

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Di era globalisasi saat ini sangat jelas kita sadari bahwa peranan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama yang sangat penting dalam suatu organisasi. Organisasi merupakan suatu kerjasama seseorang untuk mencapai tujuan bersama yang diinginkan serta terlibat dengan peraturan-peraturan yang ada di negeri ini.

Selain itu, pengertian organisasi dapat diartikan sebagai wadah/tempat orang-orang berkumpul, bekerjasama secara rasional dan sistematis, terorganisir, terencana, terkendali dan dipimpin dalam memanfaatkan sumber daya yang digunakan secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi secara bersama-sama. Ada dua macam organisasi yaitu organisasi pemerintah dan organisasi non pemerintah. Organisasi pemerintah yaitu organisasi yang melayani kepentingan masyarakat atau publik. Sedangkan organisasi non pemerintah yaitu organisasi milik swasta yang mencari keuntungan.

Melalui organisasi manusia dapat mengkoordinasikan sejumlah besar tindakan-tindakan dan organisasi mampu menciptakan alat-alat sosial yang ampuh dan dapat diandalkan. Organisasi mampu menggabungkan sumber daya yang dimilikinya dengan didukung sumber-sumber daya lain di luar organisasi, yakni dengan menjalin para pemimpin organisasi, kelompok pekerja atau tenaga ahli, mesin dan bahan mentah menjadi satu. Pada saat bersamaan, organisasi secara

terus menerus mengkaji sejauh mana telah berfungsi serta berusaha menyesuaikan diri sebagaimana tujuan yang diharapkan agar tercapai secara optimal. Pencapaian organisasi yang berkembang di dalam masyarakat baik yang berbentuk organisasi swasta maupun organisasi publik senantiasa berusaha secara optimal untuk mewujudkan sasaran dan target yang ingin dicapainya yang merupakan perwujudan dari hasil kerja dari anggota organisasi tersebut. Keberhasilan organisasi mencapai tujuannya sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusianya.

Peran sumber daya manusia dalam organisasi sebagai pegawai memegang peranan yang menentukan karena hidup matinya suatu organisasi pemerintah semata-mata tergantung pada pegawainya. Sumber daya manusia yang cukup memiliki kemampuan menciptakan dan menghasilkan gagasan, memiliki kreativitas, berinisiatif, berkemampuan memecahkan masalah, memiliki wawasan ke depan, keterampilan dan keahlian merupakan wujud dari manusia yang potensial dan berkualitas, yang harus dimiliki oleh organisasi agar dapat mewujudkan tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Pegawai merupakan faktor penentu dalam pencapaian tujuan instansi pemerintah secara efektif dan efisien. Pegawai merupakan penggerak kegiatan dalam suatu organisasi/instansi.

Dalam melaksanakan tugas sebagai pegawai yang harus diperhatikan yakni adalah kualitas sumber daya manusianya agar dalam pelaksanaannya sesuai dengan perencanaan instansi terkait sehingga menciptakan efektivitas kerja yang baik. Oleh karena itu perlunya diadakan upaya semaksimal mungkin untuk memberdayakan sumber daya manusia yang dimilikinya untuk mendapatkan

kualitas SDM yang baik sebagai bentuk pencapaian efektivitas kerja dalam suatu instansi.

Kecamatan Sukajadi Kota Bandung sebagai suatu instansi yang merupakan pelayanan masyarakat dituntut untuk meningkatkan kualitas pelayanan aparaturnya seperti peningkatan kinerja dalam menunjang pelaksanaan pemberian pelayanan informasi yang sebaik-baiknya, karena tidak menutup kemungkinan bahwa dalam lingkup Kecamatan Sukajadi Kota Bandung juga memiliki hambatan-hambatan dalam penyelenggaraan organisasi yang tidak lain disebabkan oleh sumber daya manusia dan berbagai aspek lainnya yang tidak mendukung. Jika hal demikian terjadi maka sulit bagi organisasi tersebut mencapai visi dan misinya.

