

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia perkantoran saat ini terjadi dengan begitu pesat, telah menuntut setiap kantor untuk mempersiapkan diri agar menjadi perkantoran yang handal yang siap bersaing dengan perkantoran lain. Faktor yang kemudian turut berperan dalam mencapai hal tersebut adalah sumber daya manusia yang berkualitas. Diakui atau tidak peranan manusia sangat penting karena manusia merupakan satu-satunya sumber penggerak dan pengelola semua kegiatan dalam suatu kantor. Suatu kantor tidak mungkin dapat mencapai tujuan yang diinginkan tanpa ada manusia di dalamnya, sehingga dapat dikatakan bahwa manusia adalah kunci keberhasilan suatu kantor serta merupakan asset yang harus dikembangkan dan dihargai. Tentu saja sumber daya manusia yang dimaksud adalah sumber daya yang berkualitas. Oleh karena itu dibutuhkan suatu pengelolaan dan pemeliharaan yang baik akan sumber daya manusia agar dapat memberikan kontribusi yang optimal terhadap kantor tersebut.

Sumber daya manusia yang berkualitas dan bermutu bukan hanya sekedar pandai saja, tetapi memenuhi semua syarat kualitatif yang dituntut dari suatu pekerjaan yang menjadi tanggung jawab, sehingga pekerjaan itu benar-benar dapat diselesaikan sesuai rencana. Syarat kualitatif yang dikehendaki tersebut diantaranya :

kemampuan, kecakapan, keterampilan, kepribadian, sikap, dan perilaku. Apabila seorang pegawai akan disertai pekerjaan yang sudah jelas standar atau syarat yang dituntutnya, maka perlu dikembangkan dengan cara pembuktian untuk menyatakan adanya kesesuaian antara jabatan atau pekerjaan dengan pegawai yang akan menduduki jabatan atau melaksanakan pekerjaan tersebut.

Sumber daya manusia merupakan faktor dinamis yang mampu menentukan maju atau mundurnya suatu organisasi atau kantor, sehingga suatu kantor yang memiliki sumber daya manusia yang handal akhirnya akan memperoleh tujuan dengan cepat dan baik. Hal ini seperti yang diungkapkan oleh Alex S. Nitisemito (1996:39)

“Ada pendapat yang mengatakan persaingan antar perusahaan bukan merupakan persaingan antar mesin, gedung, antar peralatan, bahkan bukan pula persaingan antar modal. Pada hakekatnya persaingan terjadi antar personel. Perusahaan yang memiliki personel yang baik adalah perusahaan yang akan memenangkan pesaingan”.

Pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang potensial perlu dikembangkan sehingga mampu memberikan dampak yang optimal terhadap kinerja organisasi. Oleh karena itu, dalam setiap tindakan manusia atau pegawai dalam kantor yang selalu ingin mencapai tujuan yang diinginkan harus memperhatikan fungsi tingkat pendidikan. Tingkat pendidikan merupakan usaha yang dilakukan pimpinan untuk meningkatkan produktivitas pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini didukung dengan pendapat Sedarmayanti (2001:32) bahwa melalui pendidikan, seseorang dipersiapkan untuk memiliki bekal agar siap

mengetahui, mengenal dan mengembangkan metode berpikir secara sistematis agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi dalam kehidupan dikemudian hari.

Dari pengertian tersebut dapat diketahui bahwa dengan adanya tingkat pendidikan pegawai yang baik diharapkan akan dapat menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, karena pegawai yang mempunyai tingkat pendidikan lebih tinggi akan mempunyai disiplin dan patuh terhadap norma-norma yang berlaku dalam organisasinya sehingga dapat meningkatkan produktivitasnya.

Secara filosofi menurut Ahmad Tohardi (2002:254) berpendapat bahwa “Produktivitas merupakan fitrah manusia di mana makna produktivitas adalah keinginan (*the will*) dan upaya (*effort*) manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan di segala bidang”.

