

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Manusia merupakan motor penggerak utama yang baik dalam organisasi, maka jika sebuah organisasi mempunyai prosedur kerja yang baik, memiliki struktur organisasi, dan juga memiliki teknologi, tetapi di dalam organisasi tersebut tidak memiliki manusia yang berkualitas maka semua komponen diatas tidak mempunyai arti apa-apa dalam upaya menggerakkan organisasi. Manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling penting pada setiap organisasi kecil yang berkedudukan sebagai karyawan, buruh ataupun pegawai. Manusia merupakan sumber daya yang sangat penting bagi jalannya roda organisasi pemerintahan. Tanpa unsur manusia yang hakekatnya sebagai perencana, pelaksana dan pengawas dalam organisasi pemerintahan, sudah tentu tujuan yang sudah ditetapkan tidak akan tercapai.

Manusia dikatakan paling berharga karena dari setiap sumber yang ada dalam suatu organisasi, hanya sumber daya manusialah yang mempunyai harkat dan martabat yang harus dihargai dan dijunjung tinggi. Selain itu hanya sumber daya manusialah yang memiliki kemampuan berfikir secara rasional. Dengan itulah pegawai dinas sebagai sumber daya manusia secara teoritis mempunyai tiga peran penting, yaitu sebagai pengembang misi organisasi, sebagai pimpinan organisasi, dan

sebagai pekerja pada masing-masing peran tersebut, setiap orang harus menyadari dimana seharusnya dia berdiri dan apa yang harus dilakukan.

Organisasi merupakan sebuah perkumpulan atau wadah bagi sekelompok orang untuk bekerja sama, terkendali atau dipimpin untuk tujuan tertentu. Organisasi biasanya memanfaatkan sumber daya tertentu misalnya lingkungan, cara atau metode, material, mesin, uang dan sumber daya lain untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Didalam organisasi manusia sebagai motor penggerak utama dalam suatu organisasi, dengan ini memberikan penjelasan bahwa manusia merupakan unsure yang penting yang harus diperhatikan.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari peranan manusia dalam organisasi. Fokus manajemen sumber daya manusia hanyalah masalah yang berhubungan tenaga manusia saja. Salah satu cangkupan manajemen sumber daya manusia adalah pemberdayaan sumber daya manusia yang intinya adalah bagaimana mengelola sumber daya manusia agar berdayaguna.

Menurut Atmosoeprapto dalam bukunya *Empowering Your Resources* (2002:64), mengemukakan tentang pemberdayaan sumber daya manusia adalah Pemberdayaan sumber daya manusia melalui kegiatan pembelajaran harus bermuara pada terwujudnya manusia yang mampu mengkualitaskan dirinya. Pemberdayaan ditujukan untuk menghapuskan hambatan-hambatan sebanyak mungkin guna

membebaskan organisasi dan orang-orang yang bekerja di dalamnya, melepaskan mereka dari halangan-halangan yang hanya memperhambat reaksi dan merintang aksi mereka. Selain itu pemberdayaan sumber daya manusia merupakan suatu aktivitas atau kegiatan yang dilaksanakan agar sumber daya manusia di dalam organisasi dapat digunakan secara objektif untuk mencapai tujuan organisasi tersebut, khususnya yang terkait dengan kinerja pegawai.

Pemberdayaan sumber daya manusia merupakan aktivitas atau kegiatan yang dilaksanakan agar sumber daya manusia di dalam 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 dari stafnya. Pemberdayaan sumber daya manusia dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan, mutasi bahkan promosi. Hal ini dilakukan dengan atau tanpa melihat struktur organisasi, disamping itu tujuan dari pemberdayaan itu sendiri adalah untuk dorongan, motivasi serta kemampuan yang dimiliki supaya sumber daya manusia dapat dikembangkan guna kepentingan instansi yang berkaitan dengan cara memberikan keleluasaan, mengalihkan kekuatan dan mendelegasikan otoritas kepada pihak lain, yang tentunya berkaitan dengan kinerja aparatur dalam melaksanakan tugas pekerjaannya.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai dalam proses pencapaian tujuan. Dalam hasil kinerja dapat terlihat sejauh mana usaha yang dilakukan dalam proses pencapaian tujuan yang telah dilakukan. Konsep kinerja pada

dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (perindividu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Kinerja pegawai dan kinerja organisasi mempunyai keterkaitan yang sangat erat. Kinerja juga merupakan kemampuan kerja yang berkaitan dengan penggunaan peralatan kantor secara catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama satu periode waktu tertentu dan dengan penuh kesungguhan dan tanggung jawab.

