**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang Penelitian**

Inspektorat daerah merupakan auditor internal pemerintah yang mempunyai tugas menyelenggarakan kegiatan pengawasan umum pemerintah daerah dan tugas lainnya yang diberikan kepala daerah. Inspektorat Kabupaten/Kota merupakan suatu lembaga pengawas dilingkungan pemerintah daerah. Inspektorat Daerah memainkan peran yang sangat penting untuk kemajuan dan keberhasilan pemerintah daerah dan perangkat daerah dalam menyelenggarakan pemerintahan di daerah untuk mencapai tujuan dan sasaran. Peran dan fungsi Inspektorat Kabupaten/Kota secara umum diatur dalam pasal 4 Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 64 Tahun 2007. Dalam pasal tersebut dinyatakan bahwa dalam melaksanakan tugas pengawasan urusan pemerintahan, Inspektorat Kabupaten/Kota mempunyai fungsi sebagai berikut: pertama, perencanaan program pengawasan; kedua, perumusan kebijakan dan fasilitas pengawasan; dan ketiga, pemeriksaan, pengusutan, pengujian, dan penilaian tugas pengawasan. Untuk menunjang agar pelaksanaan tugas dari Inspektorat Daerah dalam melakukan fungsi pengawasan dapat berjalan secara maksimal, diperlukan adanya kinerja yang lebih intensif dan optimal dari Inspektorat Daerah demi optimalisasi tugas serta tanggungjawab yang diembannya. Kinerja dari Inspektorat Daerah sangat penting, oleh karena dengan adanya kinerja maka tingkat pencapaian hasil akan terlihat sehingga dapat diketahui seberapa jauh pula tugas yang telah diemban melalui tugas dan wewenang yang diberikan dapat dilaksanakan secara maksimal.

Inspektorat Kabupaten Kuningan dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah memiliki peran sebagai Aparat Pengawas Internal Pemerintah Daerah juga memiliki posisi dan peran yang sangat strategis baik ditinjau dari aspek fungsi manajemen maupun dari segi pencapaian visi dan misi serta program pemerintah daerah.

Segi fungsi dasar manajemen mempunyai kedudukan yang setara dengan fungsi perencanaan atau fungsi pelaksanaan, sedangkan dari segi pencapaian visi dan misi serta program-program pemerintah, Sekretariat Inspektorat Kabupaten Kuningan merupakan salah satu pilar dibagian Inspektorat Kabupaten Kuningan yang mempunyai tugas menyiapkan bahan koordinasi pengawasan dan memberikan pelayanan adminsitratif dan fungsional kepada semua unsur di lingkungan Inspektorat Kabupaten Kuningan.

Upaya untuk mencapai tujuan dari visi dan misi tersebut diperlukan adanya aspek-aspek sumber daya manusia yang sempurna. Selain adanya aspek teknologi dan aspek ekonomi, manusia merupakan sumber daya yang paling penting di Sekretariat Inspektorat Kabupaten Kuningan dalam menjalankan tugas untuk mencapai tujuan, visi dan misi. Sumber daya ini menunjang organisasi dengan karya, bakat, kreativitas dan dorongan.

Pemberdayaan sumber daya manusia ditunjukan oleh aktivitas atau kegiatan yang dilaksanakan agar sumber daya manusia yang terdapat di Sekretariat Inspektorat Kabupaten Kuningan dapat dipergunakan dalam menyiapkan bahan koordinasi pengawasan dan memberikan pelayanan adminsitratif dan fungsional kepada semua unsur di lingkungan Inspektorat Kabupaten. Pemberdayaan sumber daya manusia itu sendiri adalah untuk memberikan dorongan, motivasi serta kemampuan yang dimiliki untuk dikembangkan guna kepentingan Intansi dengan cara memberikan kekuasaan atau mengalihkan kekuatan atau mendelegasikan otoritas kepada pihak lain. Pemberdayaan sumber daya manusia diharapkan mampu meningkatkan kredibilitas kerja yang pada akhirnya dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja pegawai agar dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diembannya. Secara umum kinerja pegawai dapat dilihat dari kemampuannya dalam melaksanakan tugas dan kewajibanya secara tepat waktu dan memuaskan.

Hasil penjajagan yang peneliti lakukan di Sekretariat Inspektorat Kabupaten Kuningan, terdapat permasalahan masih rendahnya kinerja pegawai, hal ini dapat dilihat pada indikator-indikator, sebagai berikut :

1. Masih kurang luasnya pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh Pegawai Sekretariat Inspektorat Kabupaten Kuningan. Contohnya : Pegawai Sekretariat Inspektorat Kabupaten Kuningan masih kurang memahami cara mengelola data secara tepat dan cepat, seperti menyusun perencanaan dan pelaporan belum terlaksana dengan tertib.
2. Masih rendahnya kesadaran pegawai mengenai kehadiran dan penyelesaian pekerjaan, hal ini terlihat dari pegawai sering terlambat masuk kerja dan pulang lebih awal dari waktu kerja yang ditetapkan, efisiensi pekerjaan menjadi rendah. Contohnya : Pegawai Sekretariat Inspektorat Kabupaten Kuningan sering terlambat masuk yang seharusnya jam 07.00 tapi pada jam 08.00 dan pulang lebih awal dari jam pulang yang seharusnya pada jam 15.00 yang telah ditentukan tetapi pada jam 14.30, seharusnya masuk dan pulang sesuai yang telah ditentukan tetapi masih saja adanya yang melanggar ketentuan itu.

