

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Suatu organisasi dapat mencapai tujuannya dengan baik dan berhasil karena tidak terlepas dari adanya Sumber Daya Manusia yang kualitasnya baik juga. Sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi tersebut dapat diperoleh jika organisasi dengan sungguh–sungguh mengetahui kemampuan pegawainya serta memperhatikan kebutuhan bagi organisasi tersebut. Dalam mencapai tujuan tersebut organisasi dapat mewujudkannya dengan pengembangan dan pemberdayaan bagi sumber daya manusia yang dimiliki.

Pengembangan dan pemberdayaan terhadap sumber daya manusia memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja. Kinerja merupakan gambaran dari hasil proses yang dilakukan oleh seseorang dalam melakukan pekerjaan. Kinerja dari setiap individu menjadi bagian penting karena dapat mempengaruhi keberhasilan dalam mencapai tujuan suatu organisasi.

Menurut Jan Bella seperti yang dikutip Hasibuan (1997) menyatakan bahwa pendidikan dan latihan sama dengan pengembangan yaitu merupakan proses peningkatan keterampilan kerja baik teknis maupun manajerial. Dapat dikatakan pengembangan menjadi sebuah usaha untuk memperbaiki atau meningkatkan kemampuan dalam mencapai tujuan atau hasil kerja yang ditetapkan. Dan pemberdayaan dapat diartikan sebagai upaya dalam memberdayakan manusia melalui perubahan berupa tanggung jawab, kemampuan, wewenang dan kepercayaan. Pengembangan dan pemberdayaan ini dapat menjadi kekuatan bagi sebuah organisasi.

Kelurahan Padurenan yang berada di Kecamatan Mustika Jaya dibentuk berdasarkan Perda Kota Bekasi No. 4 Tahun 2004 tentang Pembentukan Wilayah Administrasi Kecamatan dan Kelurahan Kota Bekasi yang merupakan pemekaran dari Kecamatan Bantargebang. Kelurahan Padurenan dipimpin langsung oleh seorang Lurah dan diisi oleh sejumlah pegawai didalamnya. Para pegawai menjadi alat pelaksanaan dan pembangunan yang

penting dalam menjalankan pelayanan kepada masyarakat. Maka dari itu diperlukan pegawai yang memiliki kemampuan yang baik, berkualitas, berdedikasi tinggi dan bertanggung jawab yang dapat menjadi abdi Negara sekaligus menjadi abdi masyarakat.

Pelayanan yang baik dari para pegawai akan berpengaruh terhadap kepuasan yang dirasakan masyarakat. Karena pada dasarnya kinerja para pegawai dalam melayani masyarakat menjadi tolak ukur dalam kinerja pemerintahan. Para pegawai harus bersikap professional dalam melayani masyarakat. Bisa jadi ada pelayanan yang belum optimal, hal tersebut dapat disebabkan karena kinerja dari beberapa Pegawai yang belum maksimal. Misalnya dari sikap pegawai yang kurang ramah, atau tidak tercapainya target kerja. Hal tersebut dapat terjadi karena faktor kurangnya Pengembangan dan Pemberdayaan pada pegawai tersebut.

Pelayanan bagi Masyarakat khususnya Pelayanan yang berkaitan dengan Pemerintahan menjadi kebutuhan yang diperlukan masyarakat baik dari segi individu atau kelompok ataupun organisasi. Hal tersebut membuat kantor Kelurahan dan beberapa pelayanan publik yang lain diharapkan menjadi tempat yang ideal bagi masyarakat untuk dapat merasakan fasilitas yang ada dan pelayanan yang diberikan. masyarakat pun mempunyai harapan besar untuk mendapatkan pelayanan yang baik dan semestinya dari Pelayanan Publik tersebut.

