

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Organisasi sebagai satu kelompok yang mempunyai tujuan tertentu, secara mutlak akan dipengaruhi oleh perilaku-perilaku baik dari internal atau eksternal organisasi tersebut yang terbentuk dalam perilaku organisasi atau *organization behavior*.¹ Setiap organisasi memerlukan sumber daya manusia, karena sumber daya manusia memiliki peran utama dalam setiap kegiatan organisasi, walaupun organisasi tersebut didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tanpa dukungan sumber daya manusia, pelaksanaan kegiatan tidak akan terselesaikan dengan baik.

Sumber daya manusia merupakan faktor penting terlaksananya tujuan yang diinginkan. Apabila sebuah organisasi pemerintah dilakukan oleh pegawai yang memiliki kemampuan, maka akan memudahkan dalam pencapaian tujuan pemerintah tersebut. Oleh karena itu, pemerintah melakukan pembangunan diberbagai bidang dalam upaya menuju kemakmuran dan kemajuan bangsa yang berorientasi pada peningkatan kualitas sumber daya manusia tercermin dalam produktivitas nasional dan menjamin terselenggaranya tugas-tugas umum pemerintahan serta pembangunan secara berdaya guna dan berhasil guna.

Pembangunan dimaksudkan untuk mewujudkan cita-cita nasional, yaitu melindungi segenap bangsa Indonesia, memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan

¹Umam, Khaerul: *Perilaku Organisasi*, Pustaka Setia: Bandung, halaman: 21.

bangsa. Pesatnya pembangunan nasional dalam segala bidang era reformasi ini memerlukan aparatur pemerintahan yang handal, artinya aparatur pemerintahan yang dapat meneruskan kesinambungan pembangunan nasional melalui pengembangan sumber daya manusia yang ada secara profesional.

Pelaksanaan pembangunan ini mengikutsertakan aparatur negara bersama rakyat memegang peranan penting, yaitu sebagai pelaksana dalam menjalankan pembangunan dan sebagai penggerak laju pembangunan disegala bidang. Peranan aparatur negara ini sangat dituntut dalam menjalankan tugas dibidang masing-masing untuk lebih ulet, terampil, cekatan, berdedikasi tinggi guna menuju kepada suatu efisiensi untuk dapat mencapai tujuan nasional, yaitu mewujudkan masyarakat adil dan makmur yang merata dan berkesinambungan baik materil maupun spiritual, sehingga aparatur negara dapat bekerja lebih efisien guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam organisasi.

Aparatur negara harus berupaya untuk lebih meningkatkan kualitas sumber daya disegala bidang, upaya tersebut dapat dilakukan dengan pengembangan sumber daya manusia karena peran sumber daya aparatur diharapkan dapat meningkatkan kinerja instansi dalam melaksanakan fungsi dan tugas yang diembannya, tanpa dukungan sumber daya manusia yang memadai, kegiatan instansi pemerintah tidak akan berjalan dengan baik. Setiap instansi pemerintah dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu, apabila tujuan tersebut tercapai, instansi dapat dikatakan berhasil. Untuk mencapai keberhasilan diperlukan landasan yang kuat berupa pembinaan. Oleh karena itu, pembinaan kepegawaian perlu diperhatikan.

Pembinaan merupakan faktor terpenting untuk mencapai keberhasilan tujuan organisasi. Peningkatan dari suatu unit kerja tidak hanya tergantung dan terletak pada mentalitas pegawai, tapi diperlukan suatu pembinaan yang tepat dan berkesinambungan. Melalui pembinaan pegawai,

pegawai akan memperoleh kesempatan untuk menguasai beberapa jenis pekerjaan sehingga pegawai dapat memperoleh wawasan, pengalaman, kemampuan dan keahlian.

Pembinaan tersebut tidak hanya berarti harus mampu dan terampil dalam melaksanakan tugas serta kewajiban organisasi melainkan juga harus mampu mengimbangi dengan hak-hak yang diberikan kepadanya, dengan demikian pembinaan adalah upaya untuk meningkatkan keahlian, kemampuan, keterampilan dan pengabdian serta kedisiplinan dalam melaksanakan tugas. Oleh karena itu, peran pembinaan sangat diperlukan dalam meningkatkan kinerja pegawai, guna melihat sejauh mana kualitas kerja dan kualitas diri seorang pegawai.

