

**ANALISIS KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DALAM
MENDUKUNG KINERJA KANTOR PERTANAHAN
KOTA BINJAI**

TESIS

OLEH

**EFERATA IVAN BAPTIS MELIALA
NPM. 171801043**



**PROGRAM MAGISTER ILMU ADMINISTRASI PUBLIK
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2019**

**ANALISIS KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DALAM
MENDUKUNG KINERJA KANTOR PERTANAHAN
KOTA BINJAI**

TESIS

Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Administrasi Publik
pada Program Studi Magister Ilmu Administrasi Publik Program Pascasarjana
Universitas Medan Area



OLEH
EFERATA IVAN BAPTIS MELIALA
NPM. 171801043

**PROGRAM MAGISTER ILMU ADMINISTRASI PUBLIK
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2019**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA
PROGRAM PASCA SARJANA
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK**

PERSETUJUAN SIDANG TESIS

**Judul : ANALISIS KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA
DALAM Mendukung KINERJA KANTOR
PERTANAHAN KOTA BINJAI**

Nama : EFERATA IVAN BAPTIS MELIALA

NPM : 171801043

Menyetujui :

Pembimbing I



Prof. Dr. Marlon Sihombing, M.A

Pembimbing II



Dr. Kaiman Turnip, M.Si

**Ketua Program Studi
Magister Administrasi Publik**



(Dr. Warjio, MA)

Direktur



Prof. Dr. Ir. Retna Astuti Kuswardani, MS

Telah diuji pada tanggal 25 April 2019

N a m a : Eferata Ivan Babtis Meliala

N P M : 171801043



Panitia Penguji Tesis

Ketua Sidang : Dr. Isnaini, SH., M.Hum
Sekretaris : Ir. Azwana, MP
Pembimbing I : Prof. Dr. Marlon Sihombing, M.A
Pembimbing II : Dr. Kaiman Turnip, M.Si
Penguji Tamu : Dr. Warjio, MA

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Medan, Juli 2019

Yang menyatakan,



Eferata Ivan Babtis Meliala

ABSTRAK

ANALISIS KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENDUKUNG KINERJA KANTOR PERTANAHAN KOTA BINJAI

**EFERATA IVAN BAPTIS MELIALA
NPM. 171801043**

Sumber daya manusia amat sangat penting keberadaannya dalam operasional suatu organisasi baik pemerintahan maupun swasta. Pada penelitian ini akan dibahas perihal kualitas sumber daya manusia dalam mendukung kinerja Kantor Pertanahan Kota Binjai. Dengan dasar tersebut maka diajukan permasalahan: faktor-faktor apa sajakah yang berpengaruh terhadap kualitas kinerja Kantor Pertanahan Kota Binjai, dan bagaimana hambatan peningkatan kualitas sumber daya manusia sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai di Lingkungan Kantor Pertanahan Kota Binjai.

Sesuai dengan rumusan dan tujuan penelitian, maka bentuk penelitian ini menitik beratkan pada proses, deskripsi analisis, yang bertujuan untuk mengetahui eksistensi, fungsi dan tugas pihak-pihak yang melakukan pengambilan keputusan di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya dalam upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia untuk mendukung kinerja Kantor Pertanahan Kota Binjai.

Hasil penelitian dan pembahasan menjelaskan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kualitas kinerja Kantor Pertanahan Kota Binjai meliputi tersedianya sumber daya manusia yang cukup dan memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan kantor pertanahan Kota Binjai, tersedianya anggaran, sarana dan prasarana yang memadai, dan ditopang pula oleh efisiensi birokrasi dan disiplin kerja yang tinggi. Hambatan peningkatan kualitas sumber daya manusia sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai di Lingkungan Kantor Pertanahan Kota Binjai adalah dari sisi tersedianya anggaran. Selain itu faktor-faktor internal birokrasi, seperti: sumber daya dan struktur organisasi secara bersama-sama menjadi hambatan bagi upaya peningkatan kualitas kinerja di lingkungan Kantor Pertanahan Kota Binjai. Pendidikan dan latihan mampu meningkatkan kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kota Binjai sebab dengan adanya pemberian pendidikan dan latihan maka pengetahuan, wawasan serta tata cara kerja pegawai Kantor Pertanahan Kota Binjai akan dapat dikembangkan oleh masing-masing pribadinya.

Kata Kunci: Sumber Daya Manusia, Kinerja, Kantor Pertanahan

ABSTRACT

ANALYSIS OF QUALITY OF HUMAN RESOURCES IN SUPPORTING LAND OFFICE PERFORMANCE BINJAI CITY

EFERATA IVAN BAPTIS MELIALA
NPM. 171801043

Human resources are very very important in the operation of an organization both government and private. This research will discuss the quality of human resources in supporting the performance of the Binjai City Land Office. With this basis, the problem is raised: what factors influence the quality of performance of the Binjai City Land Office, and how the barriers to improving the quality of human resources can improve employee performance in the Binjai City Land Office.

In accordance with the formulation and objectives of the study, the form of this research focuses on the process, description of analysis, which aims to determine the existence, functions and tasks of decision-making parties in the field of human resource management especially in the efforts to improve the quality of human resources support the performance of the Binjai City Land Office.

The results of the study and discussion explain the factors that influence the quality of performance of the Binjai City Land Office include the availability of sufficient human resources and competencies that are in accordance with the needs of the Binjai City land office, the availability of budgets, adequate facilities and infrastructure, and supported by efficiency bureaucracy and high work discipline. Obstacles to improving the quality of human resources so that it can improve employee performance in the Binjai City Land Office are in terms of budget availability. In addition, internal bureaucratic factors, such as: resources and organizational structure together become obstacles to efforts to improve the quality of performance in the Binjai City Land Office. Education and training can improve the performance of employees of the Binjai City Land Office because with the provision of education and training, the knowledge, insights and procedures for working with Binjai City Land Office employees will be developed by each individual.

Keywords: Human Resources, Performance, Land Office

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis persembahkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkah dan rahmatnya penulis dapat menyelesaikan karya ilmiah dalam bentuk tesis ini.

Tesis ini berjudul “**Analisis Kualitas Sumber Daya Manusia Dalam Mendukung Kinerja Kantor Pertanahan Kota Binjai**”, yang disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Magister Administrasi Publik pada Program Pasca Sarjana di Universitas Medan Area.

Dalam penyusunan tesis ini penulis telah banyak mendapatkan bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak terutama terima-kasih yang terhormat Bapak **Prof. Dr. Marlon Sihombing, M.A**, selaku Pembimbing I dan Bapak **Dr. Kaiman Turnip, M.Si** selaku Pembimbing II yang sabar dan memberikan curahan ilmu yang tak bernilai harganya yang diberikan selama penulisan tesis dengan penuh ketelitian dan kesungguhan.

Selanjutnya penulis juga menyampaikan rasa terima kasih dan penghargaan yang setulus-tulusnya kepada :

1. Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc, selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Prof Dr Ir Hj Retno Astuti K MS. Selaku Direktur Program Pasca Sarjana Universitas Medan Area.
3. Bapak Dr. Warjio, MA, selaku Ketua Program Studi Magister Administrasi Publik Universitas Medan Area.

4. Para staf pengajar Program Pasca Sarjana Magister Administrasi Publik Universitas Medan Area.
5. Para Pegawai Administrasi pada Program Pasca Sarjana Magister Administrasi Publik Universitas Medan Area.

Pada kesempatan ini juga perkenankanlah penulis menyampaikan rasa hormat dan penghargaan juga terima-kasih yang tidak terhingga kepada Ayahanda dan Ibunda atas doa dan dorongan selama penulis mengikuti pendidikan Program Pascasarjana.

Di samping itu pada kesempatan ini penulis juga mengucapkan terima-kasih buat semua pihak yang selalu memberikan dorongan semangat dan kasih sayang sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan tesis ini.

Semoga tulisan ilmiah ini dapat memberikan manfaat bagi kita semua.