Menurut Mangkunegara dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia (2001:69), mengemukakan bahwa : “Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang dilakukan kepadanya”.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung yang terbentuk mengacu pada Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 dan Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 02 Tahun 2001 Tentang Kewenangan Daerah Kota Bandung dan Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 05 Tahun 2001 Tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Dinas Daerah, yang berwenang mengurus permasalahan yang berkaitan dengan pertumbuhan penduduk, perubahan dan perkembangan juga arus migrasi yang berdampak pada perencanaan dan pengembangan pembangunan kota

Bandung yang dinamis serta memenuhi pelayanan prima pada masyarakat sesuai dengan ketersediaan sumber daya, sarana dan prasarana serta biaya.

Berkaitan dengan hal itu Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung menjalankan segala sesuatunya tidak terlepas dari visi dan misi kota Bandung yang Bermartabat (Bersih, Makmur, Taat dan Bersahabat) kemudian visi Dinas Kependudukan Kota Bandung yaitu; Terwujudnya pelayanan prima melalui penyelenggaraan kependudukan. Sedangkan misi Dinas Kependudukan Kota Bandung adalah; meningkatkan pelayanan kepada masyarakat, meningkatkan sumber daya manusia, menertibkan administrasi pendaftaran penduduk,, meningkatkan kesadaran hukum masyarakat, membangun data base kependudukan, meningkatkan pengawasan terhadap penyelenggaraan pendaftaran penduduk dan menunjang pendapatan asli daerah.

Instansi Pemerintah sebagai penyelenggara pelayanan public, memiliki akses yang cukup besar terhadap kepercayaan masyarakat penerima pelayanan, sehingga baik buruknya citra pemerintah dimata masyarakat menjadi bagian yang tidak dapat dipisahkan dengan tingkat kepuasan yang diperoleh penerima pelayanan, sehingga kinerja pegawai pemerintahan perlu ditingkatkan agar bisa memberikan pelayanan maksimal kepada masyarakat.

Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Bandung merupakan suatu organisasi pemerintahan yang secara langsung terlibat dengan pelayanan terhadap

public dari mulai akta kelahiran, akta perkawinan, akta perceraian, surat keterangan kematian, surat pengakuan anak dan surat pengesahan anak. Hal tersebut diatur oleh Peraturan Daerah (Perda) Kota Bandung Nomor 7 Tahun 2009 tentang penyelenggaraan Administrasi Kependudukan.

Pelayanan administrasi kependudukan ini dilaksanakan dengan maksud dan tujuan untuk mencapai tertib administrasi, untuk memperoleh data kependudukan yang akurat sebagai dasar mengambil keputusan, hasil dari pendaftaran penduduk adalah diterbitkan bukti identitas diri sebagai penduduk yang sah dan bukti identitas diri sebagai penduduk yang sah dan bukti identitas diri yang sah merupakan dasar untuk mengurus kepentingan bagi penduduk yang bersangkutan.

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan pada Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung, diperoleh kenyataan bahwa kinerja pegawai masih rendah. Hal ini terlihat dari indikator sebagai berikut :

1. *Quantity of work* adalah jumlah kerja yang dilakukan dalam satu periode waktu yang ditentukan. Contohnya adanya pegawai yang tidak bertanggung jawab atas pekerjaan yang dimilikinya sehingga dalam penyelesaian pekerjaannya mengalami keterlambatan dan tidak maksimal, seperti hal nya pembuatan Akta kelahiran yang mengalami keterlambatan dalam pembuatannya yang

seharusnya pembuatan Akta Kelahiran selesai dalam waktu 2 minggu tetapi kenyataannya selesai 1 bulan bahkan lebih.

2. *Dependability* adalah kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja. Contohnya masih adanya para pegawai pada jam istirahat terkadang langsung pulang, hal ini tidak sesuai dengan ketepatan waktu yang ditetapkan pada jam kerja yaitu jam 07.30 sampai dengan 16.00 mulai dari hari senin sampai jum'at, tetapi pada kenyataannya sebagian para pegawai langsung pulang pada jam istirahat, padahal setelah jam istirahat masyarakat masih ada yang datang untuk dilayani.

Berdasarkan indikator masalah tersebut diduga disebabkan oleh pimpinan belum sepenuhnya memahami maksud dari pemberdayaan sumber daya manusia, hal ini terlihat dari faktor-faktor :

1. Kurangnya perhatian dari kepala dinas, sehingga kurangnya penilaian pegawai didalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dan pegawaipun cenderung masih mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaannya. Contoh pemberian perhatian tersebut misalnya kepala dinas memberikan suatu pelatihan kepada pegawainya dan menempatkan pegawai sesuai dengan kemampuannya.
2. Kepala Dinas kurang menyemangati para pegawainya, contoh pemberian semangat tersebut misalnya Kepala Dinas datang tepat waktu saat pergi bekerja atau datang lebih awal dibandingkan para pegawainya, adapun kepala

dinas harusnya memberikan sebuah penghargaan untuk pegawai yang berprestasi. Pemberian semangat dalam melaksanakan pekerjaan serta membantu para pegawai berkembang atau memberikan pemikiran untuk kemajuan dinas.