Aparatur yang melaksanakan pembinaan akan mempunyai kinerja yang baik, tentu akan mudah untuk melaksanakan semua tanggung jawab pekerjaan, mampu membaca situasi dan permasalahan yang terjadi dalam pekerjaan, serta dapat memberikan respon yang tepat dan memiliki penyesuaian diri yang baik dengan lingkungannya. Seorang pegawai yang tidak memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugasnya, maka akan menghasilkan kinerja yang rendah. Jika hal tersebut tetap dibiarkan mengakibatkan penurunan kinerja, tentu akan membawa kerugian bagi instansi tersebut. Untuk itulah adanya pembinaan, maksudnya agar pegawai memiliki kemampuan baik teoritis, konseptual, keahlian maupun sikap dan mental untuk meningkatkan potensi pegawai serta kinerja pegawai.

Aparatur pemerintah diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai agar tujuan yang telah ditetapkan dapat berjalan secara efektif dan efisien. Bagi instansi akan memberikan keuntungan dan manfaat, karena memiliki pegawai yang kompeten dalam beberapa jenis pekerjaan. Oleh karena itu, Salah satu aparatur pemerintah mengenai permasalahan pembinaan dan kinerja ini ditemukan di Kementerian Agama Kantor Kota Bandung.

Kementerian Agama Kantor Kota Bandung merupakan Instansi Vertikal Kementerian Agama yang berada dibawah dan bertanggungjawab langsung kepada Kepala Kementerian Agama Kantor Wilayah Propinsi Jawa Barat. Sebagai lembaga dengan menyanggah nama agama, nampak jelas pembentukan serta pembinaan moral, spritual dan sikap yang baik merupakan bidang garapan utamanya.² Hal ini Kementerian Agama Kantor Kota Bandung dalam pelaksanaan pembinaan pegawai, mengacu pada Undang-undang No.43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian, pembinaan dilaksanakan berdasarkan sistem karier dan sistem prestasi kerja.³ Sebagaimana hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis kepada pak Agus salah satu pegawai di bidang Humas, dan pak samsu salah satu pegawai di bidang Urusan Kepegawaian Kementerian Agama Kantor Kota Bandung, pembinaan yang dilakukan pada Kementerian Agama Kantor Kota Bandung diantaranya yaitu:

- 1) Pembinaan personal, diantaranya:
 - a. Pembinaan dari segi kemampuan/skill pegawai, pembinaan ini dilakukan ketika pegawai telah mendapat tanggung jawab dibidang tersebut akan mengikuti diklat sesuai dengan bidangnya masing-masing untuk menambah wawasan, kemampuan serta pemahaman atas tugas yang diembannya dengan baik. Pembinaan ini dilakukan secara berkala oleh pegawai sesuai dengan surat tugas yang telah ditentukan.
 - b. Pembinaan mental pegawai diantaranya melaksanakan apel pagi, Pembinaan ini dilakukan secara rutinitas setiap seminggu sekali pada hari senin pukul 07.45-08.30 oleh Pembina apel, baik mengenai disiplin pegawai (kehadiran, penyelesaian tugas dengan tepat waktu dll), tupoksi, kerohanian/agama maupun peningkatan kinerja pegawai.

² Profil Kementerian Agama Kantor Kota Bandung

³UU NO.43 tahun 1999

- 2) Pembinaan secara umum, yaitu Pembinaan Sumber Daya manusia di bidang hukum dan KLN. Pembinaan ini dilakukan setiap setahun sekali sesuai dengan alokasi anggaran yang diinstruksikan oleh pimpinan.

