

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sebagai salah satu unsur produksi, manusia merupakan faktor penting dan utama dalam segala bentuk aktivitas organisasi, yang dimaksud faktor penting disini sangat kompleks sehingga perlu mendapatkan perhatian, penanganan dan perlakuan khusus disamping faktor produksi yang lain.

Sumber daya manusia yang mempunyai merupakan hal yang mutlak diperlukan dalam suatu organisasi baik pada instansi pemerintahan maupun non pemerintah. Karena dengan sumberdaya yang mempunyai suatu organisasi dapat melaksanakan kegiatan sesuai dengan tujuan yang ingin di capai oleh organisasi tersebut. Tenaga kerja dapat diartikan sebagai buruh, karyawan, pekerja dan pegawai, yang hakekatnya mempunyai maksud yang sama.

Sebagai aparatur Negara, Pegawai Negeri Sipil mempunyai peran yang sangat strategis dalam melaksanakan, memelihara dan mengembangkan tugas umum pemerintahan, pembangunan dan pelayanan kepada masyarakat secara menyeluruh. Saat ini langkah-langkah yang ditempuh oleh pemerintah dalam pengembangan Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur aparatur negara, abdi Negara, dan abdi masyarakat, semakin ditingkatkan. Sebagai unsur aparatur Negara yang menduduki posisi yang sentral mempunyai fungsi baik sebagai perencana pembangunan, maupun sebagai pelaksana pembangunan dalam rangka untuk mencapai tujuan pembangunan yang telah ditetapkan.

Kantor Urusan Agama sesuai dengan peranannya melaksanakan sebagian tugas dan fungsi Kantor Kementerian Agama Kabupaten atau Kota di bidang Urusan Agama Islam dalam wilayah Kecamatan. Kantor Urusan Agama berfungsi pula melaksanakan pencatatan nikah, talak dan rujuk, mengurus dan membina masjid, zakat, wakaf, baitul mal dan ibadah sosial dan pengembangan keluarga harmonis (sakinah, mawaddah dan warahmah). Untuk melaksanakan tugas dan fungsinya tersebut haruslah ditunjang oleh sumber daya manusia yang professional dengan pembinaan pegawai yang betul-betul professional pula, sehingga mampu memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat.

Menurut Undang-undang No 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-undang No 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian menyatakan bahwa “Pembinaan Pegawai Negeri Sipil dilaksanakan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja”. Sehingga diharapkan birokrat di daerah mampu meningkatkan profesionalisme dan dapat mengambil tindakan yang preventif dalam kondisi apapun. Upaya yang dilakukan adalah bagaimana menghadirkan mereka sebagai pegawai yang bersih dan berwibawa serta mampu menegakkan disiplin dengan penuh keikhlasan menjalankan tugas dan tanggung jawab yang dipercayakan oleh pemerintah dan masyarakat.

Dengan demikian, pembinaan memegang peranan penting demi tercapainya pelaksanaan pekerjaan. Untuk itu pembinaan merupakan langkah akhir untuk menjamin pegawai memiliki pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan kegiatan.

Melihat akan pentingnya pengaruh pembinaan pegawai terhadap prestasi kerja, maka sudah seharusnya pembinaan diberikan oleh setiap organisasi baik itu organisasi pemerintahan maupun non pemerintah.

Dalam penyelenggaraan pembinaan pegawai Kantor Urusan Agama yang terjadi baik di Kantor Kementerian Agama maupun di daerah tidak akan terlepas dari berbagai masalah atau kendala. Pada umumnya masalah yang terjadi antara lain berupa kurangnya dukungan dana, sarana dan prasarana, efisiensi dan efektivitas manajemen, motivasi dan kesadaran dari pegawai itu sendiri.

Program kerja Kantor Urusan Agama Kecamatan Tanjungsari Kabupaten Sumedang tahun 2012, diantaranya adalah program pembinaan pegawai khususnya pembinaan loyalitas dan dedikasi, program pembinaan teknis administrasi, program urusan kepenghuluan, program pengurusan wakaf, ibadah sosial dan kemesjidan. Pada dasarnya program kerja tersebut dapat dilaksanakan namun masih kurang efektif,

Guna meningkatkan prestasi kerja pegawai diperlukan keseriusan dari pimpinan Kantor Urusan Agama di tingkat Kementerian Agama maupun daerah dalam melakukan pembinaan terhadap pegawai. Prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh kemampuan pegawai, kesejahteraan dan kualitas kehidupan kerja, kenyamanan dan keselamatan kerja serta pengembangan karier bagi pegawai.