Medan, Maret 2019

Penulis

Eferata Ivan Babtis Meliala

DAFTAR ISI

	halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR TABEL	viii
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Perumusan Masalah	12
1.3. Tujuan Penelitian	12
1.4. Manfaat Penelitian	12
1.5. Kerangka Pemikiran	13
1.6. Hipotesis	17
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	18
2.1. Kualitas Sumber Daya Manusia	18
2.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kualitas SDM.....	20
2.3. Kinerja	22
2.4. Penilaian Kinerja	28
2.5. Metode Penilaian kinerja	29
2.6. Hal-Hal Yang Perlu Diperhatikan Dalam Penilaian	

kinerja	33
BAB III. METODE PENELITIAN	36
3.1. Bentuk Penelitian	36
3.2. Lokasi Penelitian	37
3.3. Populasi dan Sampel	37
3.4. Teknik Pengumpulan Data	38
3.5. Definisi Konsep dan Operasional	39
3.6. Teknik Analisis Data	40
BAB IV. GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	44
4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	44
4.2. Hasil Penelitian.....	64
4.3. Pembahasan	72
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN.....	93
5.1. Kesimpulan.....	93
5.2. Saran.....	93

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR GAMBAR

	halaman
Gambar 3.1. Analisa Model Interaktif.....	42
Gambar 4.1. Struktur Organisasi Kantor Pertanahan Kota Binjai.....	62



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 4.1. Nama, Luas Wilayah Per Kecamatan Dan Jumlah Kelurahan Kota Binjai	45
Tabel 4.2. Daerah Aliran Sungai (Das) Kota Binjai	46
Tabel 4.3. Jumlah Penduduk, Kepadatan Penduduk Kota Binjai	47
Tabel 4.4. Kepegawaian Kantor Pertanahan Kota Binjai	63
Tabel 4.5. Hasil Wawancara Tentang Kualitas Kinerja (output) Kantor Pertanahan Kota Binjai	66
Tabel 4.6. Hasil Wawancara Tentang Sediaan Sumber Daya Manusia di Kantor Pertanahan Kota Binjai	67
Tabel 4.7. Hasil Wawancara Tentang Sediaan Anggaran di Kantor Pertanahan Kota Binjai	68
Tabel 4.8. Hasil Wawancara Tentang Sediaan Sarana di Kantor Pertanahan Kota Binjai	69
Tabel 4.9. Hasil Wawancara Tentang Sediaan Prasarana di Kantor Pertanahan Kota Binjai	70
Tabel 4.10. Hasil Wawancara Tentang Sediaan Efisiensi Birokrasi di Kantor Pertanahan Kota Binjai	71
Tabel 4.11. Hasil Wawancara Tentang disiplin Kerja di Kantor Pertanahan Kota Binjai	72

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah yang disahkan di Jakarta pada tanggal 15 Oktober 2004 adalah merupakan suatu bentuk reformasi pemerintahan tentang Otonomi Daerah yang mengatur pembagian kewenangan antara pemerintah Pusat dan Daerah. Hal tersebut dapat dilihat pada penjelasan umum Undang-Undang No. 32 Tahun 2004 yang menyatakan: Pemberian kewenangan otonomi kepada Daerah/Kabupaten dan Daerah kota didasarkan pada azas desentralisasi dalam wujud otonomi yang luas, nyata dan bertanggung jawab.

Kemudian dengan lahirnya Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah kemudian diikuti pula dengan Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN). Dengan adanya Undang-Undang ASN maka seluruh PNS berubah menjadi profesi dan kepala daerah tidak lagi berhak mencampuri dan mengatur pengangkatan kepegawaian. Dengan demikian, wewenang kepala daerah bakal dipangkas.

Latar belakang perlunya Undang-Undang ASN, karena, pemerintah melihat adanya masalah yang sangat mendasar dalam SDM birokrasi yang harus secepatnya dibenahi, diantaranya: pertama, belum tertanamnya budaya kinerja dan pelayanan. Meski berkualitas rendah, pemerintah sulit memberhentikan mereka yang berkinerja

buruk. Ukuran kinerja belum terencana dengan baik.

Kedua, PNS yang tidak kompeten hanya menjadi beban negara. Itu sebabnya dengan rasio PNS dibandingkan penduduk yang hanya 1,89%, keberadaan PNS dirasakan belum memberikan manfaat yang optimal kepada masyarakat. Ketiga, proses rekrutmen dan promosi jabatan di sebagian pemerintahan daerah berdimensi politik, kekeluargaan, dan ekonomi. Keempat, sulit menegakkan integritas dan mencegah terjadinya perilaku menyimpang dalam birokrasi.

Demikian juga halnya dengan Kantor Pertanahan sebagai instansi yang mengurus permasalahan pertanahan di Indonesia tentunya harus didukung oleh ASN yang dapat melayani kebutuhan masyarakat akan administrasi pertanahan. Secara tersirat atas dasar ketentuan Pasal 2 ayat (4) UUPA, urusan tanah merupakan kewenangan yang sifatnya terpusat yang dilaksanakan oleh Pemerintah Pusat. Namun demikian, kalau diperlukan kewenangan di bidang pertanahan yang sifatnya terpusat tersebut dalam pelaksanaannya dapat dilimpahkan kewenangannya kepada Pemerintah Daerah. Pemerintah Daerah tidak dapat melaksanakan urusan di bidang pertanahan kalau tidak diberikan pelimpahan kewenangan oleh Pemerintah Pusat. Pelaksanaan kewenangan di bidang pertanahan yang sifatnya terpusat oleh Pemerintah Pusat dalam rangka mewujudkan salah satu tujuan dibentuknya, yaitu terwujudnya kesatuan (unifikasi) hukum.

Pada mulanya sejak berlakunya UUPA, kewenangan di bidang administrasi pertanahan dilaksanakan oleh Menteri Agraria, kemudian dilaksanakan oleh Direktur Jenderal Agraria Departemen dalam Negeri. Sejak tahun 1988 dengan diterbitkannya

Keputusan Presiden No. 26 Tahun 1988 tentang Badan Pertanahan Nasional (BPN), kewenangan di bidang administrasi pertanahan dilaksanakan oleh Badan Pertanahan Nasional/Menteri Negara Agraria. Setelah 39 tahun berlakunya UUPA, diundangkan Undang-undang No. 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah, yang di dalamnya mengatur otonomi daerah. Dengan diundangkannya Undang-undang No. 22 Tahun 1999 terjadi perubahan hubungan antara Pemerintah Pusat dengan Pemerintah Daerah, yaitu semua bidang kegiatan pembangunan yang semula sifatnya terpusat pada Pemerintah Pusat, kemudian ada beberapa bidang kegiatan pembangunan yang didesentralisasikan oleh Pemerintah Pusat kepada Pemerintah Daerah. Bidang kegiatan pembangunan yang didesentralisasikan oleh Pemerintah Pusat kepada Pemerintah Daerah, antara lain adalah pertanahan. Undang-undang No. 22 Tahun 1999 dinyatakan tidak berlaku lagi oleh Undang-undang No. 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah. Dalam Undang-undang No. 32 Tahun 2004 ditegaskan bahwa ada beberapa bidang kegiatan pembangunan yang didesentralisasikan oleh Pemerintah Pusat kepada Pemerintah Daerah, salah satunya adalah pelayanan pertanahan.

Dengan berlakunya Undang-undang No. 32 Tahun 2004 terjadi konflik norma dengan UUPA. UUPA menegaskan bahwa kewenangan di bidang pertanahan sifatnya terpusat pada Pemerintah Pusat, sedangkan Undang-undang No. 32 Tahun 2004 menegaskan bahwa kewenangan di bidang pelayanan pertanahan sifatnya desentralistik dari Pemerintah Pusat kepada Pemerintah Daerah.

Untuk dapat melaksanakan kewenangan otonomi yang luas tentu saja memerlukan adanya manajemen pemerintah yang baik mengarah pada efisiensi, dan efektivitas kerja yang tinggi dengan memperhatikan pembinaan, peningkatan mutu pegawai, memperbaiki metode kerja dan mengendalikan berbagai gangguan secara terus menerus. Pada organisasi pemerintah termasuk di dalamnya Badan Pertanahan Kota Binjai Pegawai Negeri Sipil merupakan perangkat kerja yang sangat menentukan keberhasilan dalam meraih tujuan dan merupakan kunci yang menentukan keberhasilan Badan Pertanahan Kota Binjai dalam melaksanakan kewenangan.

Dalam pemberdayaan Pegawai Negeri Sipil tentunya perlu diperhatikan kebutuhan manusia sebagaimana yang dikemukakan oleh Maslow (2009:69), baik kebutuhan yang bersifat materiil seperti status ekonomi, status sosial dan kebutuhan psikologis, sebagai kebutuhan-kebutuhan tersebut akan mempengaruhi baik buruknya kinerja Pegawai Negeri Sipil untuk pencapaian tujuan program organisasi Pegawai Negeri Sipil tidak dapat dipertahankan hanya sebagai alat dan perangkat kerja, namun Pegawai Negeri Sipil adalah manusia yang kepribadiannya dan perilakunya banyak dipengaruhi oleh faktor psikologis baik internal maupun eksternal. Meningkatnya kualitas aparatur Negara dengan memperbaiki kesejahteraan dan keprofesionalan serta memberlakukan sistem karier berdasarkan prestasi kerja dengan memberikan penghargaan dan sanksi.

Sedangkan menurut Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian disebutkan bahwa Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur aparatur

negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan.

Pegawai sebagai salah satu pelaksana langsung dalam proses kegiatan lembaga, perlu mempunyai persepsi peran yang baik dan gaya kepemimpinan tinggi, sehingga dapat membangkitkan motivasi kerja dan sekaligus akan meningkatkan kinerja pegawai.

Dalam rangka mencapai tujuan yang sudah ditetapkan sebuah organisasi baik swasta maupun pemerintah harus melakukan aktivitas secara teratur, efisien dan efektif. Semakin berkembangnya sebuah organisasi menuntut adanya pengelolaan organisasi secara tepat, terarah dan fleksibel.

Pada era reformasi yang sedang dilaksanakan di Indonesia dewasa ini terlihat tuntutan tugas bagi semua pihak yang terlibat dalam proses reformasi terus meningkat. Dengan meningkatnya tuntutan reformasi di segala bidang yang dilaksanakan oleh pemerintah secara terencana diharapkan adanya partisipasi yang aktif dari aparatur pemerintah dan masyarakat.

