

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam masyarakat berkembang, sumber daya manusia mempunyai peranan yang penting dimana sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal didalam organisasi yang dapat diwujudkan menjadi potensi yang nyata (*real*) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi. Pada setiap organisasi/perusahaan faktor tenaga kerja manusia merupakan bagian yang cukup penting dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Untuk mencapai tujuan organisasi, manusia merupakan faktor yang sangat penting karena manusia menjadi pelaku utama organisasi perlu mendapatkan perhatian khusus dibanding yang lainnya. Organisasi merupakan kesatuan yang kompleks yang berusaha mengalokasikan sumber daya secara penuh demi mencapai tujuan. Salah satu tujuan organisasi adalah ingin mencapai efektivitas dan efisiensi kerja pegawai. Suatu organisasi perlu memperhatikan masalah partisipasi kerja karena partisipasi kerja merupakan kemampuan pegawai dalam menentukan keputusan. Hal ini mengandung maksud bahwa pengambilan keputusan sesuai yang dikehendaki oleh organisasi yang bersangkutan. Dalam partisipasi kerja pegawai, faktor sumber daya sangat dominan pengaruhnya.

Sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu organisasi adalah bertujuan untuk dapat benar-benar bekerja sesuai dengan apa yang diinginkan. Artinya kinerja organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan adalah sebagai penggerak seluruh aktivitas perusahaan. Berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mempertahankan eksistensinya dimulai dari usaha manusia dalam meningkatkan efisiensi kerja secara maksimal.

Organisasi dalam menjalankan usahanya selalu memperhatikan faktor-faktor yang ada dalam organisasi juga harus memperhatikan faktor yang ada diluar organisasi atau yang disebut faktor lingkungan sekitar atau lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab pegawai mudah mengalami *stress*, sulit berkonsentrasi dan berakibat tingkat produktivitas kerja menurun. Sedang lingkungan kerja yang nyaman dan adanya perlindungan terhadap bahaya akan membuat karyawan/pegawai merasa puas dalam menjalankan pekerjaannya sehingga karyawan akan bekerja secara baik.

Pengertian kinerja menurut Sulistiyani (2003: 223) kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Sedangkan menurut Bernaldin dan Russel dalam Sulistiyani (2003: 223-224) menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu.

Sehingga akan dapat diketahui hasil yang dicapai oleh pegawai apakah dapat sesuai dengan target yang ditentukan atau tidak.

Sementara itu pendidikan adalah sarana mutlak yang dipergunakan untuk mewujudkan masyarakat madani yang mampu menguasai, mengembangkan, mengendalikan diri dan memanfaatkan ilmu pengetahuan dan teknologi. Output pendidikan belum mampu berjalan seimbang dengan tuntutan zaman, hal ini disebabkan minimnya penguasaan terhadap disiplin ilmu yang diperoleh melalui proses pendidikan. Keadaan ini menjadi tantangan bagi para pendidik untuk mempersiapkan peserta didiknya dalam memasuki dunia kerja yang baru.

Menurut Munir (2008:1), ilmu pengetahuan dan teknologi berkembang terus, bahkan dewasa ini berlangsung dengan pesat. Perkembangan ini bukan hanya dalam hitungan tahun, bulan, atau hari melainkan jambahan menitatau detik. Terutama berkaitan dengan teknologi informasi dan komunikasi yang ditunjang dengan teknologi elektronika seperti internet. Pengaruhnya sanagt luas dalam seluruh bidang kehidupan. Pengaruh perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat cepat ini memberikan dampak positif dan dampak negatif. Dampak positifnya yaitu semakan terbukanya dan tersebarnya informasi dan pengetahuan dari dan keseluruhan dunia menembus batas ruang dan waktu. Dampak negatifnya yaitu terjadinya perubahan nilai, norma, aturan atau moral kehidupan yang dianut dalam masyarakat. Dalam menyikapi keadaan seperti ini, maka peran

pendidikan sangat penting untuk mengembangkan dampak positif dan memperbaiki dampak negatif.