Tabel 1.1
Program Pembinaan Pegawai Kantor Urusan Agama
Kecamatan Tanjungsasi Tahun 2012

No	Program	Uraian	Indikator
1	Pelatihan SAKIP-LAKIP	<ul style="list-style-type: none"> • Pelatihan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah • Pelatihan Laporan 	Meningkatnya pengetahuan dan motivasi kerja

		Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah	
2	Pelatihan Pengadministrasian wakaf	<ul style="list-style-type: none"> • Sosialisasi UU wakaf 	Meningkatnya pengetahuan pengadministrasian wakaf
3	Pelaksanaan bimbingan manasik haji	<ul style="list-style-type: none"> • Sosialisasi kebijakan kemenag tentang haji • Panduan perjalanan haji • Bimbingan kesehatan haji • Bimbingan ibadah haji • Praktek manasik haji 	Meningkatnya pengetahuan dan keterampilan calon jemaah haji
4	Pembinaan terhadap calon pengantin	<ul style="list-style-type: none"> • Pembinaan pembentukan keluarga sakinah • Penyuluhan tentang kewajiban suami dan istri 	Meningkatnya pengetahuan tentang keluarga sakinah
5	Pelatihan imam dan khotib	<ul style="list-style-type: none"> • Syarat imam dan khotib • Fiqih jumat 	Meningkatnya pengetahuan keterampilan imam dan khotib
6	Penyuluhan tentang makanan yang halal dan haram	<ul style="list-style-type: none"> • Jenis-jenis makanan yang halal dengan yang haram • Penyebab atau alasan keharaman makanan • Perihal yang menyebabkan makanan halal menjadi haram 	Meningkatnya pengetahuan masyarakat tentang jenis makanan halal dan haram

Sumber : KUA Kecamatan Tanjungsasri

Dari data di atas dapat disimpulkan bahwa program pembinaan sangat penting dilaksanakan demi tercapainya profesionalitas, keterampilan serta kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas.

Dari data di atas terlihat bahwa program pembinaan yang telah disusun oleh Kantor Urusan Agama Kecamatan Tanjungsari sudah cukup bagus untuk melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai aparatur Negara yang memiliki fungsi sebagai perencanaan dan pelaksana pembangunan.

Namun setelah melakukan penelitian, peneliti menemukan permasalahan dan phenomena yang terjadi di Kantor Urusan Agama Kecamatan Tanjungsari. Permasalahan yang peneliti temukan diantaranya:

1. Kurangnya pemahaman dan pengetahuan pegawai mengenai tugas dan tanggungjawabnya. Hal tersebut disebabkan karena masih kurangnya kesadaran pegawai mengenai pentingnya pembinaan pegawai terhadap tercapainya tujuan organisasi.
2. Kurangnya kualitas dan mutu kerja pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepada masing-masing pegawai. Masih banyak pegawai yang kurang disiplin. Disiplin disini dalam hal ketepatan waktu ketepatan waktu datang, ketepatan waktu pulang dan ketepatan dalam menyelesaikan tugas, masih banyak pegawai yang datang lebih dari jam 7 (ketentuan mulai kerja) dan pulang sebelum jam 16.00 (untuk hari senin-kamis) atau jam 15.00 (untuk hari jumat). Selain itu pula masih ada pegawai yang kurang teliti dalam memberikan pelayanan, sehingga sering terjadi kesalahan terutama dalam memberikan pelayanan pernikahan.
3. Fasilitas sarana dan prasarana yang kurang memadai. Sarana dan prasarana sangat mempengaruhi disiplin kerja pegawai, karena dengan adanya sarana dan prasarana yang baik dan memadai, maka pegawaipun akan bekerja dengan lebih baik. Namun apabila sarana dan prasarana yang tersedia tidak seimbang dengan beban kerja maka hasil yang diharapkan pun tidak akan maksimal. Sehingga sarana dan prasarana yang memadai menjadi salah satu faktor

dalam meningkatkan prestasi kerja. Data yang peneliti dapatkan mengenai sarana dan prasarana tersebut.

Tabel 1.2
Data Sarana dan Prasarana
Kantor Urusan Agama Kecamatan Tanjungsari

No	Nama Barang	Jumlah	Keterangan
1	Gedung Kantor	1 unit	
2	Sarana Ibadah	1 unit	Mesjid
3	Meja Kerja	5 buah	Rusak Ringan
4	Kursi Piber	11 buah	Bagus
5	Telepon	1 unit	Bagus
6	Filling Cabinet	1 buah	Rusak Berat
7	Komputer	1 unit	Pentium II
8	Mesin Tik	1 buah	Kebutuhan 3 buah
9	Papan Pengumuman/data	2 buah	Kebutuhan 3 buah
10	Brangkas	1 buah	Rusak Berat
11	Lemari Arsif	6 buah	Rusak Ringan
12	Kendaraan Operasional	0	

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian dengan judul : *“Pengaruh Pembinaan Pegawai Terhadap Prestasi Kerja di Kantor Urusan Agama Kecamatan Tanjungsari Kabupaten Sumedang.”*