Dalam hal ini peranan daripada berbagai pihak baik pemerintah maupun swasta merupakan salah satu faktor yang sangat dominan untuk menunjang pembangunan yang direncanakan oleh pemerintah karenanya perlu diusahakan peningkatan pembangunan secara efektif dan efisien.

Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk menghindari pemborosan dalam pelaksanaan tugas-tugas atau pekerjaan adalah dengan menerapkan upaya dalam

peningkatan kinerja pegawai yang memegang peranan sebagai pelaksana aktivitas operasional. Karena pegawai merupakan faktor yang sangat penting untuk itu perlu adanya pengelolaan pegawai secara baik agar tidak terjadi pemborosan pelaksanaan pekerjaan.

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi baik itu pemerintahan maupun swasta memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas organisasi. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam organisasi harus dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya, sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal.

Organisasi apapun bentuknya dan pegawai merupakan dua hal yang saling membutuhkan. Jika pegawai berhasil membawa kemajuan bagi organisasi, keuntungan yang diperoleh akan dipetik oleh kedua belah pihak. Bagi pegawai, keberhasilan merupakan aktualisasi potensi diri sekaligus peluang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sedangkan bagi organisasi, keberhasilan merupakan sarana menuju pertumbuhan dan perkembangan organisasi itu sendiri.

Seiring dengan perkembangannya, perusahaan sering kali mengabaikan tentang pengelolaan sumber daya manusia yang dimilikinya. Kendati sering terdengar isu tentang pentingnya pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan sebuah organisasi, tetapi penanganannya secara terencana dan terfokus, baik oleh organisasi maupun individu sebagai pegawai itu sendiri jarang dilakukan.

Sementara itu dunia pada saat ini sedang menghadapi dua tantangan utama. Pertama, perubahan lingkungan/iklim bisnis yang cepat diiringi dengan

meningkatnya kualitas dan kebutuhan konsumen. Dari satu sisi perubahan yang cepat itu mengakibatkan terjadinya dinamika pekerjaan berupa perubahan dan perkembangan yang menuntut keterampilan dan keahlian yang melebihi dari sebelumnya. Dari sisi lain ternyata keinginan dan kebutuhan konsumen bukanlah suatu yang statis, tetapi terus berkembang secara dinamis pula. Konsumen selalu mendambakan keinginan dan kebutuhan dapat terpenuhi secara berkualitas dan memuaskan. Kedua, meningkatnya keberadaan sebuah organisasi mengharuskannya setiap organisasi untuk menjalankan kegiatan operasionalnya dengan cara yang lebih efisien, efektif dan produktif.

Untuk menghadapi tantangan utama ini, maka organisasi perlu untuk menuntut kinerja pegawai yang tinggi dari pegawainya, dimana kinerja pegawai yang diharapkan tersebut salah satunya dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia. Menurut Hasibuan (2013 : 156), "kualitas sumber daya manusia adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang maksimal".

Setiap pegawai mempunyai perbedaan individual sebagai akibat dari latar belakang pendidikan, pengalaman, dan lingkungan masyarakat yang beraneka ragam maka hal ini akan terbawa ke dalam pekerjaannya, sehingga akan mempengaruhi sikap dan tingkah laku pegawai tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya. Di samping itu suasana batin/psikologis seseorang secara individu dalam organisasi yang memiliki lingkungan kerjanya, sangat besar pengaruhnya terhadap pelaksanaan kerjanya. Hal ini berarti pegawai memerlukan kualitas sumber daya manusia yang

kuat agar bersedia melaksanakan pekerjaan secara bersemangat, berkinerja pegawai tinggi dan produktif.

Untuk memahami konsep kualitas sumber daya manusia lebih lanjut, Lyman Porter dan Raymond Miles mengemukakan suatu pandangan sistem mengenai kualitas sumber daya manusia. Menurut Mulyono (2014 : 431) yang mengutip pendapat dari Lyman dan Raymond Miles, pendekatan ini sangat berguna bagi manajer dalam memahami konsep kualitas sumber daya manusia sehingga dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia pegawai secara tepat agar kinerja pegawai meningkat. Pandangan sistem ini membahas seluruh rangkaian kekuatan sistem yang beroperasi pada pegawai, yang harus dipertimbangkan sebelum kualitas sumber daya manusia dan perilaku pegawai dapat dipahami secara memadai.

Maulied Mulyono menjelaskan bahwa sistem kualitas sumber daya manusia mencakup tiga faktor karakteristik yang meliputi timbulnya kualitas sumber daya manusia pegawai. Ketiga karakteristik tersebut adalah karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik situasi kerja (Mulyono, 2014 : 87). Sistem kualitas sumber daya manusia ini digunakan karena perspektif sistem dari kualitas sumber daya manusia ini merupakan yang paling berguna bagi suatu organisasi untuk mengetahui kualitas sumber daya manusia kerja pegawai.

Karakteristik individu terdiri atas minat, sikap dan kebutuhan yang dibawa seseorang ke tempat kerjanya. Karakteristik pekerjaan merupakan sikap. Tugas pegawai yang meliputi jumlah tanggung jawab, macam tugas, dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri. Sedangkan karakteristik situasi kerja atau

organisasi terdiri dari dua hal, yaitu lingkungan kerja terdekat dan tindakan organisasi sebagai satu kesatuan.

Penggunaan tenaga kerja yang efektif dan terarah merupakan kunci dari peningkatan kinerja pegawai sehingga dibutuhkan suatu kebijaksanaan suatu instansi untuk menggerakkan tenaga kerja tersebut agar mau bekerja lebih produktif, sesuai dengan rencana yang telah direncanakan oleh instansi tersebut. Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan cara peningkatan kualitas sumber daya manusia kepada pegawai. Kinerja pegawai merupakan kebutuhan bagi pegawai, hal ini sebagai mana pendapat Mc. Clelland dalam Mulyono (2014 : 14) yang menunjukkan bahwa motif yang kuat berkinerja pegawai untuk berhasil atau unggul dalam situasi persaingan berhubungan dengan sejauh mana kualitas sumber daya manusia yang dimiliki individu untuk menjalankan tugas-tugasnya. *

Senada dengan hal tersebut diatas, Siagian (2010), Margono (2006) menyatakan ada beberapa masalah atau alasan utama mengapa perlu diadakannya pengembangan sumber daya manusia yaitu :

1. Adanya pegawai/aparatur baru yang diterima tidak mempunyai kemampuan secara penuh untuk melaksanakan tugasnya;
2. Pengetahuan karyawan / aparatur yang perlu pemuktahiran;
3. Selalu terjadi perubahan, tidak hanya karena perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi akan tetapi juga karena pergeseran nilai-nilai sosial budaya;
4. Kemungkinan perpindahan pegawai;
5. Pegawai / aparatur yang sudah berpengalaman pun perlu belajar dan menyesuaikan dengan organisasi, kebijaksanaan dan prosedur-prosedurnya (guna meningkatkan mutu pelaksanaan tugasnya sakarang maupun masa datang). (Handoko, 2015: 67).

Kantor Pertanahan Kota Binjai sebagai suatu instansi yang menangani

kegiatan penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan pelayanan masyarakat daerah di bidang pertanahan, dituntut untuk memiliki kemampuan teknis administratif maupun teknis manajerial. Didalam melaksanakan otonomi, mengatur dan mengurus urusan yang menjadi tanggung jawab daerahnya, harus didukung oleh sumber daya aparatur yang berkualitas.

Salah satu hambatan yang cukup serius yang sering dihadapi oleh Kantor Pertanahan Kota Binjai dalam pelaksanaan pemerintahan dan pembangunan serta pemberian pelayanan kepada masyarakat adalah belum sesuainya kualitas kerja aparatur dengan apa yang diinginkan masyarakat, kurang tersedianya tenaga manusia dalam hal ini sumber daya manusia yang ahli dan sesuai dengan bidang kerjanya, kurang terampilnya aparatur pemerintah daerah dalam menangani tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, dan kondisi kapasitas administratif pegawai yang tidak memadai.

Maka dari pada itu perlu dilakukan pengembangan sumber daya manusia aparatur karena dapat meningkatkan kemampuan aparatur baik kemampuan profesionalnya, kemampuan wawasannya, kemampuan kepemimpinannya maupun kemampuan pengabdianya sehingga pada akhirnya akan meningkatkan kinerja seorang aparatur (Notoatmojo, 2018: 44).

Di lingkungan Kantor Pertanahan Kota Binjai, peranan pegawai baik secara individu maupun kelompok adalah sangat penting dan menentukan. Pegawai sebagai asset dan unsur utama dalam organisasi memegang peranan yang sangat menentukan dalam pencapaian tujuan organisasi. Agar Aparatur Kantor Pertanahan Kota Binjai

mampu menunjukkan kualitas kerja optimal sekaligus menepis kesan negatif tentang aparatur pemerintah selama ini, maka kemampuan aparatur perlu senantiasa ditingkatkan terutama dalam menyelenggarakan pemerintahan dan pelaksanaan pelayanan kepada masyarakat yakni dengan mengadakan pengembangan sumber daya aparatur, misalnya dengan pendidikan dan latihan, mengikutsertakan pegawai dalam tugas belajar untuk mengikuti pendidikan formal, promosi jabatan dan kegiatan lainnya.