Pelaksanaan tugas dan kewajiban Kecamatan Sukajadi Kota Bandung dipimpin oleh Kepala Kecamatan, yang dalam pelaksanaan tugasnya dibantu oleh bawahannya yang perlu senantiasa memperhatikan pengembangan kemampuan dan menjalankan tugasnya secara keseluruhan yang dapat dilaksanakan melalui pelaksanaan pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan mereka serta totalitas dalam pelaksanaan pekerjaan, sehingga aparatur pemerintah dalam lingkup kantor tersebut senantiasa dapat meningkatkan kualitas SDM pegawai dan melaksanakan tugas-tugas dan pelayanan yang berkualitas dalam rangka pemberian kepuasan kepada masyarakat untuk mendapatkan pelayanan yang baik dan cepat.

Tujuan Kecamatan Sukajadi Kota Bandung akan terlaksana dengan baik dan dapat memberikan hasil kerja yang efektif apabila kualitas sumber daya manusianya yakni pegawai di Kecamatan Sukajadi Kota Bandung dapat bekerja

dengan optimal. Pelaksanaan kegiatan Kecamatan Sukajadi Kota Bandung tanpa adanya suatu kualitas SDM dapat mengakibatkan tidak efektifnya kerja pegawai dan akan berpengaruh langsung pada kegiatan-kegiatan lainnya, oleh karena itu dibutuhkan kualitas SDM yang baik sehingga di harapkan mampu menghasilkan efektivitas kerja yang tinggi.

Efektivitas kerja merupakan gambaran tentang kegiatan yang telah berhasil dilaksanakan atau keberhasilan dalam pencapaian tujuan dengan waktu yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pegawai Desa Kecamatan Sukajadi Kota Bandung. Efektivitas lebih beorientasi kepada keluaran, maka hasil pekerjaan pegawai dapat dikatakan efektif, apabila sesuai dengan rencana kerja yang telah ditentukan, sehingga pekerjaan dapat terselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan dan dengan hasil yang memuaskan pula.

Berdasarkan hasil peninjauan yang peneliti lakukan di Kecamatan Sukajadi Kota Bandung masih memperlihatkan efektivitas kerja pegawai yang rendah, hal ini terlihat dari indikator-indikator sebagai berikut :

1. Hasil Kerja yang dicapai oleh pegawai Kecamatan Sukajadi Kota Bandung belum optimal, Contohnya : Dalam Pembuatan Kartu Keluarga harus selesai sebanyak 7 buah kartu keluarga dalam 2 hari, tapi kenyataannya dalam 2 hari baru terselesaikan 4 buah kartu keluarga.
2. Penyelesaian kerja tidak tepat waktu. Contohnya: Penyerahan Kartu Tanda Penduduk diberikan tidak tepat waktu sesuai dengan yang diinginkan si pembuat/pemohon.

Efektivitas kerja pegawai yang masih rendah pada Kecamatan Sukajadi Kota Bandung seperti yang telah diuraikan di atas, salah satunya diduga disebabkan oleh :

1. Kurangnya penguasaan terhadap hal-hal yang bersifat teknis yang diterapkan pada kegiatan operasional (Komputerisasi). Contohnya : Pegawai yang ditugaskan dalam pengetikan pembuatan kartu keluarga kurang cermat dan teliti dalam melaksanakan pekerjaannya, dikarenakan banyaknya data-data administratif pemohon kartu keluarga yang belum terselesaikan maka terjadi kekeliruan di dalam pengetikan.
2. Kurangnya semangat kerja yang tinggi di dalam diri pegawai terhadap pekerjaan. Contohnya : Berdasarkan hasil pengamatan peneliti masih adanya pegawai Kecamatan Sukajadi Kota Bandung yang terlambat bahkan tidak masuk kerja pada saat jam kerja.