Kantor Kementerian Agama Kota Bandung merupakan kantor yang melaksanakan pengaturan tentang urusan keagamaan, yang tentunya mencakup wilayah besar Kota Bandung maka kantor ini harus merencanakan dan melaksanakan tugasnya dengan baik dan benar. Berdasarkan salah satu Misi yang dimiliki oleh Kantor Kementerian Agama Kota Bandung yaitu meningkatkan kualitas dan mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih dan berwibawa, maka instansi ini seharusnya melaksanakan tata aturan yang ada dalam instansi tersebut untuk mewujudkan Misi yang dimilikinya.

Namun beberapa tahun terakhir ini berdasarkan pengamatan yang diperoleh di lapangan, fenomena yang terjadi di Kantor Kementerian Agama Kota Bandung menunjukkan terjadinya penurunan tingkat produktivitas di hampir semua bagian

kantor. Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan dengan salah satu pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Bandung, diketahui bahwa memang telah terjadi penurunan produktivitas kerja pegawai. Kondisi ini terlihat dari tidak tercapainya tujuan kantor yang telah direncanakan oleh pimpinan kantor Kementerian Agama Kota Bandung setiap tahunnya (data terlampir). Selain tidak tercapainya tujuan kantor permasalahan juga terdapat pada ketidakhadiran pegawai yang meningkat yang menyebabkan produktivitas rendah. Penurunan produktivitas kerja dapat dilihat dalam tabel daftar kehadiran berikut ini :

Tabel 1 1
Daftar Kehadiran Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Bandung
Periode Januari-April 2011

No	Unit Kerja/Seksi	Kehadiran (Hadir & Terlambat) (%)			
		Januari	Februari	Maret	April
1	Umum Subbag, Tata Usaha	85%	85%	90%	85%
2	Kepegawaian Subbag, Tata Usaha	80%	85%	80%	85%
3	Keuangan Subbag, Tata Usaha	85%	85%	85%	90%
4	Urusan Agama Islam (URAIIS)	90%	90%	85%	90%

Sumber : Arsip Pegawai Kementerian Agama Kota Bandung

Dari data di atas, dapat dilihat bahwa kehadiran pegawai yang tidak mencapai 100% setiap bulannya, sementara standar aturan kerja yang ada di Kantor Kementerian Agama Kota Bandung untuk kehadiran yaitu minimal 95% atau lebih baik 100%, hal ini menunjukkan bahwa kehadiran pegawai di lingkungan kantor ini dibawah aturan standar kerja, kemudian dalam hasil dari program kerja (tabel dibawah) yang dilaksanakan oleh setiap pegawai tidak semua dapat dilaksanakan atau diselesaikan

dengan baik dan tepat waktu, banyak pegawai yang menunda-nunda pekerjaannya dikarenakan beberapa masalah, diantaranya belum benar-benar mengerti apa yang harus dikerjakannya, belum menguasai fasilitas kantor yang sudah disediakan, sehingga butuh waktu lagi untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Tabel 1 2
Tabel Program Kerja
Kantor Kementerian Agama Kota Bandung 2010-2011

No	Program Kerja	Rincian Program	Target Yang Di Capai		
			Kualitatif	Kuantitatif	Tk. Capaian
1	Kepenghuluan	Pembinaan Pelaksana	Meningkatnya kemampuan dan wawasan pelaksana dan Terbinanya hubungan kerja yang baik	138 Staf KUA 1 Tahun sekali 11 Maret 2010	70%
		Monitoring NR di seluruh KUA Kecamatan	Terawasinya NR secara Rutin	30 KUA Kec Rutin	100%
2	Pelayanan Kemitraan Umat terhadap masyarakat di dalam pelaksanaan ibadah	Melakukan kerjasama dengan lembaga organisasi keagamaan	Tersedianya data untuk memudahkan pelaksanaan program kerjasama.	Sesuai kebutuhan Sesuai Jadwal	80%
		Melaksanakan Pembentukan Badan Hisab Rukyah dan melaksanakan Hisab Rukyah bersama dalam penentuan awal Ramadhan, awal syawal dan awal dzulhijah 1432 H / 2011 M	Meningkatnya ilmu pengetahuan dan wawasan tentang hisab rukyat serta memberikan ketenangan dalam pelaksanaan ibadah Shaum, Idul Fitri dan Idul Adha	Sesuai kebutuhan 1 tahun sekali	90%
3	Pelayanan ibadah Sosial pada Masyarakat	Pembinaan pelajar mengenai pergaulan muda-mudi menghindari prostitusi	Terwujudnya anak bangsa yang sehat dan berguna bagi Bangsa dan Negara	150 siswa Sesuai jadwal	0%
		Pendataan masyarakat dhuafa, yatim piatu	Tersedianya data masyarakat dhuafa dan panti yatim piatu	Insidentil 1 tahun sekali	100%