Berdasarkan uraian di atas rendahnya kinerja Pegawai di Sekretariat Inspektorat Kabupaten Kuningan disebabkan pemberdayaan sumber daya manusia yang belum didasarkan sepenuhnya pada proses-proses pemberdayaan, antara lain :

1. Sekretaris kurang dalam memperkuat potensi atau daya yang dimiliki oleh masing-masing Pegawai Sekretariat Inspektorat Kabupaten Kuningan, khususnya didalam peningkatan taraf pendidikan, kemajuan teknologi dan informasi, serta keahlian dalam pengelolaan dan penyimpanan data.
2. Sekretaris kurang dalam memberdayakan Pegawai Sekretariat Inspektorat Kabupaten Kuningan berdasarkan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku, khususnya peraturan yang mendukung terhadap kesadaran dan kedisiplinan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

Berdasakan hal tersebut diatas, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dan yang dituangkan dalam bentuk skripsi dengan judul : **“FUNGSI PEMBERDAYAAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT INSPEKTORAT KABUPATEN KUNINGAN”.**

1. **Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut maka peneliti mencoba mengidentifikasikan permasalahan tersebut sebagai berikut :

* + - 1. Bagaimana fungsi pemberdayaan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja Pegawai di Sekretariat Inspektorat Kabupaten Kuningan?
      2. Faktor-faktor apa saja yang menjadi penghambat didalam fungsi pemberdayaan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja Pegawai di Sekretariat Inspektorat Kabupaten Kuningan?
      3. Usaha-usaha apa saja yang dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan yang dihadapi dalam fungsi pemberdayaan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja Pegawai di Sekretariat Inspektorat Kabupaten Kuningan?

1. **Tujuan dan Kegunaan Penelitian**
   * + 1. **Tujuan penelitian adalah :**
          1. Menemukan data dan informasi mengenai fungsi pemberdayaan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja Pegawai di Sekretariat Inspektorat Kabupaten Kuningan.
          2. Mengembangkan data dan informasi fungsi pemberdayaan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja Pegawai di Sekretariat Inspektorat Kabupaten Kuningan.
          3. Menerapkan data dan informasi secara teoritis pemecahan masalah tentang usaha-usaha yang dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan pemberdayaan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja Pegawai di Sekretariat Inspektorat Kabupaten Kuningan.
       2. **Kegunaan penelitian adalah :**
          1. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi peneliti terutama dalam mendalami bidang pemberdayaan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja Pegawai di Sekretariat Inspektorat Kabupaten Kuningan.
          2. Secara teoritis, untuk mengembangkan pemikiran ilmu pengetahuan khususnya Administrasi Negara tentang Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan kinerja Pegawai di Sekretariat Inspektorat Kabupaten Kuningan.
2. **Kerangka Pemikiran**

Peran sumber daya manusia sangat universal karena hasil suatu kegiatan dalam pelaksanaannya tidak terlepas dari sumber daya manusia, dimana masing-masing pihak yang terlibat dalam organisasi dapat menjalankan peran dengan baik apabila baginya tersedia sumber daya manusia yang baik pula.

Pemberdayaan merupakan suatu usaha dalam mendorong dan memberikan setiap orang tanggung jawab pribadi untuk melakukan tugasnya dan memberikan sesuatu untuk tujuan organisasi. Ini membutuhkan sebuah hasil cipta dari kebudayaan yang keduanya mendorong manusia pada setiap tingkatan bahwa mereka bisa mengubah (membuat perbedaan) dan mendorong mereka memperoleh kepercayaan diri dan keahlian untuk melakukan apa saja.

Pengertian dari pada sumber daya manusia yang dipandang secara mikro, dalam arti lingkungan suatu unit kerja, menurut **Sedarmayati (2009:27),** sebagai berikut :

**Sumber daya manusia adalah tenaga kerja atau pegawai didalam organisasi, yang mempunyai peran penting dalam mencapai keberhasilan.**

Mengetahui penerapan selanjutnya apakah pelaksanaan fungsi pemberdayaan telah dilaksanakan dengan baik, maka dapat ditinjau dengan melihat kepada proses-proses pemberdayaan, disini peneliti mengemukakan proses-proses pemberdayaan menurut **Ginandjar** yang dikutip oleh **Sedarmayanti (2014:125), s**ebagai berikut :