Melihat fenomena diatas, menarik untuk diteliti lebih lanjut tentang betapa pentingnya kualitas sumber daya manusia yang berakibat pada peningkatan efektivitas kerja pada Kecamatan Sukajadi Kota Bandung secara maksimal yang harus dicapai. Peneliti bermaksud untuk mengadakan penelitian lebih lanjut yang dituangkan dalam bentuk skripsi dengan judul : **“Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Kecamatan Sukajadi Kota Bandung”**.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka peneliti mencoba mengidentifikasi permasalahan sebagai berikut :

1. Seberapa besar pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap efektivitas kerja pegawai pada Kecamatan Sukajadi Kota Bandung?
2. Faktor-faktor apa saja yang menjadi penghambat kualitas sumber daya manusia dan efektivitas kerja pegawai Kecamatan Sukajadi Kota Bandung?
3. Usaha-usaha apa saja yang dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan yang dihadapi dalam kualitas sumber daya manusia dan Efektivitas kerja pegawai Kecamatan Sukajadi Kota Bandung?

## **C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

- a. Untuk menemukan data dan informasi secara jelas tentang pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap efektivitas kerja pegawai.
- b. Mengembangkan data dan informasi tentang pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap efektivitas kerja pegawai.
- c. Sebagai studi perbandingan dalam menerapkan berbagai teori dan pengetahuan yang didapatkan peneliti selama kuliah dengan kenyataan di lapangan.

## 2. Kegunaan Penelitian

- a. Secara teoritis, memperluas wawasan dalam menerapkan teori-teori yang peneliti peroleh selama kuliah di jurusan Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pasundan Bandung.
- b. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan masukan untuk pertimbangan dan sumbangan pemikiran yang bermanfaat bagi Kecamatan Sukajadi Kota Bandung.

## D. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian tersebut yang telah dikemukakan, peneliti mengajukan landasan teori yang berkaitan dengan pembahasan yang akan diteliti. Sesuai dengan masalah yang akan dibahas, peneliti mengajukan teori kualitas sumber daya manusia yang dikemukakan oleh beberapa para ahli.

Kualitas SDM sangat berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai dalam suatu organisasi/instansi, oleh karena itu kualitas SDM akan menentukan sejauh mana efektivitas pegawai di dalam organisasi.

Berikut ini peneliti akan kemukakan pengertian kualitas SDM, pengertian kualitas sumber daya manusia Menurut **Salim (1996:35)**, sebagai berikut :

**Kualitas Sumber Daya Manusia adalah nilai dari perilaku seseorang dalam mempertanggungjawabkan semua perbuatannya, baik dalam kehidupan pribadi maupun kehidupan bermasyarakat dan berbangsa.**

Menurut **Danim (1996:45-46)**, pengertian kualitas sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

**Kualitas Sumber Daya Manusia adalah sumber daya yang memenuhi Kriteria kualitas fisik dan kesehatan, kualitas intelektual (pengetahuan dan keterampilan), dan kualitas mental spiritual (kejuangan).**

Berikutnya indikator-indikator kualitas sumber daya manusia yang dikemukakan oleh **Danim (1996:45-46)**, adalah sebagai berikut :

- 1. Kualitas fisik dan kesehatan**
- 2. Kualitas intelektual (pengetahuan dan keterampilan)**
- 3. Kualitas spiritual (kejuangan)**

Selanjutnya peneliti kemukakan pengertian Efektivitas menurut **Dunn** diterjemahkan oleh **Wibawa (2003:498)**, adalah sebagai berikut :

**Efektivitas adalah suatu kriteria untuk menseleksi berbagai alternative dijadikan rekomendasi didasarkan pertimbangan apakah yang direkomendasikan tersebut memberikan (akibat) yang maksimal.**

Menurut **Siagian (1997:151)**, mengemukakan efektivitas kerja sebagai berikut :

**Efektivitas Kerja adalah penyelesaian pekerjaan tepat pada waktunya yang telah ditetapkan, artinya apakah pelaksanaan suatu tugas dinilai baik atau tidak sangat tergantung pada bilamana tugas itu diselesaikan, dan tidak terutama menjawab pertanyaan bagaimana cara melaksanakannya dan berapa biaya yang dikeluarkan untuk itu.**