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, masih rendahnya tingkat kinerja pegawai yang mengakibatkan masih rendah pula tingkat prestasi yang dihasilkan oleh pegawai di Kantor Urusan Agama Kecamatan Tanjungsari. Sehubungan dengan hal tersebut, peneliti mengidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

1. Masih kurangnya kesadaran pegawai akan pentingnya pembinaan terhadap tercapainya tujuan organisasi.
2. Kurangnya kualitas dan mutu kerja pegawai yang mengakibatkan disiplin pegawai yang masih rendah.
3. Sarana dan prasarana yang masih kurang memadai sehingga menyebabkan terhambatnya kinerja pegawai dalam meningkatkan prestasi kerja.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana pembinaan pegawai di Kantor Urusan Agama Kecamatan Tanjungsari Kabupaten Sumedang?
2. Bagaimana prestasi kerja pegawai di Kantor Urusan Agama Kecamatan Tanjungsari Kabupaten Sumedang?
3. Seberapa besar pengaruh pembinaan pegawai terhadap prestasi kerja di Kantor Urusan Agama Kecamatan Tanjungsari Kabupaten Sumedang?

1.4 Tujuan

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui besaran pengaruh pengembangan pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja di Kantor Urusan Agama Kecamatan Tanjungsari Kabupaten Sumedang.

2. Untuk mengetahui besaran pengaruh peningkatan kualitas kerja terhadap prestasi kerja di Kantor Urusan Agama Kecamatan Tanjungsari Kabupaten Sumedang.
3. Untuk mengetahui besaran pengaruh peningkatan kenyamanan akan keselamatan kerja terhadap prestasi kerja di Kantor Urusan Agama Kecamatan Tanjungsari Kabupaten Sumedang.
4. Untuk mengetahui besaran pengaruh pengembangan karier terhadap prestasi kerja di Kantor Urusan Agama Kecamatan Tanjungsari Kabupaten Sumedang.
5. Untuk mengetahui besaran pengaruh pengembangan pendidikan dan pelatihan, peningkatan kualitas kerja, peningkatan kenyamanan akan keselamatan kerja dan pengembangan karier terhadap prestasi kerja di Kantor Urusan Agama Kecamatan Tanjungsari Kabupaten Sumedang.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah:

a. Secara Teoritis

Secara teoritis dapat memberikan sumbangan pemikiran terhadap pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya ilmu administrasi Negara. Terutama dalam hal pembinaan pegawai dan prestasi kerja pegawai.

b. Secara Praktis

- 1) Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pembinaan pegawai terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Urusan Agama Kabupaten Sumedang.

- 2) Diharapkan pembinaan pegawai dapat dilaksanakan sesederhana mungkin sehingga mudah dipahami dan mudah dilaksanakan dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai.

1.6 Kerangka Pemikiran

Pembinaan adalah segala usaha tindakan yang berhubungan langsung dengan perencanaan, penyusunan, pembangunan, pengembangan, pengarahan, penggunaan serta pengendalian segala-segala suatu secara berdaya guna dan berhasil guna Musanef (2000:47).

Schular (2000: 33), mengemukakan konsep pembinaan sumber daya pegawai, khususnya bagi perkembangan personel yang mencakup empat aspek, yaitu: (1) Perkembangan personel melalui pendidikan dan pelatihan, (2) Peningkatan kualitas kehidupan kerja, (3) Peningkatan kenyamanan dan keselamatan kerja, (4) Pengembangan karier.

Sumber daya manusia dapat memberikan kontribusi terhadap kesuksesan organisasi. Kunci untuk meningkatkan kepuasa organisasi adalah dengan memastikan aktivitas SDM mendukung usaha organisasi yang terfokus pada produktivitas, pelayanan dan kualitas.

Dengan profesionalitas yang tinggi diharapkan pegawai dapat melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan tujuan perusahaan atau lembaga, dan memberikan hasil yang memuaskan baik bagi perusahaan atau lembaga maupun masyarakat yang dilayani. Hasil tersebut dapat pula disebut dengan prestasi kerja.