Berdasarkan hasil pra penelitian bahwa dalam meningkatkan kualitas kerja maka Pegawai Negeri Sipil Kantor Pertanahan Kota Binjai melakukan pengembangan sumber daya manusia dengan cara Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT), mengikuti Kegiatan Non-Diklat, Tugas belajar, dan Promosi. Keempat cara pengembangan SDM tersebut adalah merupakan program yang diselenggarakan oleh pemerintah, dan bukan sifatnya mandiri. Berdasarkan analisa yang dilakukan bahwa selama ini belum pernah dilakukan evaluasi terhadap pegawai yang sudah melakukan pengembangan sumber daya manusia, contohnya pegawai yang mengikuti diklat. Evaluasi diklat hanya dalam bentuk sertifikat dan dilakukan sesaat setelah pegawai selesai mengikuti diklat, tetapi tidak setelah pegawai kembali ke instansinya. *Outcome* dari diklat yaitu perubahan-perubahan yang terjadi pada pengetahuan, sikap dan prilaku alumni peserta diklat belum termonitor dan terevaluasi, sementara pegawai tetap harus bekerja.

Berkaitan dengan hal ini, maka penulis tertarik untuk mengangkat topik dengan judul **“Analisis Kualitas SDM Dalam Mendukung Kinerja Kantor**

Pertanahan Kota Binjai”.

1.2. Perumusan Masalah

Perumusan masalah merupakan hal yang sangat penting dilakukan agar pelaksanaan penelitian dapat terarah dengan terfokus. Masalah adalah merupakan hambatan yang harus dipecahkan untuk mencapai suatu tujuan yang dimaksudkan.

Berdasarkan uraian di atas, maka perumusan masalah adalah sebagai berikut:

1. Faktor-faktor apa sajakah yang berpengaruh terhadap kualitas kinerja Kantor Pertanahan Kota Binjai?
2. Bagaimana hambatan peningkatan kualitas sumber daya manusia sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai di Lingkungan Kantor Pertanahan Kota Binjai”.

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kualitas kinerja Kantor Pertanahan Kota Binjai.
- b. Untuk mengetahui hambatan peningkatan kualitas sumber daya manusia sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai di Lingkungan Kantor Pertanahan Kota Binjai.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Bagi peneliti, diharapkan penelitian ini dapat meningkatkan wawasan dan pengetahuan mengenai peningkatan kualitas sumber daya manusia pegawai di Lingkungan Kantor Pertanahan Kota Binjai.
- b. Memberikan kontribusi bagi pengembangan kepegawaian khususnya dalam peningkatan kinerja pegawai di Lingkungan Kantor Pertanahan Kota Binjai.
- c. Penelitian ini diharapkan berguna bagi Lingkungan Kantor Pertanahan Kota Binjai mengenai masalah peningkatan kinerja pegawai.

1.5. Kerangka Pemikiran

Manajemen sumber daya manusia sering juga disebut manajemen kepegawaian atau manajemen personalia yang merupakan salah satu cabang dari ilmu manajemen. Untuk manajemen sumber daya manusia adalah yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi.

Sampai saat ini belum ada suatu perusahaan atau instansi yang dapat menjalankan kegiatan-kegiatannya tanpa memerlukan karyawan. Semakin besar suatu perusahaan atau instansi, maka semakin besarlah peranan manajemen sumber daya manusia.

Ada beberapa definisi manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh beberapa ahli yaitu :

Menurut Hasibuan (2013: 18) menyatakan bahwa “manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”.

Wursanto (2002:16) memberi pernyataan bahwa : Manajemen kepegawaian adalah manajemen yang berhubungan dengan perencanaan, pengorganisasian dan pengawasan terhadap bermacam-macam fungsi pelaksanaan usaha untuk mendapatkan, mengembangkan dan memelihara para pegawai sedemikian rupa sehingga tujuan organisasi/perusahaan dapat tercapai seefisien dan seefektif mungkin, kebutuhan pegawai dapat dilayani dengan sebaik-baiknya dan produktivitas kerja dapat meningkat

Selanjutnya Komaruddin (2004: 219) mengemukakan pendapat bahwa : Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu cabang manajemen yang berhubungan dengan perencanaan, pengorganisasi, pengarahan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, perawatan dan pemutusan hubungan kerja sumber daya manusia untuk mencapai sasaran-sasaran individu, organisasi dan masyarakat.

Dari berbagai definisi di atas, terlihat bahwa manajemen sumber daya manusia khusus menitikberatkan kepada persoalan kepegawaian. Dengan demikian manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja karyawan di dalam suatu organisasi, dan peranan manajemen sumber daya manusia sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan perusahaan,

karyawan dan masyarakat.

Manajemen sumber daya manusia mempunyai fungsi-fungsi operasional sebagai berikut :

1. Pengadaan.

Fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang pertama adalah pengadaan tenaga kerja yang berupa proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan perusahaan.

2. Pengembangan.

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan latihan. Pendidikan dan latihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

3. Kompensasi.

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan balas jasa yang diberikannya kepada karyawan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

4. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

5. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerjasama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan dan berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

6. Kedisiplinan.

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma susila.

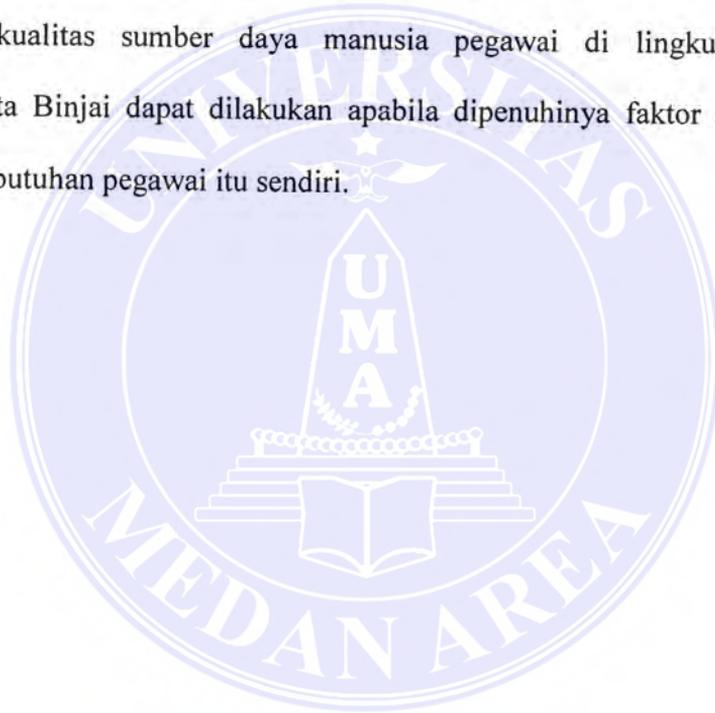
7. Pemberhentian.

Pemberhentian adalah putusya hubungan kerja seseorang dari perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

1.6. Hipotesis

Menurut Nawawi (1991 : 44) hipotesis adalah sebagai suatu pendapat atau teori yang kurang sempurna. Dengan kata lain hipotesis adalah kesimpulan bahwa final dalam arti masih harus dibuktikan kebenarannya.

Dengan demikian yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah “peningkatan kualitas sumber daya manusia pegawai di lingkungan Kantor Pertanahan Kota Binjai dapat dilakukan apabila dipenuhinya faktor eksternal dan internal dari kebutuhan pegawai itu sendiri.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kualitas Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia memainkan peran penting baik dalam skala mikro (organisasi) maupun dalam skala makro (negara). Pada setiap organisasi, besar atau kecil, bertaraf internasional, regional ataupun domestik, kunci keberhasilan utama bagi organisasi tersebut terletak pada kualitas sumber daya manusia yang mengendalikan dan menjalankannya. (Suprihanto, 2014: 115).

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa dan karsa). Tanpa adanya unsur manusia dalam perusahaan, tidak mungkin perusahaan tersebut dapat bergerak dan berjalan menuju yang diinginkan. SDM perlu dikelola secara baik dan professional agar dapat tercipta keseimbangan antara kebutuhan SDM dengan tuntutan serta kemajuan bisnis perusahaan.

Werther dan Davis dalam Suprihanto (2014: 117), menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Sebagaimana dikemukakan bahwa dimensi pokok sisi sumber daya adalah kontribusinya terhadap organisasi, sedangkan dimensi pokok manusia adalah perlakuan kontribusi terhadapnya yang pada gilirannya akan menentukan kualitas dan kapabilitas hidupnya.

Sumber daya manusia berkualitas tinggi menurut Ndraha (2009: 55) adalah sumber daya manusia yang menciptakan bukan saja nilai komparatif tetapi juga nilai kompetitif-generatif-inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti: *intelligence, creativity dan imagination*; tidak lagi semata-mata menggunakan energi kasar, seperti bahan mentah, lahan air, tenaga, otot dan sebagainya.