Keadaan rendahnya produktivitas dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti menurut Sedarmayanti (2001:12), diantaranya adalah :

1. Pendidikan
2. Keterampilan
3. Etika kerja
4. Sikap atau perilaku
5. Tingkat penghasilan
6. Jaminan sosial
7. Lingkungan kerja
8. Manajemen
9. Sarana produksi
10. Motivasi

Dari sekian banyaknya faktor yang mempengaruhi produktivitas, salah satu faktornya adalah pendidikan.

Tabel 1 3
Data Pegawai
Kantor Kementerian Agama Kota Bandung

NO	NAMA	PANGKAT GOL.	NAMA JABATAN	PENDIDIKAN		
				NAMA	LLS. TH	TK. IJAZAH
1	Drs. H. Moh. Ali Abdul Latif	(III/d)	Kepala Seksi Urais	IAIN SGD BDG	1993	S-1
2	H. Asep Deni Santoso, S.Ag	(III/d)	Pengadm. Kemitraan Umat Islam	IAD Ciamis	1995	S-1
3	Dra. Ating	(III/d)	Pengadm. Seksi Urais	Unisba Bdg	1990	S-1
4	Drs. Dudin	(III/d)	Pengadm. Seksi Urais	IAIN SGD BDG		S-1
5	Entis Sutisna Sonjaya	(III/b)	Pengadm. Seksi Urais	SMEA	1976	SLTA
6	H. Ahmad Hidayat, S.Sos	(III/c)	Pengadm. Kepenghuluan	STIA Bagasasi	2000	S-1
7	Iwan Kustiawan, S.Hi	(III/b)	Pengadm. Seksi Urais	STAI Yamisa Bdg	2002	S-1
8	Ida Farida, S.Pd	(III/c)	Pengadm. Seksi Urais	STKIP Siliwangi	1994	S-1
9	Cucu Medawati	(III/b)	Pengadm. Bimb. Perkawinan	SMEA Pasundan	1976	SLTA
10	Siti Aisyah, S.Ag	(III/b)	Pengadm. Seksi Urais	IAIN SGD	2001	S-1
11	Ahmad Sodikin, S.Ag	(III/b)	Pengadm. Seksi Urais	IAIN SGD	1999	S-1
12	Agus Soleh, S.Ag	(III/b)	Pengadm. Seksi Urais	STAI Yamisa Bdg	1999	S.1

Selain itu, berdasarkan data yang diperoleh penulis dari seorang sumber di Kantor Kementerian Agama Kota Bandung yaitu Bapak Saripudin M.Ag bahwa

penyebab dari menurunnya produktivitas kerja yang dialami Kantor Kementerian Agama Kota Bandung selain dari pendidikan diantaranya :

1. Keterampilan pegawai rendah
2. Kurangnya ketelitian Pegawai

Setiap kantor menuntut tercapainya produktivitas kerja yang tinggi dari pegawainya sehingga dapat menunjang kelancaran kegiatan kantor dan instansi tempatnya bekerja agar menjadi instansi yang dapat bersaing dengan perkantoran-perkantoran yang lain. Oleh karena itu masalah rendahnya latar belakang pendidikan pegawai yang dimiliki Kantor Kementerian Agama Kota Bandung yang telah disajikan di atas tidak boleh dibiarkan berlarut. Apabila dibiarkan terus berlanjut, maka tidak mustahil hal ini akan menjadi kebiasaan yang akan memberikan dampak yang lebih buruk. Hal tersebut dikarenakan dalam sebuah perkantoran pendidikan sangatlah diperlukan yang nantinya akan berpengaruh kepada keberhasilan tujuan kantor yang telah ditetapkan sebelumnya. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Muchdarsyah Sinungan (2009:149) bahwa “Pendidikan mendorong produktivitas atau pendidikan merupakan sarana penting untuk mencapai produktivitas”.

