

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Dalam kewenangan otonomi daerah, pemerintah daerah (Pemda) diwajibkan melaksanakan urusan wajib kependudukan dan pencatatan sipil yang diartikan sebagai pemenuhan hak sipil sebagai Warga Negara Indonesia (WNI). Dalam pendataan sipil, diperlukan pencatatan yang akurat, efektif dan efisien, maka dari itu pelayanan administrasi kependudukan dan pencatatan sipil perlu diselenggarakan secara transparan dan profesional dengan memanfaatkan teknologi yang tersedia.

Daerah Kota/Kabupaten diberikan kewenangan untuk mengurus dan memajukan daerahnya sendiri sesuai dengan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah dan Undang-Undang nomor 33 Tahun 2004 oleh karena itu Pemerintah Kabupaten Tegal menerbitkan Peraturan Daerah Kabupaten Tegal Nomor 8 Tahun 2008 tentang Pembentukan Organisasi Dinas-Dinas Daerah, salah satunya pembentukan satuan kerja pemerintah daerah Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil.

Kewenangan yang dilaksanakan oleh Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan umum di bidang kependudukan tertuang dalam peraturan Bupati Tegal Nomor 13 Tahun 2008 tentang Penjabaran Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Kepala Dinas, Sekretaris, Kepala Bidang, Kepala Sub Bagian, Kepala Seksi, dan Kepala Unit Pelaksana Teknis Daerah sebagai berikut:

- a. Penetapan kebijakan pendaftaran penduduk, pencatatan sipil, pengelolaan informasi administrasi kependudukan, perkembangan kependudukan dan perencanaan kependudukan.
- b. Sosialisasi pendaftaran penduduk, pencatatan sipil, dan pengelolaan informasi administrasi kependudukan
- c. Penyelenggaraan pendaftaran penduduk, pencatatan sipil, pengelolaan informasi administrasi kependudukan, perkembangan kependudukan dan perencanaan kependudukan

- d. Pemantauan dan evaluasi pendaftaran penduduk, pencatatan sipil, pengelolaan informasi administrasi kependudukan, perkembangan kependudukan dan perencanaan kependudukan.
- e. Pembinaan dan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) pengelola pendaftaran penduduk, pencatatan sipil dan informasi administrasi kependudukan.
- f. Pengawasan atas penyelenggaraan pendaftaran penduduk, pencatatan sipil, pengelolaan informasi administrasi kependudukan, perkembangan kependudukan dan perencanaan kependudukan.
- g. Penyelenggaraan kesekretariatan/ketatausahaan dinas.

1.2 Visi dan Misi Organisasi

1.2.1 Visi Organisasi

Dalam rangka memenuhi hak sipil WNI untuk mendapatkan pendataan kependudukan dan pencatatan sipil yang tepat, efektif dan efisien, Disdukcapil Kabupaten Tegal memiliki visi “Terciptanya Tertib Administrasi Kependudukan Berbasis Sistem Informasi Administrasi Kependudukan (SIAK) Melalui Pelayanan Prima”

1.2.2 Misi Organisasi

Misi Disdukcapil Kabupaten Tegal adalah sebagai berikut:

- a. Mewujudkan pelayanan prima kepada masyarakat dalam bidang administrasi kependudukan serta pencatatan sipil.
- b. Menciptakan kondisi pelayanan yang mudah, cepat, tepat dan transparan dalam rangka pelayanan kependudukan dan pencatatan sipil untuk mewujudkan pelayanan prima.
- c. Mempersiapkan sumber daya manusia, sarana dan prasarana untuk mendukung terciptanya optimalisasi pelayanan dan pembinaan administrasi kependudukan dan pencatatan sipil.
- d. Meningkatkan pemanfaatan Sistem Informasi Administrasi Kependudukan (SIAK).