Kemudian indikator-indikator efektivitas kerja menurut **Siagian (1997:151)**, adalah sebagai berikut :

- 1. Standar waktu yang telah ditentukan**
- 2. Hasil pekerjaan yang dicapai**
- 3. Biaya pengeluaran sesuai dengan rencana.**

Berdasarkan pengertian menurut para ahli di atas, pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap efektivitas kerja yaitu adanya penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang ditetapkan, tergantung dari kualitas sumber daya manusia yang dimiliki setiap organisasi/instansi dengan memenuhi kriteria kualitas fisik dan kesehatan, kualitas intelektual (pengetahuan dan keterampilan), dan kualitas mental spiritual (kejuangan).

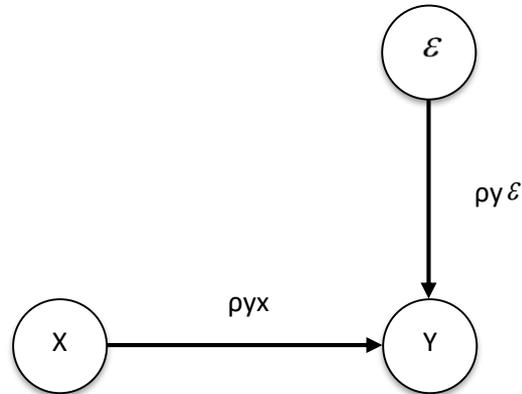
### **E. Hipotesis**

Bertitik tolak dari kerangka pemikiran tersebut di atas, maka peneliti mengemukakan hipotesis sebagai berikut : **“Besar Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Kecamatan Sukajadi Kota Bandung”**.

Hipotesis Statistik :

1.  $H_0 : \rho_s \leq 0$  = Tidak ada pengaruh Kualitas SDM (X) terhadap Efektivitas Kerja (Y) pegawai Kecamatan Sukajadi Kota Bandung.
2.  $H_1 : \rho_s > 0$  = Besar pengaruh Kualitas SDM (X) terhadap Efektivitas Kerja (Y) pegawai Kecamatan Kota Bandung.

**Gambar 1**  
**Paradigma Pemikiran**



Keterangan Gambar :

X : Variabel Kualitas SDM

Y : Variabel Efektivitas Kerja pegawai Kecamatan Sukajadi Kota Bandung

$\varepsilon$  : Pengaruh dari variabel lain yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian

$\rho_{yx}$  : Besarnya pengaruh dari variabel kualitas SDM

$\rho_{y\varepsilon}$  : Besarnya pengaruh dari variabel lain yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian.

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

1. Pengaruh adalah keadaan yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan (bermakna) antara Kualitas SDM terhadap Efektivitas pegawai pada Kecamatan Sukajadi Kota Bandung.
2. Kualitas sumber daya manusia adalah Sumber daya yang dimiliki Kecamatan Sukajadi Kota Bandung dimana indikator-indikatornya sebagai berikut :

- a) Kualitas fisik dan kesehatan,
  - b) kualitas intelektual (pengetahuan dan keterampilan), dan
  - c) kualitas mental spiritual (kejuangan).
3. Efektivitas kerja pegawai Kecamatan Sukajadi Kota Bandung adalah penyelesaian pekerjaan tepat pada waktunya yang telah ditetapkan. Artinya, apakah pelaksanaan sesuatu tugas dinilai baik atau tidak sangat tergantung pada bilamana tugas itu diselesaikan, dan tidak terutama menjawab pertanyaan bagaimana cara melaksanakan dan berapa biaya yang dikeluarkan untuk itu. Maka faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja sebagai berikut :
- a) Standar waktu yang telah ditentukan,
  - b) Hasil pekerjaan yang dicapai, dan
  - c) Biaya pengeluaran sesuai dengan rencana.
4. Pengaruh, yaitu menunjukkan seberapa besar keterkaitan atau pengaruh antara kedisiplinan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Sukajadi Kota Bandung.
5. Signifikan, yaitu data yang dikemukakan oleh peneliti mempunyai makna.