Mengenai Pengembangan dan Pemberdayaan yang sudah diuraikan diatas, jika dilihat dari penelitian terdahulu, menurut hasil penelitian Renaldy Massie (2015) mengatakan bahwa pengembangan karir ternyata berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai yang dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0,05 dan nilai f hitung 5,729. Sedangkan hasil penelitian Rajib Mulyadi, Tetra Hidayati & Siti Maria (2018) mengatakan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Aditya Hapsari Ayuningtyas (2017) mengatakan bahwa pemberdayaan dan pengembangan karir terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan. Sedangkan hasil penelitian Wiwid Wijayanti (2020) mengatakan bahwa pemberdayaan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, jadi semakin tinggi pemberdayaan bagi pegawai, kinerja pegawai akan semakin menurun.

Berdasarkan penjelasan latar belakang diatas, dimana adanya hasil penelitian yang berbeda. Maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengembangan dan Pemberdayaan SDM untuk Peningkatan Kinerja (Studi Kasus pada Pegawai di Kelurahan Padurenan, Kec. Mustika Jaya, Kota Bekasi)”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Dari keterangan latar belakang diatas, maka penulis dapat menyimpulkan rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah pengembangan SDM mempengaruhi untuk peningkatan kinerja?
2. Apakah pemberdayaan SDM mempengaruhi untuk peningkatan kinerja?
3. Apakah pengembangan dan pemberdayaan SDM mempengaruhi untuk peningkatan kinerja?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan penelitian yang penulis lakukan, berikut tujuan penulisan penelitiannya yaitu :

1. Untuk mengetahui apakah pengembangan SDM mempengaruhi peningkatan kinerja.
2. Untuk mengetahui apakah pemberdayaan SDM mempengaruhi peningkatan kinerja.
3. Untuk mengetahui apakah pengembangan dan pemberdayaan SDM mempengaruhi peningkatan kinerja.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Pihak Instansi

Hasil penelitian yang penulis lakukan diharapkan dapat dijadikan bahan sebagai acuan atau evaluasi pada saat menjalankan pengembangan dan pemberdayaan SDM bagi pegawai di Kelurahan Padurenan. Agar penyelenggaraan pengembangan dan Pemberdayaan SDM dimasa yang akan datang diharapkan dapat berjalan dengan baik.

## 2. Bagi Pihak Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran ataupun referensi di masa mendatang khususnya di dalam bidang manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang berkaitan dengan pengembangan dan pemberdayaan SDM dan peningkatan kinerja.

## 3. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini menjadi sarana pembelajaran bagi penulis dalam menyusun karya ilmiah. Penulis mendapatkan pengetahuan dan wawasan yang lebih dari penelitian ini. Semoga penelitian ini bisa menjadi acuan atau perbandingan bagi peneliti lain yang akan membuat karya ilmiah dengan fokus yang sama.

### **1.5 Batasan Penelitian**

Mengacu kepada judul penelitian dan juga identifikasi masalah di atas, maka dengan adanya hal tersebut penulis menyampaikan batasan masalah yang cukup jelas dan lebih terarah sesuai dengan tujuan penelitian ini, sehingga masalah di dalam penelitian ini dibatasi pada pengembangan dan pemberdayaan SDM serta peningkatan kinerja pegawai di Kelurahan Padurenan, Kecamatan Mustika Jaya, Kota Bekasi.

### **1.6 Sistematika Penulisan**

Secara keseluruhan penelitian ini terdiri dari lima bab dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, batasan masalah, serta sistematika penulisan.

## **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini berisi tentang landasan teori mengenai variabel-variabel dan hal-hal yang ada dalam penelitian, penelitian terdahulu, dan kerangka pemikiran dan hipotesis.

## **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini terdiri dari desain penelitian, tahapan penelitian, Model Konseptual, Operasionalisasi Variabel, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel dan metode analisis data.

## **BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini merupakan isi pokok dari penelitian yang berisi deskripsi objek penelitian, analisis data, pembahasan dan implementasi hasil penelitian sehingga dapat diketahui hasil analisis yang diteliti mengenai hasil pengujian hipotesis.

## **BAB V : PENUTUP**

Bab ini berisi kesimpulan dan implikasi manajerial