1.2.3 Tugas dan Fungsi

Dalam Peraturan Bupati Tegal Nomor 71 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta tata kerja Dinas-Dinas Daerah dan Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tegal, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil memiliki tugas dan fungsi sebagai berikut:

- a. Penetapan kebijakan dibidang pelayanan pendaftaran penduduk, bidang pelayanan pencatatan sipil, bidang pengelolaan informasi administrasi kependudukan, bidang pemanfaatan data dan inovasi pelayanan
- b. Sosialisasi pendaftaran penduduk, pencatatan sipil, pengelolaan informasi administrasi kependudukan dan bidang pemanfaatan data dan inovasi pelayanan
- c. Penyelenggaraan kebijakan dibidang pelayanan pendaftaran penduduk, bidang pelayanan pencatatan sipil, bidang pengelolaan informasi administrasi kependudukan dan bidang pemanfaatan data dan inovasi pelayanan
- d. Pemantauan dan evaluasi kebijakan dibidang pelayanan pendaftaran penduduk, bidang pelayanan pencatatan sipil, bidang pengelolaan informasi administrasi kependudukan dan bidang pemanfaatan data dan inovasi pelayanan
- e. Pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia pengelola pendaftaran penduduk, pencatatan sipil dan informasi administrasi kependudukan
- f. Pengawasan atas penyelenggaraan kebijakan dibidang pelayanan pendaftaran penduduk, bidang pelayanan pencatatan sipil, bidang pengelolaan informasi administrasi kependudukan, dan bidang pemanfaatan data dan inovasi pelayanan
- g. Penyelenggaraan kesetariatan/ketatausahaan Dinas.

1.2.4 Logo Organisasi

Berdasarkan wawancara dengan Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tegal, bahwa logo Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tegal menggunakan logo yang sama dengan Kabupaten Tegal mengingat Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil ini merupakan instansi pemerintahan.



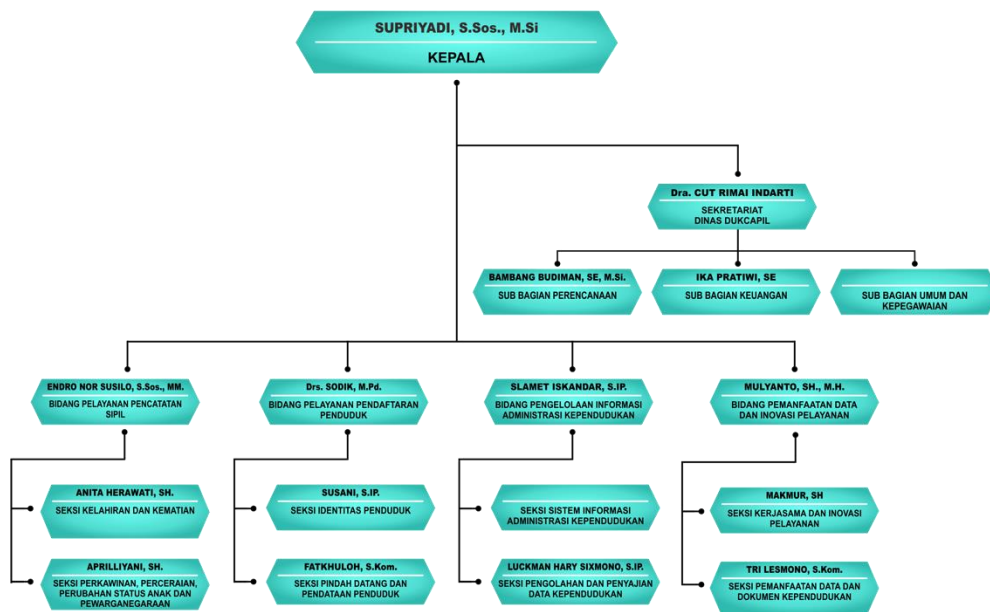
Gambar 1.1 Lambang Kabupaten Tegal

Sumber: Data Profil Instansi Disdukcapil Kabupaten Tegal

1.2.5 Struktur Organisasi

Struktur organisasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tegal per tahun 2019 berdasarkan data jabatan struktural perangkat daerah Kabupaten Tegal sebagai berikut:

Struktur Organisasi **DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL (DINAS DUKCAPIL)**



Gambar 1.2 Struktur Organisasi Disdukcapil Kabupaten Tegal

Sumber: Data Profil Instansi Disdukcapil Kabupaten Tegal (2020)