Menurut Sugeng (2012: 44), kualitas sumber daya manusia merupakan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan seseorang yang dapat digunakan untuk menghasilkan layanan profesional. Abdullah (2010: 76) dan Acok (2011: 21), sependapat bahwa kualitas sumber daya manusia selalu tidak akan terlepas dari sebuah kerja profesional. Sehingga sebuah kualitas kerja, haruslah dilibatkan dalam konteks kerja yang merupakan profesi seseorang. Karenanya, tidak mengherankan apabila kualitas sumber daya manusia yang tinggi diharapkan muncul pada kaum profesional, hal ini tidak mengherankan karena kaum profesional yang memiliki keahlian, organisasi dan kode etik yang memudahkan mereka untuk mengembangkan konsep, tolak ukur, bahkan ukuran yang bisa mereka gunakan untuk menilai dan membentuk citra diri mereka. Oleh sebab itu, perhatian yang lebih besar harus diberikan pada Manajemen SDM itu sendiri.

Menurut Masaaki (dalam Suryati, 2013: 56), istilah kualitas sumber daya manusia adalah tingkat kemampuan dan kemauan yang dapat ditunjukkan oleh sumber daya manusia. Tingkat itu dibandingkan dengan tingkat yang dibutuhkan dari waktu ke waktu oleh organisasi yang memiliki sumber daya manusia tersebut.

2.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kualitas SDM

Perusahaan atau organisasi dalam bidang sumber daya manusia tentunya menginginkan agar setiap saat memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dalam arti memenuhi persyaratan kompetensi untuk didayagunakan dalam usaha merealisasikan visi dan mencapai tujuan jangka menengah dan jangka pendek. Hal ini mengisyaratkan kepada manajemen sumber daya manusia agar menjalankan fungsinya secara tepat dan efektif guna mencapai tujuan yang telah ditentukan dalam suatu perusahaan. Fungsi manajemen sumber daya manusia dimaksud adalah:

1. Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian

Yaitu kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan.

3. Pengarahan dan pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Sedangkan pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

4. Pengendalian

Yaitu kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan atau penyempurnaan.

5. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.

6. Kompensasi

Yaitu pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak.

7. Pengintegrasian

Yaitu kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

8. Pemeliharaan

Yaitu kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

9. Kedisiplinan

Yaitu salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya

kedisiplinan, maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal.

10. Pemberhentian

Merupakan putusnya hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi.

2.3. Kinerja

Kinerja adalah kata yang berasal dari kata kerja yang merupakan sesuatu yang dibutuhkan oleh manusia. Menurut Anoraga (2011:11) kebutuhan itu busa bermacam-macam, berkembang dan berubah, bahkan seringkali tidak disadari oleh pelakunya. Seorang bekerja karena ada sesuatu yang hendak dicapainya dan orang berharap bahwa aktivitas kerja yang dilakukannya akan membawanya kepada suatu keadaan yang lebih memuaskan daripada keadaan sebelumnya.

Dengan demikian dapat dikatakan, bahwa pada diri manusia terdapat kebutuhan-kebutuhan yang pada saatnya membentuk tujuan-tujuan yang hendak dicapai dan dipenuhinya. Demi mencapai tujuan-tujuan itu, orang terdorong melakukan suatu aktivitas yang disebut kerja. Tetapi tidak semua aktivitas dapat dikatakan kerja, karena menurut Magnis dalam Anoraga (2011:11) pekerjaan adalah kegiatan yang direncanakan. Jadi pekerjaan itu memerlukan pemikiran yang khusus dan tidak hanya karena pelaksanaan kegiatan itu sendiri menyenangkan, melainkan karena kita mau dengan sungguh-sungguh mencapai suatu hasil yang kemudian berdiri sendiri atau sebagai benda, karya, tenaga dan sebagainya, atau sebagai pelayanan terhadap masyarakat, termasuk dirinya sendiri. Kegiatan itu dapat berupa pemakaian tenaga jasmani maupun rohani.

Menurut Gomes (2013: 12) inti pekerjaan adalah kesadaran manusia. Pekerjaan memungkinkan orang dapat menyatakan diri secara obyektif ke dunia ini, sehingga ia dan orang lain dapat memandang dan memahami keberadaan dirinya.

Sedangkan kinerja itu sendiri dapat diartikan sebagai suatu tingkah laku (Mathis dan Jackson, 2012:45). Pandangan yang demikian adalah melihat kinerja dari sudut psikologi. Dalam psikologi kinerja menunjukkan tingkah laku sebagai keluaran (output) dari suatu proses berbagai macam komponen kejiwaan yang melatar belakangnya.

Menurut Widodo (dalam Pasalong, 2010: 197) kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya yang berkaitan dengan hasil seperti yang diharapkan. Sementara itu kinerja sebagai suatu hasil yang telah dikerjakan. Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia (1999: 69) menegaskan bahwa kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi.

Kinerja berasal dari pengertian *performance* dalam arti hasil atau prestasi kerja. Kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung, sehingga (Armstrong dan Baron, 1998) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Berdasarkan pada pengertian tersebut di atas, penulis menyimpulkan bahwa kinerja merupakan proses pelaksanaan pekerjaan dan

hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut serta apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya demi tujuan organisasi.

Konsep kinerja menurut Pasalong (2010 : 196) pada dasarnya dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai 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 menurut Jeddawi (2008) adalah digunakan untuk tercapainya kesejahteraan umum, adil dan makmur. Dalam bahasa program pemerintahan yaitu terwujudnya masyarakat adil dan makmur yang merata berkesinambungan material dan spiritual, maka terkait dengan hal tersebut idealnya diperlukan adanya Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai abdi negara dan masyarakat yang bersatu padu, bermental baik, berwibawa, berdaya guna, bersih, berkualitas, dan sadar akan tanggung jawabnya untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan. Sedangkan kualitas kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi.

Berdasarkan pada pemikiran tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat sebagai satu sistem, dalam arti tercapainya tujuan organisasi tidak dapat dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakkan atau dijalankan oleh pegawai yang berperan aktif sebagai administrator dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Kinerja organisasi menurut (Wibowo, 2009: 65) dan (Atmosudirdjo, 2004: 106) menyatakan bahwa kinerja organisasi adalah sebagai efektivitas organisasi secara menyeluruh untuk kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang

berkenaan melalui usaha-usaha yang sistemik dan untuk meningkatkan kemampuan organisasi secara terus menerus untuk mencapai kebutuhan organisasi secara efektif. Berpatokan pada pengertian kinerja organisasi tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja organisasi mempunyai beberapa elemen, yaitu: hasil kerja dicapai secara individual atau secara institusi, yang berarti kinerja organisasi tersebut adalah hasil akhir yang diperoleh; dalam melaksanakan tugas, lembaga diberikan wewenang dan tanggung-jawab, yang berarti orang atau lembaga diberikan hak dan kekuasaan untuk ditindaklanjuti sehingga pekerjaannya dapat dilakukan dengan baik dalam organisasi pekerjaan haruslah dilakukan secara legal, yang berarti dalam melaksanakan tugas individu atau lembaga, tentu saja harus mengikuti aturan yang telah ditetapkan dalam organisasi, pekerjaan tidaklah bertentangan dengan moral dan etika, artinya selain mengikuti aturan yang telah ditetapkan, tentu saja pekerjaan tersebut haruslah sesuai dengan moral dan etika yang berlaku secara umum.

Indikator kinerja oleh LAN-RI (1999) adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran/tujuan yang telah ditetapkan dengan mempertimbangkan indikator masukan (*input*), keluaran (*output*), hasil (*outcome*), manfaat (*benefit*), dan dampak (*impact*). LANRI (dalam Pasalong, 2010 : 202), mendefinisikan indikator masukan (*input*) adalah segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dapat berjalan untuk menghasilkan luaran. Indikator ini dapat berupa dana, sumber daya manusia, informasi, kebijakan atau peraturan perundang-undangan dan sebagainya. Indikator keluaran (*output*) adalah sesuatu yang dicapai dari suatu kegiatan yang dapat berupa fisik maupun non fisik.

Indikator hasil (*outcome*) adalah segala sesuatu yang terkait dengan tujuan akhir dari pelaksanaan kegiatan. Indikator manfaat (*benefit*) adalah sesuatu yang terkait dengan tujuan akhir dari pelaksanaan kegiatan. Indikator dampak (*impact*) adalah pengaruh yang ditimbulkan baik positif maupun negatif pada setiap tingkatan indikator berdasarkan asumsi yang telah ditetapkan. Penetapan indikator kinerja menurut LAN-RI, yaitu merupakan proses identifikasi dan klasifikasi indikator kinerja melalui sistem pengumpulan dan pengolahan data atau informasi untuk menentukan kinerja kegiatan, program dan atau kebijakan. Penetapan indikator kinerja harus didasarkan pada masukan (*input*), keluaran (*output*), hasil (*outcome*), manfaat (*benefit*), dan dampak (*impact*). Dengan demikian indikator kinerja dapat digunakan untuk mengevaluasi tahapan perencanaan, tahap pelaksanaan, dan tahap setelah kegiatan selesai dan berfungsi.