Berdasarkan uraian tersebut dapat diketahui bahwa dengan adanya pelaksanaan pembinaan pegawai di Kementerian Agama Kantor Kota Bandung akan meningkatkan kinerja pegawai. Untuk itu, semua pegawai di Kementerian Agama Kantor Kota Bandung dituntut untuk mampu melaksanakan tugas secara maksimal. Akan tetapi, dalam pelaksanaannya masih banyak pegawai Kementerian Agama Kantor Kota Bandung yang menyimpang dari peraturan tersebut, yang mengakibatkan kinerja yang dihasilkan belum efektif dan efisien.

Berdasarkan fenomena yang terjadi tersebut, penulis menemukan permasalahan mengenai pembinaan pegawai dan pencapaian kinerja pegawai di Kementerian Agama Kantor Kota Bandung, yaitu:

1. Berdasarkan LAKIP (Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah) Kementerian Agama Kantor Kota Bandung Tahun 2013 disebutkan bahwa hasil capaian kinerja pegawai yang dalam pelaksanaannya belum mencapai target secara maksimal, hal ini dilihat pada tabel 1.1 berikut:

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG
Tabel 1.1

Pengukuran Kinerja Kegiatan Tahun 2013

No	Program kegiatan	Indikator Kinerja		
		Inputs	Outputs	Outcomes
1.	Kegiatan di Sub.Bag Tata Usaha meliputi:			
	a. Pembinaan Kerukunan Hidup Umat Beragama.	100%	100%	100%
	b. Pembinaan Administrasi Hukum dan KLN.	100%	100%	100%

	c. Pembinaan Administrasi Kepegawaian.	100%	100%	100%
	d. Pembinaan Administrasi Keuangan dan BMN.	99,75 %	99,75 %	99,75 %
	e. Pembinaan Organisasi dan Tatalaksana meliputi penyelenggaraan koordinasi TL-LHP dan Dumas.	100%	100%	100%
	f. Pembinaan Administrasi Perencanaan meliputi Penyusunan RKA-KL, SRAA dan DIPA, Renstra dan laporan Monev.	99,36%	99,36%	99,36%
	g. Pembinaan Administrasi Umum meliputi rasio ketersediaan perlengkapan terhadap kebutuhan, rasio ketersediaan kendaraan operasional terhadap kebutuhan, kualitas pelayanan perjalanan dinas pimpinan, pemeliharaan sarana kantor.	97,90 %	97,90 %	97,90 %
	h. Pembinaan Administrasi Informasi Keagamaan dan Kehumasan.	100%	100%	100%
2.	Program Bimbingan Masyarakat Islam diantaranya: 1) Pengelolaan dan Pembinaan Pemberdayaan Wakaf, meliputi:			
	a. Pengelolaan dan pembinaan pemberdayaan Wakaf meliputi obyek bimbingan dan penyuluhan Wakaf.	100%	100%	100%
	b. Pengelolaan dan pembinaan pemberdayaan Zakat meliputi obyek bimbingan dan penyuluhan Zakat.	99,54%	99,54%	99,54%
	c. Perangkat pengolah data dan Komunikasi, meliputi kegiatan Belanja Modal dan Peralatan Mesin.	100%	100%	100%

	2) Pengelolaan dan pembinaan penerangan Agama Islam, meliputi: a. Penyelenggaraan bimbingan/Dakwah Agama.	100%	100%	100%
	b. Tersedianya tenaga penyuluh agama islam, yang fropesiaonal, penyebaran publikasi dakwah.	100%	100%	100%
3.	Pengelolaan Urusan Agama Islam dan Pembinaan Syariah, meliputi: a. Dukungan manajemen dan pelaksanaan Tugas lainnya Ditjen Bimas Islam meliputi jumlah penerima gaji.	119,19%	119,19%	119,19%
	b. Pengelolaan Urusan Agama Islam dan Pembinaan Syariah meliputi Ketata usahaan Pemberdayaan Urais, Koordinasi Operasional KUA, Pelayanan Perkawinan, Rehabilitasi gedung KUA, sarana dan prasarana KUA , binaan keluarga sakinah, Pembinaan Produk halal, Pembinaan Hisab Rukyat dan Kalibrasi arah kiblat.	61,16%	61,16%	61,16%
4.	Kegiatan pada Penyelenggara Haji dan Umroh, meliputi: a. Dukungan manajemen dan pelaksanaan tugas teknis lainnya Ditjen penyelenggaraan haji dan Umroh.	142,52%	142,52%	142,52%
	b. Penyelenggaraan Pembinaan dan pengelolaan haji dan Umroh meliputi pelayanan haji dan pembinaan haji dan Umroh.	96,45 %	96,45 %	96,45 %
5.	Ditjen Pendidikan Agama Islam (Pendis), Kegiatan pada Mapenda (Seksi Madarasah dan Pendidikan Agama Islam Pada Sekolah Umum), meliputi:	110.13 %	110.13 %	110.13 %