1.3 Latar Belakang Penelitian

Disdukcapil Kabupaten Tegal merupakan instansi Pemerintah Daerah yang menyediakan pelayanan administrasi kependudukan bagi masyarakat dengan domisili terdaftar di Kabupaten Tegal. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tegal memiliki sumber daya manusia yang terdiri dari berbagai generasi dengan jumlah pegawai yang banyak. Pelayanan administrasi kependudukan saat ini hampir seluruhnya menggunakan sistem teknologi informasi, hal ini menyebabkan sebagian pegawai perlu beradaptasi dengan sistem kerja baru yang menggunakan teknologi sehingga kinerjanya terhadap organisasi tidak mengalami penurunan.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tegal ini salah satu instansi daerah terpenting karena berhubungan langsung dengan masyarakat untuk melaksanakan pelayanan dan pendataan kependudukan suatu daerah yang saat ini hampir semuanya dilakukan secara daring. Inovasi-inovasi terus dikembangkan oleh pemerintah pusat mulai dari E-KTP, Kartu Identitas Anak (KIA), hingga inovasi yang diberikan oleh daerah setempat seperti sistem pelaporan daring, sistem antrian daring, dan pencetakan Kartu Keluarga mandiri tanpa harus melalui petugas Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tegal.

Werther dan Davis dalam Soetrisno (2016:4) mengemukakan bahwa sumber daya manusia merupakan seseorang yang siap, mampu, dan siaga dalam menjadi pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber Daya Manusia harus dikelola dengan baik agar mampu meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi menurut Hariandja (2002:2) dengan pengelolaan sumber daya manusia yang baik, diharapkan sumber daya manusia dalam organisasi tersebut dapat menjadi *Human Capital Investment* atau investasi sumber daya manusia (Sudaryo, dkk, 2018:3)

Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya dapat dilihat atau ditentukan berdasarkan kinerja pegawai sebagai penggerak organisasi tersebut. Secara garis besar, indikator keberhasilan dan tujuan bagi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil adalah pelayanan prima kepada masyarakat dengan penerapan teknologi informasi secara maksimal.

Kinerja pegawai adalah hasil dari perilaku yang dilakukan dalam suatu pekerjaan menurut Fattah (2017:8). Melalui kinerja, sebuah organisasi memiliki tolak ukur terhadap para pegawai sebagai penggerak organisasi. Pegawai dalam sebuah organisasi diharapkan dapat bertanggung jawab pada tugas-tugasnya sehingga akan muncul sebuah prestasi kerja atas capaian yang diraih secara optimal. Menurut Prawirosentono dalam Fauzi dan Nugroho (2020:3) kinerja pegawai dengan organisasinya sangat berhubungan erat, bila kinerja pegawai baik maka sangat dimungkinkan organisasi tersebut juga baik, pegawai akan memiliki kinerja baik apabila memiliki keahlian tinggi sehingga organisasi yang baik akan memberikan kompensasi yang tinggi sesuai dengan perjanjian.

Dalam memudahkan interpretasi atas pencapaian kinerja, Disdukcapil Kabupaten Tegal menggunakan interval nilai yang diatur dalam Peraturan Menteri Pemberdayaan

Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PERMENPAN & RB) Nomor 12 Tahun 2015 sebagai berikut:

TABEL 1.1
INTERVAL PENILAIAN

Skala Nilai	Kategori Penilaian
91-100	Sangat Memuaskan
81-90	Memuaskan
71-80	Sangat Baik
61-70	Baik
51-60	Cukup
31-50	Kurang
0-30	Sangat Kurang

Sumber: Data Olahan dari Kepegawaian Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tegal (2020)

Persentase capaian kinerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tegal Tahun 2020 adalah sebagai berikut:

TABEL 1.2
PERSENTASE CAPAIAN KINERJA TAHUN 2020 PER-INDIKATOR

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Target	Realisasi	Capaian (%)	Kategori
Meningkatnya capaian pelayanan Administrasi Kependudukan	1. Persentase penduduk usia 0-18 tahun ber akta kelahiran	411.636	383.220	93,10%	Sangat Memuaskan
	2. Persentase penduduk ber akta kematian	15.474	10.606	68,54%	Baik
	3. Persentase penduduk ber Kartu Keluarga	538.160	493.555	91,67%	Sangat Memuaskan
	4. Persentase penduduk ber KTP-Elektronik	495.150	493.355	99,63%	Sangat Memuaskan