Berdasarkan permasalahan tersebut diatas, peneliti merasa tertarik untuk meneliti lebih jauh mengenai pemberdayaan sumber daya manusia dan kemampuan kerja yang dituangkan kedalam bentuk usulan penelitian skripsi yang mengambil judul : **“Pengaruh Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Sub Bagian Umum Dan Kepegawaian Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung”**

B. Rumusan Masalah

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

1. Seberapa besar pengaruh pemberdayaan sumber daya manusia terhadap kinerja Pegawai pada Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung ?
2. Hambatan-hambatan apa saja yang dihadapi dalam pemberdayaan sumber daya manusia terhadap kinerja Pegawai pada Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Kependudukan dan Pencatatan sipil Kota Bandung ?
3. Usaha-usaha apa sajakah yang dilakukan untuk menanggulangi hambatan-hambatan dalam pelaksanaan pemberdayaan sumber daya manusia dalam

kinerja Pegawai pada Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung ?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Menemukan data dan informasi sebenarnya tentang pengaruh pemberdayaan sumber daya manusia terhadap kinerja Pegawai pada Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung.
- b. Mengembangkan data dan informasi yang menjadi hambatan dalam pemberdayaan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung.
- c. Menerapkan data dan informasi untuk mengatasi hambatan-hambatan dalam pemberdayaan sumber daya manusia terhadap kinerja Pegawai pada Sub Bagian Umum dan Kepegawaian dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung.

2. Kegunaan Penelitian

- a. Kegunaan Teoritis

Menambah pengetahuan peneliti secara teoritis yang diperoleh selama kuliah, serta menambah wawasan dan pengetahuan di bidang ilmu Administrasi Negara khususnya mengenai pelaksanaan pemberdayaan sumber daya manusia dengan kinerja Pegawai pada Sub Bagian

Umum dan Kepegawaian Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil
Kota Bandung

b. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini sebagai sumbangan pemikiran dan bahan masukan bagi Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung mengenai pemberdayaan sumber daya manusia dengan kinerja pegawai.

D. Kerangka Pemikiran

Sasaran dalam memecahkan masalah yang peneliti kemukakan diperlukan suatu anggapan dasar atau kerangka pemikiran yang berupa teori serta pendapat dari para ahli yang kebenarannya tidak dapat diragukan lagi, maka untuk mengarahkan penelitian ini peneliti bermaksud akan mengemukakan definisi dari para ahli.

Menurut **Hasibuan** dalam bukunya yang berjudul **Manajemen Sumber Daya Manusia (2000:22)** mengemukakan bahwa :

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu seni mengatur hubungan peran dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat.

Michell dalam bukunya **Empowering People (1998:12)** diterjemahkan oleh **Harjana** mengemukakan :

Pemberdayaan bermaksud meniadakan semua peraturan, prosedur, perintah, dan lain-lain yang tidak perlu , yang merintang organisasi

untuk mencapai tujuannya. Pemberdayaan bertujuan menghapuskan hambatan-hambatan sebanyak mungkin guna membebaskan organisasi dan orang-orang yang bekerja di dalamnya, melepaskan mereka dari halangan-halangan yang hanya memperlamban reaksi dan merintangi aksi mereka.

Pemberdayaan sumber daya manusia adalah suatu tindakan yang dilakukan oleh pimpinan organisasi dengan cara memberikan kekuasaan atau wewenang kepada anggota organisasi yang berada dibawahnya agar bisa mengambil keputusan (Decision Making) terhadap masalah yang dihadapi dengan pribadinya masing-masing serta bertanggung jawab atas tugas-tugas yang dikerjakannya.

Berdasarkan uraian pendapat para ahli bahwa sumber daya manusia merupakan faktor yang paling penting dalam melaksanakan suatu pekerjaan pada suatu organisasi, dan di dukung dengan sumber-sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan.

Pemberdayaan sumber daya manusia dapat mencapai tujuan yang diharapkan maka pelaksanaannya perlu berlandaskan pada beberapa butir-butir pemberdayaan sumber daya manusia sebagaimana dikemukakan oleh **Michell** dalam bukunya yang berjudul **Empowering People (1998:122)** diterjemahkan oleh **Harjana**, sebagai berikut :

1. Mengembangkan visi bersama
2. Mendidik
3. Menjauhkan rintangan-rintangan
4. Mengungkapkan
5. Menyemangati
6. Memperlengkapi
7. Menilai
8. Mengharapkan

Peneliti juga akan mengungkapkan definisi kinerja menurut **Dharma** dalam bukunya **Manajemen Prestasi Kerja (1995:174)** adalah : “ **Kinerja pegawai adalah sesuatu yang dicapai oleh pegawai, prestasi kerja yang diperlihatkan oleh pegawai, dan kemampuan kerja yang berkaitan dengan penggunaan alat kantor**”.