a. Dukungan Manajemen Pendidikan dan Pelayanan Tugas Teknis lainnya Ditjen Pendidikan Islam meliputi Gaji Pegawai, Sertifikasi.			
b. Peningkatan akses, mutu, Kesejahteraan dan subsidi Pendidikan Keagamaan Islam pada Pondok Pesantren dan Lembaga Pendidikan Keagamaan.	99,04 %	99,04 %	99,04 %
c. Peningkatan akses, mutu, kesejahteraan dan subsidi RA/BA dan Madrasah meliputi : tersedianya tunjangan untuk guru non PNS.	99,43 %	99,43 %	99,43 %
d. Peningkatan Akses Mutu dan kesejahteraan pendidik dan tenaga kependidikan madrasah, meliputi koordinasi monitoring dan evaluasi Pendidikan, evaluasi dan laporan, sosialisasi program, siswa miskin berprestasi penerima Beasiswa.	83,19%	83,19%	83,19%

Sumber: Urusan Kepegawaian Kementerian Agama Kantor Kota Bandung 2013

Berdasarkan data tersebut diketahui bahwa hasil capaian kinerja pegawai mengenai Pengelolaan Urusan Agama Islam dan Pembinaan Syariah meliputi Ketatausahaan Pemberdayaan Urais, Koordinasi Operasional KUA, Pelayanan Perkawinan, Rehabilitasi Gedung KUA, Sarana dan Prasarana KUA, Binaan Keluarga Sakinah, Pembinaan Produk Halal, Pembinaan Hisab Rukyat dan Kalibrasi Arah Kiblat, telah dicapai dengan tingkat capaian kelompok sebesar 61,16%. Padahal seharusnya target yang harus dipenuhi adalah 100% akan tetapi realisasinya hanya tercapai sebesar 61,16%. Hal ini disebabkan oleh tingkat kinerja pegawai yang rendah.

2. Dalam pembinaan pegawai mengenai disiplin, ternyata masih adanya pegawai yang kurang disiplin. Hal ini terlihat dalam rekapitulasi pegawai bulan oktober-desember 2013 pada tabel 1.2 berikut:

Tabel 1.2
Rekapitulasi Absensi Pegawai Kementerian Agama Kantor Kota Bandung Bulan Oktober-Desember 2013

No	Nama Departemen	Σ Pegawai	Terlambat	Cepat pulang	Tidak Hadir
1	Urusan pegawai	11	5	9	30
2	Urusan Keuangan	8	4	1	5
3	Urusan Umum	14	19	36	22
4	Seksi Bimas	10	18	4	45
5	Seksi penyelenggara Haji dan umroh	12	9	12	6
6	Seksi pendidikan Madrasah	10	22	16	34
7	Seksi PAIS	5	5	2	16
8	Seksi PD Pontren	6	7	18	23
9	Penyelenggara syariah	5	11	3	8
Jumlah		81	100	101	189

Sumber: Urusan Kepegawaian, Kementerian Agama Kantor Kota Bandung, 2013.