5. Persentase anak memiliki KIA	379.675	80.408	21,18%	Sangat Kurang
6. Persentase Inovasi Pelayanan Kependudukan dan Pencatatan Sipil	18	9	50%	Kurang

Sumber: Data Olahan dari Kepegawaian Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tegal (2020)

Berdasarkan tabel di atas, belum semua indikator tercapai dengan sangat memuaskan, menurut Supriyadi (2021) hal ini terjadi karena terbatasnya sumber daya manusia serta sarana dan prasarana yang dimiliki. Disdukcapil Kabupaten Tegal memiliki setengah pegawainnya merupakan generasi X yang awam dengan teknologi, hal ini menyebabkan tidak meratanya kinerja maupun capaian kerja organisasi.

Dalam hasil capaian kinerja tahun 2020, salah satu indikator yang menggambarkan persentase kepemilikan Kartu Identitas Anak (KIA) mendapat kategori capaian sangat kurang, program KIA sendiri merupakan program yang diluncurkan oleh Pemerintah Pusat beberapa tahun lalu. KIA ini diluncurkan oleh pemerintah pusat dalam hal ini adalah Kementerian Dalam Negeri sebagai upaya peningkatan pendataan, perlindungan dan pelayanan publik. KIA berfungsi sebagai identitas anak dibawah 17 tahun dan belum menikah sehingga dapat memiliki kartu identitas untuk mengurus administrasi secara mandiri seperti pelayanan BPJS atau syarat mendaftar sekolah. Realisasi KIA di daerah khususnya Kabupaten Tegal masih sangat kurang. Selain itu, inovasi pelayanan yang menjadi salah satu indikator capaian kinerja tersebut juga masih berkategori kurang. Menurut Kepala Disdukcapil Kabupaten Tegal Supriyadi (2021) hal ini terjadi karena kurangnya sumber daya manusia dan sarana prasarana yang memadai seperti halnya untuk pencetakan KIA, jumlah pegawai Disdukcapil Kabupaten Tegal yang dapat melakukan pencetakan sangat terbatas sehingga hanya berfokus kepada pencetakan KTP Elektronik, selain kurangnya sumber daya manusia yang memadai, Disdukcapil Kabupaten Tegal juga kekurangan teknologi untuk menunjang pencetakan KIA maupun KTP Elektronik sehingga hal ini mengakibatkan kurangnya realisasi target pencetakan KIA Disdukcapil Kabupaten Tegal. Dengan dilakukannya penelitian menggunakan uji beda ini, diharapkan

dapat mengetahui sejauh mana perbedaan yang dimiliki antara pegawai generasi X dan generasi Y sehingga menjadi dasar logis untuk menentukan metode yang tepat untuk mengatasi perbedaan tersebut.

Menurut Howe dan Strauss dalam Putra (2016) perbedaan generasi dapat dilihat berdasarkan kesamaan rentang waktu kelahiran dan kejadian pada masa tersebut seperti krisis 1998 atau bahkan Perang Dunia ke 2. Generasi X merupakan generasi yang lahir pada awal kemajuan teknologi seperti komputer dan TV kabel, mereka cenderung mudah beradaptasi, menerima perubahan dengan baik dan cenderung menghitung kontribusi hasil kerjanya seperti yang dinyatakan oleh Jurkiewicz dalam Putra (2016). Sedangkan generasi Y lahir di lingkungan yang sudah tinggi teknologi dan dikenal secara umum sebagai generasi milenial seperti yang dinyatakan oleh Messara dkk dalam Olivia S dan Fakhri (2020). Lyons dalam Putra (2016) menambahkan bahwa generasi ini banyak menggunakan teknologi sebagai alat berkomunikasi seperti *e-mail*, *Short Message Service (SMS)*, dan media sosial seperti *facebook* sehingga generasi ini memiliki karakteristik cenderung berbeda pada setiap individu dilihat dari strata ekonomi, tempat dimana mereka tumbuh berkembang dan status sosial keluarganya. Generasi ini juga memiliki komunikasi yang terbuka dibanding dengan generasi sebelumnya sehingga mereka sangat reaktif terhadap perubahan yang terjadi pada lingkungan sekitar dan sangat tertarik dengan kekayaan. Generasi Y atau yang dikenal dengan generasi digital biasa mengakses informasi dengan cepat, oleh karena itu kinerja generasi Y cenderung melambat jika tergabung dalam suatu organisasi yang sama dengan generasi X, menurut Nindyati (2017) generasi Y merupakan generasi yang menerima perbedaan dan keragaman oleh karena itu bekerja bersama dengan generasi X dapat diterima dengan baik oleh generasi Y dan cenderung mengadaptasi perbedaan tersebut menjadi pengetahuan tambahan. Sedangkan generasi X memiliki konsep pemikiran tentang loyalitas pada organisasi untuk mendapatkan pemasukan tetap. Belajar dari pengalaman pada tahun 1970 hingga 1980-an yang merupakan tahun sulit untuk perekonomian yang mana banyaknya fenomena pengangguran karena tidak adanya lapangan pekerjaan pada saat itu seperti yang dikemukakan oleh Ball dan Gotsill dalam Nindyati (2017).