Dalam dunia kerja menuntut adanya profesionalisme dari semua kalangan. Tuntutan profesionalisme terhadap tenaga kerja mencakup komponen penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang relevan dengan tugasnya, komitmen diri yang tinggi pada bidang pekerjaan masing-masing. Untuk mencapai hal ini ditempuh dengan peningkatan kualifikasi pendidikannya sehingga harus disetarakan ijazahnya. Tingkat pendidikan merupakan salah satu indikator organisasi dalam menentukan pencapaian hasil kerja. Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) tidak terlepas dari adanya penempatan posisi tenaga kerja agar sesuai dengan keahlian dan pendidikan agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal. Pendidikan merupakan faktor yang perlu diperhatikan oleh suatu organisasi/perusahaan. Dengan pendidikan dapat diperoleh gambaran tentang pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki tenaga kerja. Secara umum tingkat pendidikan pegawai dapat mencerminkan kemampuan intelektual dan jenis keterampilan yang dimiliki oleh pegawai tersebut. Melalui pendidikan seseorang akan memiliki pengetahuan yang luas, wawasan yang lebih maju, dan lebih kreatif, sehingga dapat menjadi motivasi untuk bekerja dengan cara yang lebih baik.

Ada tiga unsur utama yang menunjuk pada keterampilan yang dinamakan profesional yaitu pengetahuan, keahlian, dan persiapan akademik. Pendekatan karakteristik memandang bahwa profesi mempunyai seperangkat elemen yang membedakannya dari pekerjaan yang lainnya.

Seseorang dikatakan professional apabila elemen inti tersebut menjadi bagian integral dari kehidupannya. Pendekatan institusional memandang bahwa professional merupakan proses pengembangan yang bersifat asosional yaitu proses yang bertahap yang harus ditempuh dan dilalui agar menjadi professional. Pendekatan ini lebih mementingkan lembaga sebagai sarana pembentukan profesi dan pentahapan pendidikan sebagai sarana utamanya, juga menekankan adanya asosiasi sebagai kumpulan orang-orang yang berhimpun karena kesamaan pekerjaan atau profesi.

Pada pendekatan legalistik lebih menekankan adanya pengakuan atas suatu profesi oleh negara atau pemerintah. Dalam pendekatan pandangan legalistik suatu pekerjaan dikategorikan sebagai profesi apabila dilindungi Undang-undang. Sarana dan prasarana baik fisik maupun nonfisik harus dibangun dan disediakan sesuai dengan standar dan mutu agar dapat menjamin terjadinya proses output yang maksimal. Sarana tersebut berupa ruang kerja yang kondusif, rekan kerja yang mendukung, serta atasan yang selalu mendorong para pegawai untuk selalu berkreasi dalam mewujudkan iklim kerja yang kondusif. Demikian juga dilengkapi dengan laboratorium dan sarana dan prasarana bagi terciptanya *skill life* sesuai dengan karakter pegawai.

Selain itu peran masyarakat juga merupakan suatu kontribusi yang besar, baik dalam bentuk keuangan, evaluasi, dan perencanaan. Agar peran peran serta masyarakat yang semakin esensial ini dapat mempunyai sumbangan yang besar dan memiliki akses langsung pada penyelenggaraan

pendidikan, maka harus dibentuk lembaga sejenis dewan pendidikan mulai tingkat nasional, provinsi, dan kabupaten. Pada tingkat sekolah harus pula dibentuk komite sekolah sehingga operasionalisasi menjadi lebih konkrit dan kontekstual. Pendidikan dapat berlangsung da dalam sekolah dan di luar sekolah, namun pada saat tertentu pendidikan dapat dilaksanakan oleh masyarakat yang merupakan bentuk partisipasi masyarakat dalam penyelenggaraan pendidikan.

Penilaian kinerja adalah kegiatan mengukur atau menilai untuk menetapkan seorang pegawai/karyawan sukses atau gagal dalam melaksanakan pekerjaannya dengan menggunakan standar pekerjaan sebagai tolok ukurnya. Penilaian kerja dilingkungan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dikenal dengan sebutan penilaian pelaksanaan pekerjaan. Penilaian kinerja tersebut dilaksanakan dengan menggunakan daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan (DP3), dengan unsur-unsur yang terdapat didalamnya, meliputi : kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa dan kepemimpinan.

Peraturan Pemerintah No 99/2000 juga kurang memacu Pegawai Negeri Sipil (PNS) untuk mengikuti pendidikan lebih lanjut karena dengan tetap ada dikantor, pangkat yang bersangkutan akan lebih cepat naik, meski kopetansi yang dimiliki tetap. Sementara itu, pendidikan tambahan, yang sebenarnya lebih berarti bagi peningkatan kompetensi, kurang dihargai. Peraturan Pemerintah ini banyak dikritik, namun sampai hari ini masih tetap diberlakukan.