Berdasarkan rekapitulasi absensi tersebut dapat diketahui bahwa dari keterangan pegawai yang terlambat, cepat pulang dan tidak hadir, ternyata keterangan tidak hadir lebih dominan tinggi dari pada keterangan terlambat dan cepat pulang. Hal tersebut dilakukan oleh salah satu bidang di Kementerian Agama Kantor Kota Bandung yaitu

Seksi Bimbingan Masyarakat Islam, karena merupakan angka tertinggi dari keterangan tidak hadir.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut mengenai permasalahan tersebut dengan judul:

PENGARUH PEMBINAAN PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KEMENTERIAN AGAMA KANTOR KOTA BANDUNG.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis dapat mengidentifikasi masalah-masalah dalam penelitian ini, yaitu:

1. Masih rendahnya tingkat hasil capaian kinerja pegawai di Kementerian Agama Kantor Kota Bandung, diketahui bahwa hasil capaian kinerja pegawai mengenai Pengelolaan Urusan Agama Islam dan Pembinaan Syariah meliputi Ketatausahaan Pemberdayaan Urais, Koordinasi Operasional KUA, Pelayanan Perkawinan, Rehabilitasi Gedung KUA, Sarana dan Prasarana KUA, Binaan Keluarga Sakinah, Pembinaan Produk Halal, Pembinaan Hisab Rukyat dan Kalibrasi Arah Kiblat, telah dicapai dengan tingkat capaian kelompok sebesar 61,16%. Padahal seharusnya target yang harus dipenuhi adalah 100% akan tetapi realisasinya hanya tercapai sebesar 61,16%. (Terlampir)

2. Dalam pembinaan pegawai mengenai disiplin, ternyata masih adanya pegawai yang kurang disiplin. Hal ini terlihat dalam laporan rekapitulasi pegawai bulan oktober-desember 2013, diketahui bahwa dari keterangan pegawai yang terlambat, cepat pulang dan tidak hadir, ternyata keterangan tidak hadir lebih dominan tinggi dari pada keterangan terlambat dan cepat pulang. Hal tersebut dilakukan oleh salah satu bidang di Kementerian Agama Kantor Kota Bandung yaitu Seksi Bimbingan Masyarakat Islam, karena merupakan angka tertinggi dari keterangan tidak hadir. Adapun beberapa pegawai yang melakukan hal tersebut diantaranya yaitu pegawai yang berinisial DL, RY, UT, RA dan MT. (Terlampir)

C. Rumusan Masalah

Adapun yang menjadi rumusan masalah adalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh pengembangan pegawai terhadap kinerja pegawai di Kementerian Agama kantor Kota Bandung?
2. Seberapa besar pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai di Kementerian Agama kantor Kota Bandung?
3. Seberapa besar pengaruh pengembangan pegawai dan disiplin secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kementerian Agama kantor Kota Bandung?

D. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh pengembangan pegawai terhadap kinerja pegawai di Kementerian Agama kantor Kota Bandung.
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai di Kementerian Agama kantor Kota Bandung.
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh pengembangan pegawai dan disiplin secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kementerian Agama kantor Kota Bandung.

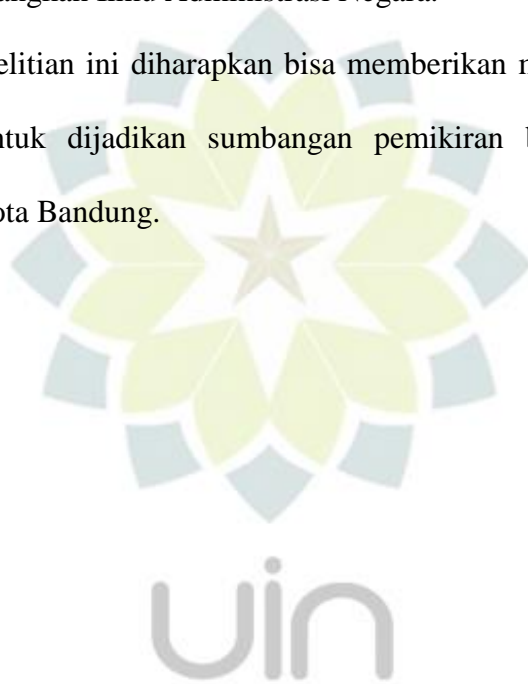
E. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

- 1) Kegunaan penelitian bagi penulis adalah untuk menerapkan ilmu yang telah diperoleh serta memberikan pemikiran bagi pengembangan Ilmu Administrasi Negara khususnya yang berkaitan dengan pembinaan pegawai dan kinerja pegawai.
- 2) Bagi lembaga kegiatan penelitian ini diharapkan dapat memperkaya ilmu serta pengembangan Ilmu Administrasi Negara.
- 3) Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan acuan bagi penelitian selanjutnya dan sebagai salah satu syarat dalam menempuh ujian sidang sarjana pada Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Politik (FISIP) Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung.
- 4) Kegiatan penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi para pegawai dalam menjalankan program.