Penerapan teknologi pada pelayanan kependudukan membawa perubahan yang sangat efektif dan efisien bagi masyarakat maupun bagi pegawai instansi tersebut. Namun

dengan beragamnya sumber daya manusia dan generasi didalamnya, tidak semua pegawai dapat mengikuti perkembangan teknologi yang sangat pesat pada penerapan pelayanan Disdukcapil Kabupaten Tegal. Terlebih di Era Pandemi seperti sekarang ini, Disdukcapil Kabupaten Tegal menerapkan pembatasan pelayanan dan menerapkan sebagian pegawai untuk bekerja dari rumah atau *Work From Home (WFH)*. WFH menyebabkan penggunaan teknologi menjadi tinggi karena WFH membutuhkan akses penggunaan teknologi komunikasi dan informasi secara terus menerus. Penggunaan teknologi pada akhirnya menjadi komponen wajib bagi pegawai dalam menyelesaikan tugasnya dengan adanya sistem WFH. Keragaman generasi yang dimiliki juga mempengaruhi kinerja pegawai dengan tingginya penggunaan teknologi serta tidak semua pegawai dapat menyelesaikan tugasnya saat menggunakan sistem WFH.

Oleh karena itu, dapat dilihat bahwa dalam mengukur kinerja pegawai saat dibutuhkan standar pengukuran yang jelas agar dapat mengetahui situasi dan kondisi pegawai dalam organisasi tersebut. Dalam rangka memulai penelitian di Disdukcapil Kabupaten Tegal, terdapat hasil Pra – Kuesioner yang ditujukan untuk melihat perbedaan awal khususnya pada bidang teknologi dan sistem informasi. Berikut Hasil Pra - Kuesioner Kinerja Pegawai dari 15 responden generasi X yang dapat dilihat pada tabel 1.3:

TABEL 1.3

HASIL PRA – KUESIONER KINERJA PEGAWAI GENERASI X

No.	Kuesioner	Setuju dalam persentase (%)	Tidak Setuju dalam persentase (%)
1.	Bekerja dari rumah (WFH) mempermudah saya dalam menyelesaikan pekerjaan	$4/15 \times 100\% = 26,67\%$	$11/15 \times 100\% = 73,33\%$
2.	WFH menyebabkan saya kesulitan berkomunikasi dengan rekan kerja	$8/15 \times 100\% = 53,33\%$	$7/15 \times 100\% = 46,67\%$
3.	Teknologi membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan secara cepat	$8/15 \times 100\% = 53,33\%$	$7/15 \times 100\% = 46,67\%$

4.	Tuntutan pekerjaan baru menggunakan teknologi tidak sesuai dengan kemampuan saya	$10/15 \times 100\% = 66,67\%$	$5/15 \times 100\% = 33,33\%$
----	--	--------------------------------	-------------------------------

Sumber: Data Pra- Kuesioner Olahan Penulis

Terdapat juga hasil Pra – Kuesioner dari 15 responden generasi Y yang dapat dilihat pada tabel 1.4 sebagai berikut:

TABEL 1.4

HASIL PRA – KUESIONER KINERJA PEGAWAI GENERASI Y

No.	Kuesioner	Setuju dalam Persentase (%)	Tidak Setuju dalam Persentase (%)
1.	Bekerja dari rumah (WFH) mempermudah saya dalam menyelesaikan pekerjaan	$13/15 \times 100\% = 86,67\%$	$2/15 \times 100\% = 13,33\%$
2.	WFH menyebabkan saya kesulitan berkomunikasi dengan rekan kerja	$5/15 \times 100\% = 33,33\%$	$10/15 \times 100\% = 66,67\%$
3.	Teknologi membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan secara cepat	$12/15 \times 100\% = 80\%$	$3/15 \times 100\% = 20\%$
4.	Tuntutan pekerjaan baru menggunakan teknologi tidak sesuai dengan kemampuan saya	$5/15 \times 100\% = 33,33\%$	$10/15 \times 100\% = 66,67\%$

Sumber: Data Pra-Kuesioner Olahan Penulis

Hasil pra-kuesioner yang dilakukan terhadap 15 pegawai generasi X dan 15 pegawai generasi Y Disdukcapil Kabupaten Tegal. Pra – Kuesioner ini ditujukan untuk mengetahui perbedaan awal kinerja pegawai khususnya pada dimensi teknologi dan sistem informasi. Hal ini sejalan dengan capaian kinerja pegawai Disdukcapil Kabupaten Tegal yang masih berkategori sangat kurang pada bidang KIA dan inovasi, dimana teknologi dan sistem informasi diperlukan untuk dapat menciptakan inovasi.

Hasil pra - kuesioner menunjukkan beberapa perbedaan seperti pada pertanyaan pertama hanya sebanyak 26,67% generasi X setuju bahwa WFH mempermudah menyelesaikan pekerjaan, dapat diasumsikan jika generasi X tidak setuju bahwa WFH

dapat menyelesaikan pekerjaannya. Sedangkan pada generasi Y berpendapat sebaliknya terdapat mayoritas atau sebanyak persentase 86,67% setuju bahwa WFH mempermudah menyelesaikan pekerjaan. Pertanyaan kedua tentang WFH mempersulit komunikasi dengan rekan kerja generasi X memiliki 53,33% setuju dan 46,67% tidak setuju hal ini menandakan bahwa sebagian generasi X setuju bahwa WFH mempersulit komunikasi dengan rekan kerja. Namun pada generasi Y memiliki 33,33% setuju dan 66,67% Tidak Setuju yang menunjukkan bahwa mayoritas generasi Y tidak setuju bahwa WFH mempersulit komunikasi dengan rekan kerja.

Berdasarkan hasil pra-survei selanjutnya, untuk pertanyaan ketiga yaitu teknologi membantu menyelesaikan pekerjaan secara cepat, generasi X setuju dengan persentase 53,33% sedangkan generasi Y memperoleh persentase setuju lebih tinggi yaitu 80% hal ini menunjukkan bahwa kedua generasi X dan generasi Y setuju bahwa teknologi dapat membantu menyelesaikan pekerjaannya secara cepat. Sedangkan untuk pertanyaan terakhir yaitu tuntutan pekerjaan baru menggunakan teknologi generasi X memiliki 66,67% pegawai yang setuju, sedangkan generasi Y memiliki 33,33% setuju, hal ini membuktikan bahwa mayoritas generasi Y tidak setuju bahwa tuntutan pekerjaan baru menggunakan teknologi tidak sesuai dengan kemampuannya.

Selain melakukan pra-kuesioner, pra-penelitian ini juga dilakukan dengan wawancara beberapa responden dari generasi X dan generasi Y. Beberapa responden generasi X menyatakan bahwa kesulitan melaksanakan WFH dikarenakan kurangnya sarana dan prasarana dirumah, sedangkan generasi Y dapat melaksanakan WFH dengan mudah karena sarana dan prasarana yang memadai mengingat generasi Y yang disebut juga generasi digital memiliki ketertarikan terhadap teknologi. Selain itu generasi Y yang terbiasa dengan teknologi cenderung merasa mudah dalam mengoperasikan teknologi sebagai alat komunikasi yang akhirnya menunjang kinerja generasi Y saat melaksanakan WFH. Namun berbeda dengan generasi X yang tidak terbiasa menggunakan teknologi sebagai alat komunikasi akhirnya menyebabkan generasi X merasa kesulitan berkomunikasi dengan rekan kerjanya. Menurut responden generasi X juga tidak terbiasa menyelesaikan pekerjaannya menggunakan teknologi sehingga terkadang teknologi menyebabkan kebingungan dalam penyelesaian pekerjaan. Dalam penyelesaian tugas atau pekerjaan baru yang diharuskan menggunakan teknologi, generasi X merasa bahwa