Menurut **Mangkunegara** dalam bukunya **Manajemen Sumber Daya Manusia (2001:69)** mengemukakan bahwa : “ **Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya**”.

Menurut **Gomes** dalam bukunya **Manajemen Sumber Daya Manusia (2001:69)** mengemukakan bahwa : “ **Performansi adalah catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama suatu periode waktu tertentu**”.

Pelaksanaan kinerja dalam upaya mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditentukan sebelumnya maka diperlukan langkah-langkah kinerja pegawai yang dikemukakan oleh **Gomes** dalam bukunya yang berjudul **Manajemen Sumber Daya Manusia (2003:142)** menyatakan faktor-faktor kinerja pegawai meliputi :

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*** : Kesiediaan 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 tanggungjawabnya.
8. ***Personal qualities*** : Menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah tamahan, dan integritas pribadi.

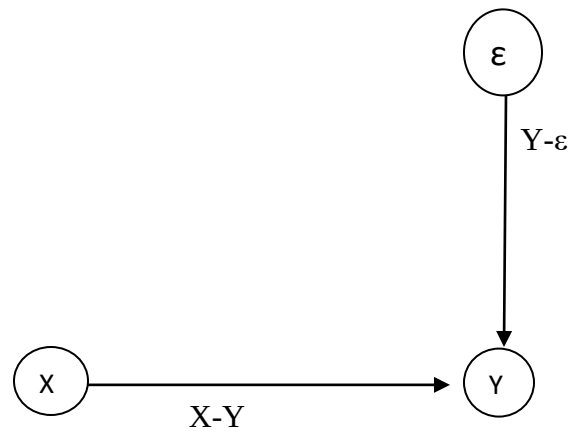
Stewart dalam bukunya **Empowering People (1998:247)**, menguraikan sejumlah faktor yang menunjukkan keberhasilan pemberdayaan, bahwa pemberdayaan berjalan baik jika staf tampak gembira (setelah masalah pada tahap awal sudah teratasi), merasa mantap dan gembira atas apa yang terjadi, standar kinerja sekurang-kurangnya dapat dipertahankan dan mungkin malah meningkat, kesalahan dan keluhan menurun, absensi staf berkurang, staf bersedia menerima kritikan yang membangun, pimpinan bersedia menerima kritikan yang membangun dari staf, hubungan staf lebih terbuka, pimpinan lebih menggunakan sedikit waktu untuk merencanakan strategi, dan sebagainya.

E. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut : **“Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Besar Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung”**

- a. $H_0 : \rho_s \leq 0$ = Pemberdayaan Sumber Daya Manusia : Kinerja Pegawai < 0 , Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (X) Kinerja Pegawai (Y) artinya Pemberdayaan Sumber Daya Manusia terhadap Pegawai tidak ada pengaruh yang signifikan.
- b. $H_1 : \rho_s > 0$ = Pemberdayaan sumber daya manusia : Kinerja Pegawai > 0 , Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (X) Kinerja Pegawai (Y) artinya Pemberdayaan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai ada Pengaruh yang signifikan.
- c. Berikut ini peneliti uraikan paradigma penelitian :

GAMBAR 1.1
PARADIGMA PENGARUH



X = Pemerdayaan Sumber Daya Manusia

Y = Kinerja Pegawai

ϵ = Variable lain diluar variable Pemerdayaan Sumber Daya Manusia yang tidak diukur yang berpengaruh terhadap variable Kinerja Pegawai.

Selanjutnya untuk mempermudah dan menghindari kesalah pahaman terhadap hipotesis tersebut, maka peneliti mengungkapkan definisi operasional variable sebagai berikut :

1. Pengaruh adalah keadaan yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan (bermakna) antara Pemerdayaan Sumber Daya Manusia dan Kinerja Pegawai pada Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil.

2. Pemberdayaan Sumber Daya Manusia adalah tindakan yang dilakukan kepala bidang Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung dengan cara memberikan kekuasaan atau wewenang pada pegawai Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pencatatan Sipil dan Kependudukan Kota Bandung yang berada dibawahnya agar mengambil keputusan (Decision Making) terhadap masalah yang dihadapi dengan pribadinya masing-masing, serta bertanggung jawab atas tugas-tugas yang dikerjakan.
3. Kinerja pegawai adalah suatu yang dicapai oleh pegawai Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung, prestasi kerja yang diperlihatkan oleh pegawai, dan kemampuan kerja yang berkaitan dengan penggunaan peralatan kantor.

F. Lokasi dan Lamanya Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil jl. Ambon No. 1B Telp./Fax. 4209891/4218696 Bandung

2. Lamanya Penelitian

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