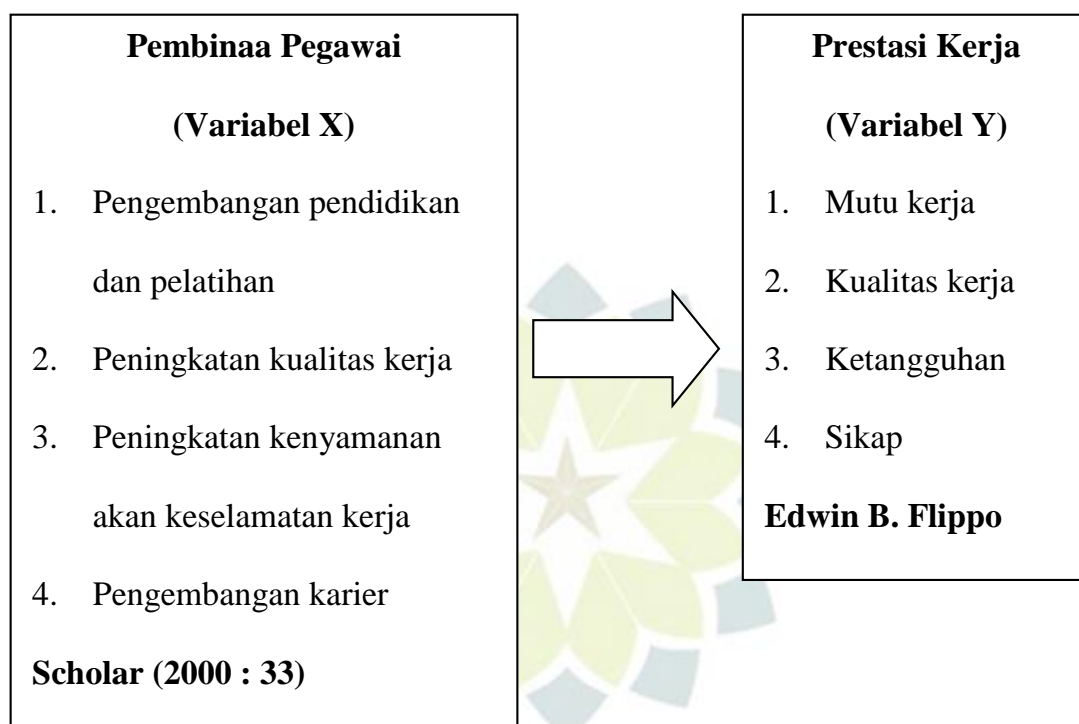
Prestasi kerja adalah sesuatu yang dikerjakan baik produk ataupun jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang (Dharma, 1985: 1).

Dalam meningkatkan prestasi kerja pada karyawan atau pegawai dapat dilakukan dengan beberapa faktor, seperti yang dikemukakan oleh Zeitz (dalam Baron dan Byrne, 1994) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja diantaranya faktor organisasional (perusahaan) dan faktor personal. Faktor organisasional meliputi sistem imbal jasa, kualitas pengawasan, beban kerja, nilai dan minat, serta kondisi fisik dari lingkungan kerja. Diantara beberapa faktor organisasional tersebut, yang paling penting adalah faktor sistem imbal jasa, sebagaimana faktor tersebut akan diberikan dalam bentuk gaji, bonus, ataupun promosi. Selain itu faktor organisasional kedua yang juga penting adalah kualitas pengawasan (*supervision quality*), sebagaimana seorang bawahan dapat memperoleh kepuasan kerja jika atasannya lebih kompeten dibandingkan dirinya.

Sementara faktor personal meliputi ciri sifat kepribadian (*personality trait*), senioritas, masa kerja, kemampuan atau keterampilan yang berkaitan dengan bidang pekerjaan kepuasan hidup. Untuk faktor personal, faktor yang juga penting dalam mempengaruhi prestasi kerja adalah faktor status dan masa kerja.

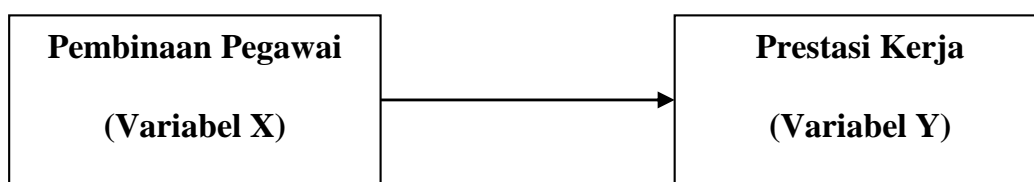
Pada umumnya, orang yang telah memiliki status pekerjaan yang lebih tinggi biasanya telah menunjukkan prestasi kerja yang baik. Status pekerjaan tersebut dapat memberikannya kesempatan untuk memperoleh masa kerja yang lebih baik, sehingga kesempatannya untuk menunjukkan prestasi kerja juga semakin besar.

Dengan melandaskan pada pendapat para ahli, teori-teori yang ada dan berdasarkan kerangka pemikiran diatas, dapat dilihat paradigma penelitian sebagai berikut:



Gambar 1.1 Model Kerangka Pemikiran

Adapun paradigma sederhana menurut Sugiyono (2007:43) yang dipakai pada penelitian ini adalah bersifat kausal atau sebab akibat, yang digambarkan seperti di bawah ini :



Gambar 1.2Paradigma Penelitian

1.7 Hipotesis

“Terdapat pengaruh positif dan signifikan pembinaan pegawai terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Urusan Agama Kecamatan Tanjungsari Kabupaten Sumedang”.