John S. Brubacher yang dikutip Sumitro (1998:17) menyatakan bahwa;

“Pendidikan adalah proses dalam mana potensi-potensi, kemampuan-kemampuan, kapasitas-kapasitas manusia yang mudah dipengaruhi oleh kebiasaan-kebiasaan, disempurnakan dengan kebiasaan-kebiasaan yang baik, dengan alat (media) yang disusun sedemikian rupa, dan digunakan oleh manusia untuk menolong orang lain atau dirinya sendiri dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan”.

Berdasarkan permasalahan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja di Kantor Kementerian Agama Kota Bandung”**.

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

Setiap kantor memiliki tujuan – tujuan yang ingin dicapai. Salah satu tujuan akhir yang ingin dicapai oleh sebuah kantor tersebut adalah tercapainya produktivitas kerja yang tinggi. Produktivitas kerja yang tinggi sangat ditentukan oleh sikap dan cara manusia dalam melaksanakan pekerjaannya. Sikap dan cara manusia dalam melaksanakan pekerjaannya dalam penelitian ini disebut dengan latar belakang pendidikan. Pendidikan adalah suatu proses perubahan sikap dan tata laku seseorang/kelompok orang dalam usahanya mendewasakan manusia melalui suatu upaya pengajaran dan pelatihan. (Kamus Besar Bahasa Indonesia, 1994:204).

Dengan demikian, betapa penting dan berpengaruhnya latar belakang pendidikan pegawai terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Hal ini karena pendidikan yang baik cenderung akan mendasari prestasi yang baik pula. Tanpa adanya prestasi yang baik, maka sulit kemungkinan bahkan mustahil, sasaran dan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan akan tercapai. Dalam kenyataannya, masih banyak terdapat latar belakang pendidikan pegawai yang tidak sesuai dengan peraturan, tata tertib, dan standar–standar perusahaan lainnya. Diantaranya yaitu terjadinya recruitment atau penarikan tenaga kerja yang tidak sesuai dengan prosedur kantor mengakibatkan turunnya produktivitas kerja.

Latar belakang pendidikan dapat memberikan pengaruh yang besar terhadap peningkatan produktivitas kerja. Seperti menurut Muchdarsyah Sainungan (2005:149) yang menyatakan bahwa : “... dari berbagai pengertian pendidikan dan produktivitas dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan mendorong produktivitas, atau pendidikan merupakan sarana penting untuk mencapai produktivitas.

Dengan demikian masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana Gambaran Latar Belakang Pendidikan Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Bandung ?
2. Bagaimana Gambaran Tingkat Produktivitas Kerja di Kantor Kementerian Agama Kota Bandung ?
3. Seberapa Besar Latar Belakang Pendidikan Pegawai mempengaruhi Produktivitas Kerja di Kantor Kementerian Agama Kota Bandung ?

1.3 Tujuan Penelitian

Menentukan tujuan penelitian merupakan kunci dalam melaksanakan suatu penelitian, adapun penelitian ini bertujuan antara lain :

1. Untuk mengetahui gambaran latar belakang pendidikan pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Bandung.
2. Untuk mengetahui gambaran produktivitas kerja di Kantor Kementerian Agama Kota Bandung.

3. Untuk mengetahui gambaran pengaruh latar belakang pendidikan pegawai terhadap produktivitas kerja di Kantor Kementerian Agama Kota Bandung.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna dalam mengambil langkah untuk meningkatkan pengetahuan penulis, pembaca, dan terutama bagi siswa yang mempelajari pelajaran ini . Dalam hal ini, manfaat yang diharapkan adalah berikut ini

a. Kegunaan Teoretik

Hasil penelitian ini sangat diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi bidang manajemen sumber daya manusia, membandingkan antara teori yang didapat dalam perkuliahan dengan pelaksanaannya di instansi.

b. Kegunaan Praktis

1. Bagi instansi : Dapat dijadikan bahan untuk memberikan sumbangan dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja.
2. Bagi peneliti : Dapat mengaplikasikan teori yang dimiliki untuk mencoba ditarik suatu kesimpulan yang dapat dipertanggungjawabkan secara objektif dan ilmiah dalam kehidupan praktis.