Baik buruknya kualitas sumber daya manusia Indonesia saat ini tidak mutlak ditentukan oleh tingkat pendidikan yang diraihinya tersebut, apakah itu pendidikan menengah, akademik, maupun sarjana atau bahkan magister dan doktor, tetapi kualitas sumber daya manusia dapat dilihat dari seberapa besar keahlian dan wawasan yang mereka miliki. Dalam hubungan dengan analisis pekerjaan, pendidikan merupakan faktor yang perlu diperhatikan oleh suatu organisasi atau perusahaan. Dengan demikian, dapat diperoleh gambaran tentang pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki tenaga kerja, walaupun tidak mutlak demikian.

Kenyataan ini mendorong peneliti untuk mengungkapkan lebih jauh lagi hal tersebut dengan mengambil judul penelitian tentang “PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN KONDISI LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR SEKRETARIAT DPRD KOTA SURAKARTA”.

B. Identifikasi Masalah

Latar belakang yang telah dikemukakan diatas tidak semuanya akan dibahas dalam penelitian ini. Tujuan dari pembatasan masalah adalah untuk mempermudah arah dan maksud penelitian ini dilaksanakan. Berdasarkan latar belakang masalah tersebut diatas, terdapat permasalahan-permasalahan yang teridentifikasi sebagai berikut :

1. Tingkat pendidikan pegawai kantor Sekretariat DPRD Kota Surakarta yang dimaksud adalah tingkat pendidikan yang dimiliki oleh seluruh

pegawai di kantor tersebut sudah sesuai dengan bidang pekerjaan yang di jalani sekarang.

2. Kondisi fisik tempat kerja di kantor Sekretariat DPRD Kota Surakarta yang cukup baik memungkinkan pegawai dapat tenang dan lebih bersemangat dalam bekerja.
3. Kinerja pegawai yang baik meliputi kesetiaan, kedisiplinan, kreatifitas, kepemimpinan, kepribadian, efektif dan efisien, otoritas dan tanggung jawab, serta inisiatif yang muncul dari pegawai itu sendiri akan dapat menunjang kinerja yang baik bagi seluruh pegawai di kantor Sekretariat DPRD Kota Surakarta.

C. Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah ini dilakukan agar permasalahan yang dianalisa dalam penelitian lebih terarah, maka masalah tersebut dibatasi sebagai berikut:

1. Tingkat pendidikan pada penelitian ini dibatasi pada tingkat pendidikan pegawai di kantor sekretariat DPRD Kota Surakarta.
2. Kondisi lingkungan kerja dibatasi pada aspek fisik dan nonfisik lingkungan kerja di kantor sekretariat DPRD Kota Surakarta.
3. Kinerja pegawai ditinjau dari tingkat pendidikan dan kondisi lingkungan kerja di kantor sekretariat DPRD Kota Surakarta.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan pembatasan masalah, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai?
2. Adakah pengaruh kondisi lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai?
3. Adakah pengaruh tingkat pendidikan dan kondisi lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai?

E. Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini perlu adanya tujuan yang berfungsi sebagai acuan pokok terhadap masalah yang diteliti, sehingga peneliti akan dapat bekerja secara terarah dalam mencari data sampai pada langkah pemecahan masalah. Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai.
2. Untuk mengetahui pengaruh kondisi lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.
3. Untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan dan kondisi lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi semua pihak, dan peneliti pada khususnya. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat secara teoritis

Memberikan sumbangan atau gambaran yang jelas bahwa tingkat pendidikan dan kondisi lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai.

2. Manfaat secara praktis

a. Bagi pegawai

Dapat digunakan sebagai referensi dalam meningkatkan kinerja pegawai secara lebih optimal.

b. Bagi peneliti lainnya

Dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan bahan acuan untuk melakukan penelitian selanjutnya.

G. Sistematika Laporan

Untuk mengetahui gambaran dari proposal skripsi ini maka disusun sistematika skripsi sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini memuat tentang latar belakang masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini dijelaskan tentang pengertian tingkat pendidikan, kondisi lingkungan kerja, kinerja pegawai, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini diuraikan tentang pengertian metode penelitian, jenis-jenis metode penelitian, penentuan obyek penelitian, variable penelitian, tehnik pengumpulan data, uji instrument, uji prasyarat analisis dan tehnik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang gambaran umum kantor secretariat DPRD Kota Surakarta, pengujian data angket, pengujian prasyarat analisis data, dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini berisi kesimpulan dan saran.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN