rekrutmen yang tidak transparan, dan pelatihan yang tidak sesuai dengan kebutuhan pegawai.

Pegawai merupakan salah satu tenaga pemerintahan yang mempunyai peran sebagai faktor penentu keberhasilan tujuan organisasi, karena pegawai langsung bersinggungan dengan masyarakat untuk memberikan pelayanan. Untuk itu kinerja para pegawai harus selalu ditingkatkan. Upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja tersebut biasanya dilakukan dengan cara memberikan tunjangan kinerja, memberikan motivasi, peningkatan SDM serta gaya kepemimpinan yang baik. Sementara kinerja pegawai dapat ditingkatkan apabila tunjangan kinerja diberikan tepat waktu, dan pihak pemerintah bisa mengetahui apa yang diharapkan dan kapan bisa harapan-harapan diakui terhadap hasil kerjanya.

Berdasarkan hasil observasi terdapat beberapa permasalahan yang berkaitan dengan Pengaruh Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai di Dinas

Ketenagakerjaan Kota Bandung, yaitu:

1. Ketidak sesuaian antara kompetensi pegawai dengan tugas yang diberikan. Contoh : Pegawai di bidang pelatihan dan pengembangan tanpa keahlian dalam mengajar. Mengakibatkan Peserta pelatihan tidak mendapatkan manfaat maksimal dari program yang diselenggarakan.
2. Kurangnya transparansi dalam Sistem Penilaian kinerja. Contoh : penilaian kinerja tidak didasarkan pada indikator yang jelas dan objektif, melainkan lebih dipengaruhi oleh faktor subjektif, seperti kedekatan dengan atasan. Mengakibatkan Pegawai merasa tidak dihargai dan kurang termotivasi untuk bekerja lebih baik.

3. Beban Kerja yang berlebihan (tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki pegawai) :
Ketika pegawai diberi beban kerja yang tidak realistis, mereka dapat mengalami stres dan kelelahan. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan penurunan kualitas pekerjaan, serta ketidakhadiran atau bahkan tingkat turnover yang tinggi. Contoh : Pegawai merasa tertekan dan kelelahan, yang akhirnya berdampak pada kualitas pekerjaan mereka dan menyebabkan beberapa karyawan memutuskan untuk keluar dari perusahaan.
4. Tidak Adanya Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work-Life Balance). Karyawan yang tidak dapat menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka cenderung mengalami kelelahan fisik dan mental. Ketidakseimbangan ini dapat mempengaruhi konsentrasi, kreativitas, dan produktivitas mereka.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang dipaparkan, peneliti merumuskan masalah menjadi pernyataan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana Pengaruh Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung?
2. Faktor-faktor apa saja yang menjadi penghambat pengaruh Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang dirumuskan, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Ingin Mengetahui bagaimana Pengaruh Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung.
2. Ingin Mengetahui Faktor-faktor apa saja yang menjadi penghambat pengaruh Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian mengenai Pengaruh Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung ini diharapkan memberikan gambaran yang jelas dan bermanfaat bila dilihat dari teoritis maupun praktis, yakni:

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan dengan adanya penelitian ini berguna untuk menambah ilmu pengetahuan dalam wawasan keilmuan Administrasi Publik dan juga hasil penelitian diharapkan dapat menjadi dokumen akademik yang berguna untuk dijadikan acuan bagi aktivitas akademika.

2. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan masukan untuk pertimbangan pemikiran mengenai masalah-masalah yang dihadapi oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung khususnya pada Sumber Daya Manusia dan Kinerja Pegawai.