2. Kegunaan Praktis

- 1) Bagi penulis khususnya, penelitian ini bermanfaat untuk mengembangkan kemampuan penulis dalam menulis karya ilmiah, terutama dalam menganalisis permasalahan yang terjadi yang ada kaitannya dengan ilmu yang didapat dalam perkuliahan.
- 2) Bagi lembaga hasil penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan untuk mengembangkan Ilmu Administrasi Negara.
- 3) Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan masukan bagi instansi yang terkait untuk dijadikan sumbangan pemikiran bagi Kementerian Agama Kantor Kota Bandung.



F. Kerangka Pemikiran

Administrasi kepegawaian adalah bagian dari administrasi negara yang kebijaksanaannya ditentukan dari tujuan yang ingin dicapai. Pola kebijaksanaannya tergantung pada bentuk negara yang dianut suatu negara federal atau kesatuan.

Kebijaksanaan dasar sistem administrasi kepegawaian di negara kita mengacu pada Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian. Dalam undang-undang tersebut dinyatakan bahwa dalam rangka usaha mencapai tujuan nasional untuk mewujudkan masyarakat madani

yang taat hukum, berperadaban modern, demokratis, adil, dan bermoral tinggi, diperlukan pegawai negeri yang merupakan unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat yang menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata, menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dengan penuh kesetiaan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.⁴

Menurut Drs. M. Manullang mengemukakan bahwa administrasi kepegawaian adalah seni dan ilmu perencanaan, pelaksanaan dan pengontrolan tenaga kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan terlebih dahulu, dengan meninggalkan kepuasan hati pada diri para pekerja.⁵ Sedangkan menurut Drs. F.X. Soedjadi, M.P.A menyatakan administrasi kepegawaian adalah proses kegiatan yang harus dilakukan oleh setiap pimpinan agar tercapainya tujuan organisasi seimbang dengan sifat, hakikat dan fungsi organisasi serta sifat dan hakikat para anggotanya.⁶

Peneliti mengutip dari para ahli mengenai teori yang ada hubungannya dengan masalah yang dihadapi yaitu tentang pembinaan pegawai dan kinerja pegawai, menurut Musanef dalam bukunya Manajemen Kepegawaian Indonesia bahwa pembinaan pegawai merupakan totalitas kegiatan yang meliputi perencanaan, pengaturan dan penggunaan pegawai sehingga menjadi pegawai yang mampu mengemban tugas menurut bidangnya masing-masing agar dapat mencapai prestasi kerja yang efektif dan efisien.⁷

Agar pembinaan pegawai dapat mencapai apa yang diharapkan, maka pelaksanaannya harus berdasarkan pada teknik-teknik pembinaan pegawai seperti yang dikemukakan oleh A.S Moenir dalam bukunya Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan Pegawai mengemukakan sebagai berikut:

1. Pengembangan pegawai

⁴<http://vatmawati.geool.wordpress.com/administrasi-kepegawaian/> Diakses pada senin 29 agustus 2014 pukul 07:43.

⁵ Manullang, M: *Manajemen Personalia*, PT.Sinar Harapan:Medan,1967.halaman:110.

⁶ Soedjadi, FX: *Pokok-pokok Manajemen Kepegawaian*, Jakarta, 1977.halaman: 52.

⁷Musanef :*Manajemen Kepegawaian Indonesia*, Gunung Agung: Jakarta, 1992. halaman: 22.

Merupakan suatu usaha yang ditujukan untuk memajukan pegawai baik dari segi karir maupun kemampuan.