Berdasarkan pada penjelasan tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa hal-hal yang perlu diperhatikan dalam menentukan indikator kinerja, yaitu spesifik dan jelas; terukur secara objektif baik yang bersifat kualitatif maupun kuantitatif; dapat menunjukkan pencapaian keluaran hasil, manfaat, dan dampak; harus cukup fleksibel dan sensitif terhadap perubahan; efektif yaitu dapat dikumpulkan, diolah dan dianalisis datanya secara efisien dan efektif.

Pengukuran kinerja menurut (Rivai, 2004: 81) pada dasarnya digunakan untuk penilaian atas keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan kegiatan, program dan kebijakan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi instansi pemerintah. Pengukuran kinerja mencakup

penetapan indikator kinerja dan penetapan capaian indikator kinerja. Sedangkan penilaian kinerja itu sendiri merupakan evaluasi keberhasilan atau kegagalan seseorang dalam menjalankan tugasnya. Jika penilaian kinerja terhadap birokrasi dalam menjalankan tugasnya sebagai pelayan masyarakat.

Berdasarkan penjelasan tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator tersebut secara langsung atau tidak langsung dapat mengindikasikan sejauh mana keberhasilan pencapaian sasaran. Oleh karena itu, dalam indikator kinerja kegiatan merupakan proses indentifi kasi, pengembangan, seleksi, dan konsultasi tentang indikator kinerja atau ukuran keberhasilan kegiatan dan program-program instansi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi sektor publik menurut Marwansyah (2014: 20) antara lain faktor personal atau individual, meliputi pengetahuan, ketrampilan (skill), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu; faktor kepemimpinan, meliputi kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer dan team leader; faktor tim, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi; faktor kontekstual (situasional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai (individu), kinerja tim (kelompok), dan kinerja organisasi merupakan satu kesatuan yang tak dapat dipisahkan karena

tujuan organisasi tidak dapat dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakkan atau dijalankan oleh pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku utama dalam mencapai tujuan organisasi pemerintahan.

2.4. Penilaian Kinerja

Sesuai dengan fungsi manajemen personalia untuk mengembangkan pegawai, ini dilaksanakan perusahaan untuk memenuhi tuntutan jabatan atau pekerjaan sebagai akibat perkembangan teknologi, juga akibat semakin tajamnya persaingan yang dihadapi oleh sebuah organisasi baik itu pemerintah maupun swasta sehingga perlu pegawai yang berkualitas. Setiap pegawai dipaksa untuk dapat bekerja secara efektif, efisien, berkualitas serta berkuantitas terhadap pekerjaan, sehingga daya saing perusahaan maupun sebuah instansi semakin besar untuk dapat memanfaatkan peluang dalam pasar.

Penilaian kinerja dilaksanakan agar dapat mengetahui prestasi yang diraih oleh pegawai, ini sangat bermanfaat bagi organisasi dimana pegawai bekerja untuk menetapkan pengembangan atau kenaikan gaji bagi pegawai. Penilaian kinerja pegawai ini dilakukan secara berkala oleh atasan guna mengetahui perilaku dan hasil kerja yang dicapai pegawai.

Nasution (2010 : 90) mengatakan untuk mengetahui peningkatan tentang diri pegawai dalam pelaksanaan pekerjaannya adalah melalui Penilaian kinerja

Selanjutnya Handoko (2015 : 135) mengemukakan bahwa, Penilaian kinerja adalah proses melalui mana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja

pegawai. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada pegawai tentang pelaksanaan kerja mereka.

Menurut Hasibuan (2013 : 97) Penilaian kinerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar baik kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap individu.

Dari beberapa pendapat di atas maka dapat dijelaskan bahwa Penilaian kinerja tersebut adalah suatu sarana untuk mengukur dan menilai pegawai dalam melakukan pekerjaannya serta sebagai sarana untuk mengembangkan dan peningkatan karir dari pegawai yang bersangkutan. Penilaian kinerja ini mutlak dilakukan dan sedikit banyaknya bersifat subjektif, karena unsur-unsur dalam penilaian ini sendiri sulit mengukurnya. Maka manajer perlu mengumpulkan informasi yang relevan, teliti, dan cukup lengkap untuk dapat memberikan laporan penilaian yang benar-benar adil dan pegawai akan merasa puas.

2.5. Metode Penilaian kinerja

Keharusan untuk mengadakan Penilaian kinerja secara berkala, dan teliti merupakan beban bagi penyelia (penilai) karena menyangkut kepuasan pegawai, keadaan ini lebih jauh akan menuntut penyelia yang baik agar dapat menghasilkan Penilaian kinerja yang adil untuk semua pegawai. Sehingga pelaksanaan Penilaian kinerja dapat berjalan efektif dan efisien serta mencapai sasaran yang diinginkan sebuah organisasi.

Manullang (2011 : 73-80) mengemukakan bahwa metode-metode Penilaian

kinerja yang melingkupi :

- a. Metode Pemangkatan (rangking)
- b. Perbandingan berpasangan.
- c. Perbandingan orang dengan orang.
- d. Metode pemberian predikat.
- e. Skala grafik.
- f. Daftar prilaku check list)
- g. Pemilihan wajib.
- h. Insiden kritis.
- i. Evaluasi deskriptif.
- j. Manajemen berdasarkan sasaran (MBS).
- k. Skala penilaian yang didukung dengan prilaku.

Menurut Nasution (2010 : 100) pelaksanaan Penilaian kinerja ini dapat memiliki beberapa metode yang ada, yaitu :

- a. Penetapan peringkat (*rangking methode*)
- b. Perbandingan antara pegawai (*employee comparison*)
- c. Skala grafik (*graphic scale method*).
- d. Cecklis yang dibobot (*weighted checklist*).
- e. Cerita yang menjelaskan (*description essays*)

Secara satu persatu point-point di atas dapat dijelaskan:

ad.a. Penetapan pengkat (*ranging method*)

Bentuk Penilaian kinerja ini sangat sederhana, yaitu membandingkan sesama pegawai dalam satu unit kerja. Hasil perbandingan yang akan diperoleh dengan metode ini adalah penyusunan peringkat pegawai secara sederhana. Dalam penyusunan peringkat ini sebuah organisasi mempunyai kriteria/unsur tertentu, seperti kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, disiplin, pengetahuan tentang pekerjaan. Dengan peringkat inilah organisasi akan dapat menentukan pegawai yang punya prestasi kerja yang baik, sehingga akan dapat ditentukan promosi atau kenaikan gaji bagi pegawai yang punya prestasi tersebut.

ad.b. Perbandingan antara pegawai (*employee comparison*)

Metode ini dilakukan dengan membandingkan seorang pegawai yang mempunyai nilai prestasi kerja yang baik/sangat baik, terhadap seluruh pegawai yang ada dalam instansi atau unit kerja. Dengan adanya seorang pegawai sebagai pembanding prestasi kerja ini, pegawai yang lain tinggal dicocokkan prestasi kerja terhadap pegawai yang mempunyai prestasi yang sangat baik itu. yang lain tinggal dicocokkan prestasi kerja terhadap pegawai yang mempunyai prestasi yang sangat baik itu.

ad.c. Skala grafik (*graphic scale method*)

Merupakan suatu metode Penilaian kinerja yang paling umum digunakan, metode ini hampir sama dengan metode Penilaian kinerja perbandingan antara pegawai. Dalam metode penilaian ini digunakan unsur-unsur penilaian yang jelas

batasnya, bukan menggunakan pembandingan seorang pegawai yang berprestasi baik dengan pegawai lainnya. Ini perbedaan yang mendasar kedua metode ini.

ad.d. Cecklis yang dibobot (*weighted checklist*)

Penilaian kinerja dengan metode ini terdiri dari sejumlah pertanyaan yang menjelaskan aneka ragam, perilaku pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan. Setiap unsur mempunyai bobot atau nilai yang diberikan pada unsur tersebut. Penilaian bagi setiap pegawai dilakukan dengan memberikan tanda cek untuk setiap unsur penilaian ini, yang dapat menjelaskan perilaku maupun hasil kerjanya.

ad.e. Cerita yang menjelaskan (*description essay*)

Metode ini untuk Penilaian kinerja yang mengharuskan penilaian menguraikan pokok-pokok (unsur-unsur) kekuatan pegawai dalam melakukan pekerjaannya, kelemahan-kelemahan dalam melaksanakan pekerjaan. Kadang banyak penilaian ini hanya mengharuskan penilai untuk menjelaskan secara rinci tentang pekerjaan yang dilakukan pegawai. Ada juga perusahaan memberikan kebebasan pada penilai untuk melakukan penilaian unsur apa yang cocok menurutnya. Sehingga dalam bentuk penilaian prestasi akan sangat berbeda sekali dalam setiap perusahaan, bila dibandingkan dengan metode lainnya.