kemampuannya tidak dapat menyesuaikan untuk tugas pekerjaan terbaru yang mengharuskan penggunaan teknologi. Dengan adanya permasalahan terkait perbedaan karakteristik kinerja, oleh karena itu dibutuhkan penelitian lebih lanjut sehingga dapat menemukan metode yang tepat untuk menghadapi permasalahan yang dialami.

Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui karakteristik Kinerja Generasi X maupun Generasi Y dalam bekerja oleh karena itu penulis akan melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul: **“Studi Komparatif Kinerja Pegawai Generasi X dan Y pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tegal”**

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, terdapat beberapa rumusan masalah sebagai dasar penelitian sebagai berikut:

- a. Bagaimana kinerja pegawai menurut persepsi Generasi X pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tegal?
- b. Bagaimana kinerja pegawai menurut persepsi Generasi Y pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tegal?
- c. Apakah terdapat perbedaan yang signifikan tentang kinerja pegawai antara Generasi X dan Generasi Y di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tegal?

1.5 Tujuan Penelitian

Dengan melaksanakan penelitian lebih lanjut, penulis mempunyai tujuan sebagai berikut:

- a. Mengetahui dan menganalisis kinerja menurut persepsi Generasi X pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tegal.
- b. Mengetahui dan menganalisis kinerja menurut persepsi Generasi Y pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tegal.
- c. Mengetahui dan menganalisis perbedaan yang signifikan tentang kinerja antara Generasi X dan Generasi Y di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tegal.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian kinerja pegawai Generasi X dan Y pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tegal ini diharapkan memiliki kegunaan secara teoritis maupun praktis.

1.6.1 Aspek Teoritis

Dengan penelitian kinerja pegawai Generasi X dan Y diharapkan mampu memberikan manfaat pada studi keilmuan khususnya dibidang sumber daya manusia, kinerja pegawai dan perbedaan generasi. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi, studi pengetahuan tambahan bagi peneliti selanjutnya.

1.6.2 Aspek Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi Disdukcapil Kabupaten Tegal. Hasil dari penelitian ini akan menunjukkan kinerja bagi Generasi X dan Generasi Y sehingga Disdukcapil Kabupaten Tegal dapat memberikan regulasi terkait kinerja masing-masing generasi untuk memaksimalkan penggunaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien.

1.7 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini meliputi lokasi dan periode penelitian yang dilakukan oleh peneliti

1.7.1 Lokasi dan Objek Penelitian

Lokasi Penelitian: Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) Kabupaten Tegal.

Alamat: Jalan Ir. H. Juanda, Kecamatan Slawi Kabupaten Brebes, Jawa Tengah, 52415

Website: disdukcapil.tegalkab.go.id

Telepon: (0283) 491344

Objek Penelitian: Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tegal

1.7.2 Waktu dan Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan mulai bulan September 2021 sampai dengan Desember 2021.

1.8 Sistematika Penelitian

Sistematika penulisan ini merupakan gambaran tentang penelitian yang dilaksanakan oleh peneliti yang dikelompokkan sebagai bab-bab sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab yang berisi objek penelitian, latar belakang, rumusan masalah, pernyataan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan ruang lingkup penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Menjelaskan tentang tinjauan pustaka yang berkaitan dengan literatur dan variabel yang berkaitan dengan penelitian untuk dijadikan perumusan hipotesis dan kerangka pemikiran penelitian yang meliputi rangkuman teori manajemen sumber daya manusia, teori kinerja, teori generasi serta mencantumkan penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, hipotesis penelitian dan ruang lingkup penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini membahas tentang pendekatan, metode dan teknik untuk pengumpulan serta analisis data yang digunakan untuk melaksanakan penelitian ini.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini secara rinci membahas dan menganalisa sehingga menghasilkan gambaran permasalahan yang terjadi dan memperoleh hasil pemecahan masalah yang ada.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini membahas tentang kesimpulan dari pembahasan dan saran bagi objek yang diteliti.