2. Disiplin

Merupakan usaha yang dilakukan untuk menciptakan keadaan suatu lingkungan kerja yang tertib, efektif dan efisien melalui sistem pengaturan yang tepat.⁸

Sumber daya manusia dalam setiap organisasi, meskipun sudah melalui tahap seleksi yang baik namun dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya masih selalu menghadapi persoalan yang tidak dapat di selesaikannya sendiri. Pembinaan terhadap sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam peningkatan kualitas kinerja, demikian halnya dengan para pegawai memiliki peranan yang besar dalam pencapaian cita-cita bangsa. Selain bertujuan untuk meningkatkan kualitas kinerja, pembinaan terhadap pegawai juga bertujuan untuk meningkatkan disiplin, mengembangkan karir dan etika mereka. Pembinaan tersebut dapat dilakukan untuk berbagai tujuan dan sasaran yang telah ditentukan.

Menurut Miftah Thoha pembinaan adalah suatu tindakan, proses, hasil atau pernyataan menjadi lebih baik. Dalam hal ini adanya kemajuan, peningkatan, pertumbuhan, evolusi atas berbagai kemungkinan, berkembang atau peningkatan atas sesuatu.⁹ Sehubungan dengan hal tersebut, Peraturan Pemerintah RI No.40 Tahun 2004 tersebut pun menjelaskan mengenai pengertian pembinaan tercantum dalam pasal (11) yang dimaksud dengan pembinaan adalah penetapan dan pengendalian terhadap standar profesi yang meliputi kewenangan penanganan,

⁸Moenir, AS: *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan Pegawai*, PT.Gunung Agung: Jakarta, 1992.halaman: 152.

⁹Thoha, Miftah:*Pembinaan Organisasi Proses Diagnosa & Intervensi*, Raja Grafindo: Jakarta, 2003.halaman: 7.

prosedur pelaksanaan tugas dan metodologinya. Dalam pembinaan tersebut termasuk didalamnya penetapan petunjuk teknis yang diperlukan.¹⁰

Berkaitan dengan kinerja, peneliti akan mengemukakan definisi mengenai kinerja. Menurut Cherington mengatakan bahwa kinerja menunjukkan pencapaian target kerja yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Pencapaian kinerja tersebut dipengaruhi oleh kecakapan dan waktu.¹¹ Sejalan dengan pemikiran Cherington, menurut Rogers dalam Mahmudi kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja itu sendiri (*Outcomes of Work*) karena hasil kerja memberikan keterkaitan yang kuat terhadap tujuan-tujuan strategis organisasi, kepuasan pelanggan dan kontribusi ekonomi.¹²

Pengertian kinerja menurut Lembaga Administrasi Negara dalam Sedarmayanti mengatakan bahwa "*Performance* diterjemahkan sebagai kinerja juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja atau unjuk kerja atau penampilan kerja.¹³ Selain itu, Mangkunegara menyatakan bahwa istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja) bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk itu, menurut Mangkunegara indikator kinerja pegawai terdiri dari:

a. Kualitas kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

¹⁰Peraturan Pemerintah RI No.40 Tahun 2010

¹¹Umam, Khaerul: *Perilaku Organisasi*, Pustaka Setia: Bandung, 2010.halaman: 188.

¹²Mahmudi: *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, UPP AMP YPKN: Yogyakarta, 2013Cetakan Kedua.halaman: 6.

¹³Sedarmayanti: *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas*, CV.Mandar Maju: Bandung,2010. Halaman: 51.

b. Kuantitas kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.¹⁴

Menurut Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia (LANRI) dalam bukunya *Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah* mengemukakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi.¹⁵ Selain itu, menurut Bambang Kusriyanto yang dikutip oleh Anwar Prabu Mangkunegara dalam bukunya yang berjudul *Evaluasi Kinerja SDM*, kinerja pegawai adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam).¹⁶ Agus Dharma mendefinisikan kinerja pegawai adalah sesuatu yang dicapai oleh pegawai prestasi kerja yang diperlihatkan oleh pegawai dan kemampuan kerja yang berkaitan dengan penggunaan peralatan kantor.¹⁷

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat para ahli tersebut, dapat ditafsirkan bahwa kinerja pegawai kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang di dalam suatu organisasi. Kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan melainkan harus melakukan penilaian kerja dengan objektif untuk menghindari atau memperkecil kesalahan yang ada pada saat penelitian.