Apabila diperbandingkan kedua pendapat diatas maka Manullang menjelaskan lebih kompleks daripada Nasution. Ada hal-hal yang menurut Manullang merupakan metode dalam Penilaian kinerja, sedangkan Nasution menjelaskan lebih sederhana dengan menggabungkan antara dua metode ke dalam satu metode. Dan hal ini

menurut penulis dapat saja dilakukan karena masing-masing sarjana memiliki kriteria dalam menentukan penguraian mengenai metode Penilaian kinerja.

2.6. Hal-Hal Yang Perlu Diperhatikan Dalam Penilaian kinerja

Penilaian kinerja sebagaimana diuraikan terdahulu memberikan manfaat baik itu bagi perusahaan maupun pegawai, namun semua dalam praktek diakui bahwa adalah sukar untuk mengadakan Penilaian kinerja pegawai adalah sukar dalam obyektivitasnya.

Oleh karena itu dalam Penilaian kinerja ada beberapa hal yang perlu diperhatikan. Simmamora (2012 : 374-375) mengatakan supervisor harus benar-benar memperhatikan hal-hal berikut :

- a. Ketelitian.
- b. Berfokus pada perilaku dan hasil, bukan sikap.
- c. Bersikap jujur dan adil.
- d. Bersikap rasional, jangan emosional

Sedangkan menurut Terry dalam Syaidam (2012 : 93-94) hal-hal yang perlu diperhatikan dalam Penilaian kinerja adalah :

- a. Ketepatan.
- b. Penampilan.
- c. Tahu kewajibannya.
- d. Kepuasan.
- e. Kerjasama.

- f. Kesopanan.
- g. Daya pikir kreatif.
- h. Dapat dipercaya.
- i. Pengetahuan umum.
- j. Tulisan tangan.
- k. Inisiatif.
- l. Minat kerja.
- m. Kepemimpinan.
- n. Kesetiaan.
- o. Kerapian pribadi.
- p. Kegairahan untuk studi.
- q. Ketelitian dan kebijaksanaan.

Selanjutnya Manullang (2011 : 149) menyatakan bahwa hal-hal yang perlu diperhatikan dalam Penilaian kinerja pegawai adalah dengan cara terlebih dahulu memberikan suatu pendapat bahwa semua pegawai telah bekerja secara baik, namun demikian dibutuhkan tindak lanjut dari penilaian tersebut. Umumnya penilai cenderung menilai pegawai baik, karena mengetahui sungguh-sungguh pegawai yang bersangkutan mempunyai sifat yang baik dalam sesuatu hal. Demikian pula sebaliknya ia cenderung menilai pegawai yang jelek karena mengetahui dengan pasti sesuatu sifat jelek pegawai yang dinilai. Dengan kata lain sering terjadi penilai cenderung menilai sifat-sifat sama dengan tingkatan sifat yang menonjol yang sudah diketahui.

Dengan demikian dari pendapat di atas dapat dijelaskan bahwa hal-hal yang perlu diperhatikan dalam Penilaian kinerja adalah hal-hal yang menurut penilai. Hal-hal yang dinilai biasanya merupakan kebiasaan yang terbit dari kerja itu sendiri, seperti ketepatan waktu kerja, hasil yang dicapai serta keluhan kerja.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Bentuk Penelitian

Sesuai dengan rumusan dan tujuan penelitian, maka bentuk penelitian ini menitik beratkan pada proses, deskripsi analisis, yang bertujuan untuk mengetahui eksistensi, fungsi dan tugas pihak-pihak yang melakukan pengambilan keputusan di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya dalam upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia untuk mendukung kinerja Kantor Pertanahan Kota Binjai.

Pendekatan yang dilakukan adalah bersifat yuridis, normative, sosiologis dan empiris. Pendekatan yuridis, normative, dimaksudkan meneliti bahan-bahan kepustakaan umum, perundang-undangan yang berlaku, yang berkaitan dengan permasalahan.

Pendekatan yuridis empiris dimaksudkan untuk melihat kebijakan yang diambil oleh Kantor Pertanahan Kota Binjai dalam peningkatan kinerja pegawai negeri sipilnya.

Kerd dan Miles (dalam Moleong, 2012: 45) mendefinisikan bahwa penelitian kualitatif adalah tradisi tertentu dalam Ilmu Pengetahuan Sosial yang secara fundamental bergantung kepada pengamatan manusia dalam kawasan tersendiri dan berhubungan dengan orang-orang tersebut dalam bahasanya dan dalam peristilahannya. Sedangkan Boyman dan Taylor (dalam Moleong, 2012: 46) mendefinisikan metodologi kualitatif sebagai “prosedur penelitian menghasilkan data

deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati". Sasaran dari pendapat mereka ini diarahkan kepada individu atau organisasi ke dalam variable dan hipotesis.

Pada penelitian kualitatif menekankan unsur manusia sebagai sarana penelitian yang dapat berhubungan dengan responden, penelitian dengan bantuan orang lain guna pengumpulan data penelitian yang dilakukan.

3.2. Lokasi Penelitian

Sesuai dengan judul penelitian : "Analisis Kualitas Sumber Daya Manusia dalam Mendukung Kinerja Kantor Kantor Pertanahan Kota Binjai", maka penelitian akan dilakukan pada Kantor Pertanahan Kota Binjai.

3.3. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Arikunto (2008 : 115), populasi adalah seluruh objek yang diteliti, dapat berupa orang, sejumlah barang, sejumlah tahun penjualan dan lain sebagainya. Dengan demikian yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil pada lingkungan Kantor Pertanahan Kota Binjai yang keseluruhannya berjumlah 38 jiwa.

2. Sampel

Menurut Arikunto (2008 : 112), sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Untuk sekedar acuan-acuan maka apabila subjeknya kurang dari

100 orang, lebih baik diambil semua sehingga penelitian merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subjeknya besar, maka dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih.

Dari pendapat di atas maka dalam penelitian ini populasi yang ada kurang dari 100 orang, maka sampel yang diajukan adalah seluruhnya yaitu 38 orang.

Teknik penetapan responden yang dilakukan adalah *probability sampling*. Menurut Sugiyono, (2012 : 92) teknik ini memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Dengan demikian maka dalam teknik penetapan sampel ini penetapan sampel dilakukan dengan mengambil sebanyak 50% anggota populasi untuk dijadikan sampel.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Di dalam melaksanakan pengumpulan data maupun keterangan yang diperlukan dalam penelitian ini penulis menggunakan :

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Suatu penelitian yang dilakukan untuk mendapatkan data sekunder dengan cara membaca buku-buku, majalah-majalah dan brosur-brosur yang ada kaitannya dengan topik penelitian ini.

2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Adapun tehnik pengumpulan data yang dilakukan melalui :

b. Observasi, yakni mengadakan pengamatan langsung dan dibantu

dengan pencatatan fenomena yang ditemukan di lapangan.

- c. Wawancara, penulis juga melakukan tanya jawab kepada pihak yang berwenang memberikan pendapat tentang pertanyaan yang diajukan.
- d. Angket, yaitu mengajukan beberapa pertanyaan secara berstruktur yang disebarakan kepada responden.

Teknik pengumpulan skor atau nilai yang digunakan dalam penelitian ini adalah memakai skala ordinal untuk menilai jawaban quisioner yang disebarakan kepada responden.

Adapun skor dari setiap pertanyaan yang ditentukan yaitu :

1. Untuk alternatif jawaban a, diberi nilai skor 3.
2. Untuk alternatif jawaban b, diberi nilai skor 2.
3. Untuk alternatif jawaban c, diberi nilai skor 1.

Kemudian untuk menentukan atau mengetahui kategori jawaban responden terhadap masing-masing alternatif apakah tergolong tinggi, sedang atau rendah, terlebih dahulu ditentukan skala intervalnya dengan cara skor tertinggi dikurangi skor terendah, kemudian dibagi dengan bilangan.

3.5. Definisi Konsep dan Operasional

Menurut Singarimbun (2008 : 33) konsep merupakan istilah dan definisi yang digunakan untuk menggambarkan secara abstrak kejadian kelompok atau individu yang menjadi pusat perhatian ilmu sosial. Untuk mendapatkan batasan yang lebih jelas dari masing-masing konsep yang akan diteliti, maka penulis mengemukakan

definisi dari beberapa konsep yang digunakan yaitu terdiri dari dua variabel saja yaitu: Variabel “Kualitas Sumber Daya Manusia” dan Variabel Kinerja yang merupakan suatu upaya yang dilakukan oleh sebuah instansi terhadap pelaksanaan tugas dari pegawainya.

Adapun definisi operasional dari Kualitas Sumber Daya Manusia dalam mendukung kinerja adalah :

1. Kualitas Kinerja adalah mengacu pada: Pengetahuan (*Knowledge*) yaitu kemampuan yang dimiliki karyawan yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya pikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki karyawan
2. Sediaan sumber daya manusia adalah jumlah dan
3. Sediaan anggaran.
4. Sediaan sarana
5. Sediaan prasarana
6. Efisiensi birokrasi
7. Disiplin kerja.