1. **Menciptakan suasana atau iklim yang memungkinkan potensi masyarakat berkembang. Di sini titik tolaknya adalah pengenalan bahwa setiap manusia memiliki potensi yang dapat dikembangkan. Pemberdayaan adalah membangun daya itu, dengan mendorong, membangun dan membangkitkan kesadaran akan potensi yang dimiliki serta berupaya untuk mengembangkannya.**
2. **Memperkuat potensi atau daya yang dimiliki oleh masyarakat, sehingga diperlukan langkah yang lebih positif, selain dari iklim atau suasana. Upaya ini meliputi langkah nyata, dan menyangkut penyediaan berbagai masukan, serta pembukaan akses pada berbagai peluang yang membuat masyarakat menjadi berdaya. Dalam rangka pemberdayaan ini upaya utamanya adalah peningkatan taraf pendidikan, derajat kesehatan, dan akses pada sumber-sumber kemajuan ekonomi.**
3. **Proses pemberdayaan harus dicegah yang lemah menjadi bertambah lemah, oleh karena kekurangberdayaannya dalam menghadapi yang kuat. Perlu adanya peraturan perundangan yang secara jelas melindungi golongan yang lemah.**

Organisasi swasta ataupun pemerintah dalam usahanya untuk mencapai tujuan berusaha agar setiap pegawainya mempunyai semangat kerja tinggi, sebab dengan semangat kerja yang tinggi diharapkan kinerja pegawai akan meningkat.

Pendapat dari **Bernandin & Russell** yang dikutip oleh **Gomes (2003:135)** mengenai pengertian kinerja pegawai atau performansi, sebagai berikut : ”**Kinerja pegawai adalah catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama suatu periode waktu tertentu”.**

Dimensi-dimensi kinerja pegawai menurut **Gomes (2003:142)** mengemukakan indikator dalam mengadakan pengkajian tingkat kinerja/performansi pegawai :

1. ***Quantity of work* : jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.**
2. ***Quality of work* :kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.**
3. ***Job Knowledge* :luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.**
4. ***Creativeness* : keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.**
5. ***Cooperation* : kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain (sesama anggota organisasi).**
6. ***Dependability* :kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.**
7. ***Initiative* :semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.**
8. ***Personal qualities* :menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan, dan integritas pribadi.**

Berdasarkan indikator-indikator diatas, pemberdayaan sumber daya manusia memiliki keterkaitan dengan kinerja pegawai, yaitu pemberdayaan sumber daya manusia merupakan cara baru yang dilakukan untuk meningkatkan efisiensi dan menghemat biaya serta meningkatkan kinerja pegawai yang lebih baik, pemberdayaan juga bermanfaat untuk meningkatkan keahlian, keterampilan dan kedisiplinan pegawai sehingga hasil kerja pegawai dapat terwujud dengan hasil yang lebih baik.

1. **Hipotesis**

Berpedoman dari kerangka pemikiran diatas maka peneliti dapat mengemukakan hipotesis sebagai berikut: **“Jika Pemberdayaan Pegawai Dilaksanakan Berdasarkan Proses-Proses Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Maka Kinerja Pegawai Di Sekretariat Inspektorat Kabupaten Kuningan Meningkat.”**

Guna mempermudah pembahasan selanjutnya, dalam pengajuan hipotesis peneliti mengajukan definisi operasionalisasi, sebagai berikut :

* 1. Pemberdayaan sumber daya manusia adalah sebuah usaha atau upaya untuk membangun, dengan mendorong, memotivasi, dan membangkitkan kesadaran akan potensi yang dimiliki oleh Pegawai Sekretariat Inspektorat Kabupaten Kuningan dari Sekretaris Inspektorat Kabupaten Kuningan, demi terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas. Meningkatkan mutu sumber daya manusia untuk dapat memenuhi tantangan peningkatan perkembangan yang semakin cepat, efisiensi dan produktif yang dilakukan secara terus-menerus sehingga menjadikan sumber daya manusia yang tetap produktif, dan juga hal tersebut harus memperhatikan proses dari pemberdayaan, yaitu: potensi masyarakat, potensi atau daya dan memberdayakan.
  2. Kinerja Pegawai adalah hasil kerja dari Pegawai Sekretariat Inspektorat Kabupaten Kuningan baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawab yang diberikan kepadanya di Sekretariat Inspektorat Kabupaten Kuningan dengan memperhatikan aspek-aspek: *Quantity of work, quality of work, job knowledge, creativeness, cooperation, dependability, initiative,* dan *personal qualities.*
  3. Meningkat adalah bergerak kearah perubahan yang lebih baik dari keadaan yang sebelumnya, yaitu perubahan kearah perbaikan dari kinerja Pegawai Sekretariat Inspektorat Kabupaten Kuningan menuju kearah yang lebih baik dari sebelumnya.

1. **Lokasi dan Lamanya Penelitian**
   * + 1. **Lokasi Penelitian**

Penelitian ini mengambil lokasi di Sekretariat Inspektorat Kabupaten Kuningan yang beralamat di Jl. R.E. Martadinata No. 94 Kode POS 45514 Telp./Fax. (0232)-871643/871643.

* + - 1. **Lamanya Penelitian**

Lamanya Penelitian yang diperkirakan memakan waktu terhitung dari bulan November 2015 sampai dengan April 2016, mulai dari tahapan penjajagan dan seterusnya.