¹⁴Mangkunegara, A.A Anwar Prabu: *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya: Bandung, 2013 cetakan ke 11.halaman:67.

¹⁵LANRI: *Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah*,1993, halaman: 3

¹⁶Mangkunegara, A.A Anwar Prabu: *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosda Karya: Bandung, halaman: 9.

¹⁷Dharma, Agus: *Manajemen Prilaku Organisasi*, Gunung Agung: Jakarta, halaman: 95.

Menurut John Miner yang dikutip oleh Sudarmanto dalam bukunya yang berjudul "Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM" yaitu:

1. Kuantitas kerja

Standar ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya (standar kerja normal) dengan kemampuan sebenarnya.

2. Kualitas kerja

Standar ini lebih menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibanding volume kerja.

3. Penggunaan waktu dalam bekerja

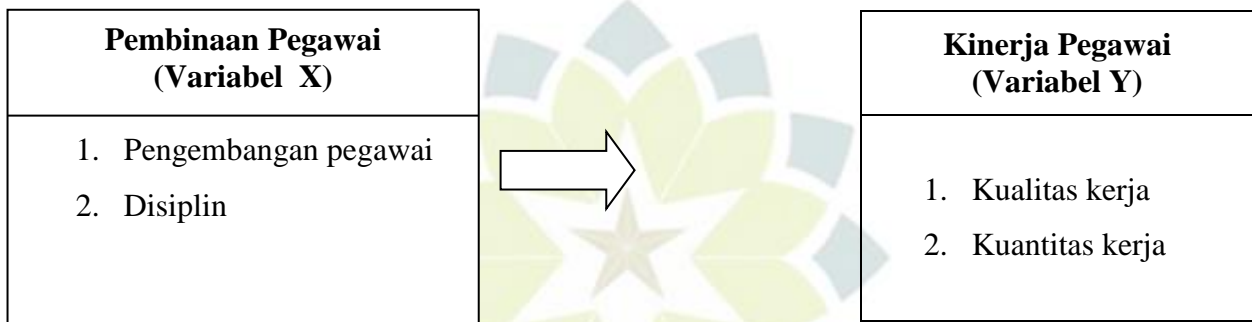
Tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang.¹⁸

Berdasarkan pada pendapat para ahli, serta teori-teori yang ada, dapat dilihat model paradigma penelitian dan model kerangka pemikiran sebagai berikut:



¹⁸Sudarmanto : *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Pustaka Pelajar : Yogyakarta, halaman 11.

Gambar 1.1
Model Paradigma Penelitian



(A.S Moenir, 1992: 152)

(A.A Anwar Prabu mangkunegara, 2013:67)



Gambar 1.2
Model Kerangka Pemikiran

Permasalahan Pembinaan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Di Kementerian Agama kantor Kota Bandung

Permasalahan :

1. Masih rendahnya tingkat hasil capaian kinerja pegawai di Kementerian Agama Kantor Kota Bandung.
2. Dalam pembinaan pegawai mengenai disiplin, ternyata masih adanya pegawai yang kurang disiplin dalam kehadiran kerja.

G. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran yang dikemukakan diatas, maka penulis mengemukakan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. H_0 : tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan pegawai terhadap kinerja pegawai di Kementerian Agama Kantor Kota Bandung.

H_1 : terdapat pengaruh yang signifikan pengembangan pegawai terhadap kinerja pegawai di Kementerian Agama Kantor Kota Bandung.

2. H_0 : tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja pegawai di Kementerian Agama Kantor Kota Bandung.

H_1 : terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja pegawai di Kementerian Agama Kantor Kota Bandung.

3. H_0 : tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan pegawai dan disiplin terhadap kinerja pegawai di Kementerian Agama Kantor Kota Bandung.

H_1 : terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan pegawai dan disiplin terhadap kinerja pegawai di Kementerian Agama Kantor Kota Bandung.