3.6. Teknik Analisis Data

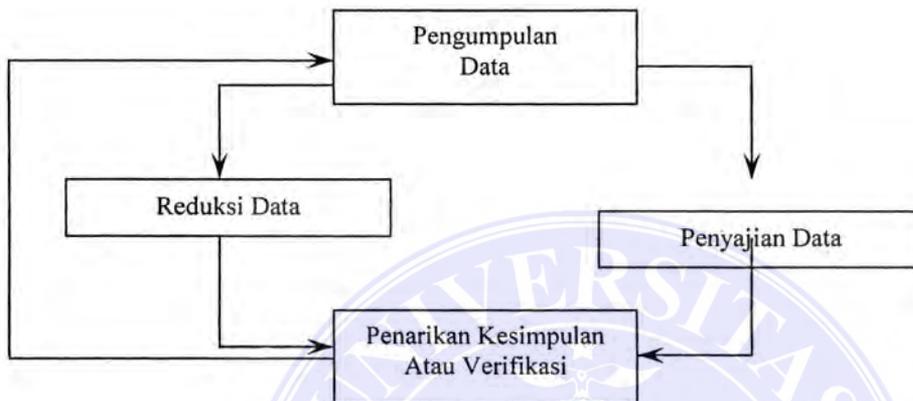
Analisa data dalam penelitian ini menurut (Moleong (2012: 109) adalah proses pengorganisasian dan mengurut data ke dalam pola, kategori dan satuan uraian dasar sehingga dapat diketemukan tema serta sesuai dengan yang disarankan oleh data.

Data yang diperoleh baik saat pengumpulan data di lapangan maupun setelah data terkumpul, kemudian data yang terkumpul diolah agar sistematis. Data tersebut akan diolah melalui dari mengedit data, mengklarifikasikan. Mereduksi, menyajikan dan menyimpulkan. Dalam penelitian ini menggunakan metode kualitatif yaitu dengan mendeskripsikan serta menjelaskan data yang diperoleh selama penelitian diproses dengan analisa dan teknik yang digunakan sesuai tahapan yang dikemukakan oleh Miles dan Humbermen dalam Moleong (2012 : 110) dengan model interaktif yang merupakan siklus pengumpulan data, reduksi data dan sajian serta kesimpulan seperti gambar.

Analisa data dalam penelitian ini menurut Moleong (2012:121) adalah proses pengorganisasian dan menurut data ke dalam pola, kategori dan satuan uraian dasar sehingga dapat diketemukan tema serta sesuai dengan yang disarankan oleh data.

Data yang terkumpul baik saat pengumpulan data di lapangan maupun setelah data terkumpul, kemudian data yang terkumpul diolah agar sistematis. Data tersebut akan diolah melalui dari mengedit data, mengklarifikasikan, mereduksi, menyajikan dan menyimpulkan. Dalam penelitian ini menggunakan metode kualitatif yaitu dengan mendeskripsikan serta menjelaskan data yang diperoleh selama penelitian di proses dengan analisa dan teknik yang digunakan sesuai tahapan yang dikemukakan oleh Miles dan Humbermen dalam Moleong (2012:119) dengan model interaktif yang merupakan siklus pengumpulan data, reduksi data dan sajian serta kesimpulan seperti gambar.

Gambar 3.1
Analisa Model Interaktif



Tahapan analisa tersebut di atas adalah sebagai berikut :

- Reduksi Data

Diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan pengabstrakan dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan. Dari pengumpulan data yang ada kemudian direduksi untuk pengorganisasian data dalam memudahkan menarik kesimpulan/verifikasi.

- Penyajian Data

Sebagai sekumpulan informasi yang tersusun memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan data disajikan secara tertulis berdasarkan kasus-kasus faktual yang saling berkaitan dan dalam penyajian data ini digunakan untuk memahami apa yang sebenarnya terjadi pada proses peningkatan kinerja pegawai di lingkungan Kantor Pertanahan Kota Binjai.

- Menarik Kesimpulan

Proses mencari kesimpulan arti benda-benda, mencatat keteraturan, pola-pola penjelasan, konfigurasi-konfigurasi yang mungkin, alur sebab akibat dan proporsi peneliti. Kesimpulan-kesimpulan juga diverifikasi selama penelitian berlangsung untuk mencari kesimpulan akhir tentang peningkatan kinerja pegawai di lingkungan Kantor Pertanahan Kota Binjai.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

1. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kualitas kinerja Kantor Pertanahan Kota Binjai meliputi :

- tersedianya sumber daya manusia yang cukup dan memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan kantor pertanahan Kota Binjai,
- tersedianya anggaran, sarana dan prasarana yang memadai, dan ditopang pula oleh efisiensi birokrasi dan disiplin kerja yang tinggi.
- Adanya program program Pelatihan seperti Diklat Teknis ataupun seminar
- Pemberian Intensif baik berupa materiil berupa tambahan penghasilan maupun non materiil berupa promosi jabatan.

2. Hambatan peningkatan kualitas sumber daya manusia sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai di Lingkungan Kantor Pertanahan Kota Binjai adalah :

- Terbatasnya ketersediaan anggaran baik itu untuk keperluan Operasional Perkantoran ataupun Pengadaan Pegawai.
- Faktor internal birokrasi, seperti: sumber daya dan struktur organisasi secara bersama-sama menjadi hambatan bagi upaya peningkatan kualitas kinerja di lingkungan Kantor Pertanahan Kota Binjai.

3. Pendidikan dan latihan mampu meningkatkan kinerja pegawai Kantor Pertanahan

Kota Binjai sebab dengan adanya pemberian pendidikan dan latihan maka pengetahuan, wawasan serta tata cara kerja pegawai Kantor Pertanahan Kota Binjai akan dapat dikembangkan oleh masing-masing pribadinya.

5.1. Saran

Berdasarkan uraian terdahulu penulis akan mencoba mengemukakan saran-saran yang mungkin dapat dimanfaatkan pimpinan pada masa yang akan datang, yaitu:

1. Agar dioptimalkan anggaran yang tersedia untuk kegiatan Operasional Perkantoran sehingga mampu memberikan kualitas Kinerja yang bermanfaat.
2. Pengoptimalan Sumber Daya Manusia yang tersedia, baik dari segi rangkap Jabatan ataupun penambahan jam Kerja (Jam Kerja Lembur) sehingga Kegiatan Pelayanan pada Kantor Pertanahan Kota Binjai dapat dimaksimalkan.
3. Meningkatkan kreatifitas dalam bekerja untuk memberikan percepatan pelayanan kepada masyarakat dan melakukan pengusulan ke tingkatan Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi untuk penambahan jumlah pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Munir. 2010. *Pendidikan Karakter Membangun Karakter Anak Sejak dari Rumah*. Yogyakarta : PT Pustaka Insan Madani.
- Anoraga , 2011, *Psikologi Manajemen*, Bandung: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi, 2008, *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Atmosudirdjo, Prajudi. 2004. *Administrasi dan Manajemen Umum*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Gomes, Faustino Cardoso, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi.
- Handoko, T. Hani. 2015. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Komaruddin. Ahmad, 2004. *Dasar-Dasar Manajemen Investasi dan Portofolio*. Jakarta : PT.Rineka Cipta.
- LAN RI, 1999, *Prinsip-Prinsip Penyelenggaraan Negara*. Jakarta.
- Manullang, M, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Margono. 2006. *Filsafat dan Prinsip-prinsip Manajemen Mutu Terpadu di Perguruan Tinggi*. Jakarta: Heds Project
- Maslow, Abraham H. 2009, *Motivation and Personality*. Jakarta: Rajawali.
- Marwansyah . 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Mathis & Jackson, RL. 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Terjemahan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, Jakarta: Penerbit PT. Salemba Empat.
- Moleong, Lexy, 2012, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyono, Mauled, 2014, *Penerapan Produktivitas Dalam Organisasi*, Jakarta: Bumi Aksara.

- Nasution, Zulkarnain, 2012. *Manajemen Humas di Lembaga Pendidikan*, Malang: UMM Press, Malang
- Nawawi. Hadari, 1991. *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: UGM Press.
- Ndraha, Taliziduhu, 2009, *Pengantar teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Notoatmodjo. 2018. *Ilmu Perilaku Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Pasalong, H, 2010, *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veitzal. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Bandung: Grafindo.
- Saydam, Gauzali, 2012, *Disiplin Kerja*. Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Siagian, Sondang P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry, 2012, *Disiplin Kerja*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi, 2008, *Metode Penelitian Survei*, Jakarta: LP3ES.
- Sugeng. Pamudji, dan Aisiah, Nurul, 2012. *Pengaruh Kualitas Audit, Kondisi Keuangan Perusahaan, Opini Audit Tahun Sebelumnya, Pertumbuhan Perusahaan dan Ukuran Perusahaan Terhadap Kecenderungan Penerimaan Opini Audit Going Concern* ".*Diponegoro Journal of Accounting*, Vol. 1, No.1.
- Suprihanto, John, 2014, *Manajemen Personalia*, Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Suryati, 2013, *Perilaku Keorganisasian*, Jakarta: Pustaka Jaya.
- Sugiyono, 2012, *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. 2014. *Perilaku Dalam Organisasi*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Wursanto. 2002. *Dasar-dasar Ilmu Organisasi*, Yogyakarta: Andi Offset