

**ANALISIS BEBERAPA FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
PRESTASI KERJA KARYAWAN IMIGRASI KLAS II
WILAYAH SURAKARTA**



SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Syarat-syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Oleh:

YOGA YUDANTO
B 100 040 160

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2008**

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BALAKANG

Pegawai negeri sipil adalah bagian dari aparat pemerintah yang mempunyai peranan menentukan terhadap jalannya roda pemerintahan baik yang berada di tingkat pusat maupun daerah. Dalam rangka membantu pimpinan melancarkan jalannya penyelenggaraan di bidang pemerintahan pelaksanaan pembangunan dan pembinaan kemasyarakatan maka dibutuhkan adanya aparatur pemerintah yang mampu melaksanakan profesinya dengan sikap profesionalisme.

Terlebih dalam era globalisasi ini pegawai negeri sipil dituntut untuk menjadi pioneer disegala bidang untuk mewujudkan Indonesia yang mandiri dan tidak ketinggalan dengan Negara lainya. Pemerintah semakin sadar akan arti pentingnya jenjang pendidikan formal, masa kerja, program pendidikan, serta pelatihan untuk mewujudkan pegawai negeri sipil yang professional dan produktif, untuk itu diperlukan keterampilan yang sesuai dengan bidang tugasnya. Hal ini berarti pemerintah semakin menyadari bahwa organisasi tidak dapat lepas dari lingkungannya yang selalu berubah setiap saat.

Secara umum tingkat pendidikan pegawai negeri sipil masih rendah meski relatif lebih tinggi dari tingkat pendidikan angkatan kerja, hal ini dapat dilihat dari data yang menunjukkan 59,3% PNS (SLTA), 12% (SMA), 12,5% (D3), (S1) 15,6%, 0,6% (S2 dan S3). Untuk itu upaya peningkatan

kualitas melalui pendidikan dan pelatihan mutlak dilakukan agar diperoleh aparat pemerintahan yang memiliki keunggulan kompetitif dan memberikan pelayanan yang sesuai dengan tingkat kepuasan dan keinginan masyarakat.

Kantor Imigrasi Surakarta sebagai salah satu unit pelaksana teknis dalam jajaran kantor wilayah department Kehakiman Surakarta yang mempunyai wilayah kerja seluruh kota surakarta. Dalam menjalankan tugas-tugasnya dibagi dalam seksi-seksi sebagai berikut:

1. Sub Bagian Tata Usaha, adalah sub bagian yang mengurus urusan umum, urusan kepegawaian, serta urusan keuangan Imigrasi.
2. Seksi Informasi dan sarana komunikasi keimigrasian, mempunyai tugas pokok melaksanakan pengumpulan dan penyebaran informasi serta pengamanan dokumentasi dan pemanfaatan sarana komunikasi.
3. Seksi lalulintas dan status keImigrasian, melakukan tugas dan fungsinya dalam urusan perizinan di bidang lintas batatradisional melalui wilayah perbatasan, memberikan dokumen perjalanan, izin berangkat dan kembali, izin masuk atau keluar dalam rangka keluar masuknya dari atau wilayah Indonesia melalui pelabuhan pendaratan dan memberikan kemudahan keimigrasian. Sub seksi status keimigrasian melakukan tugas dan fungsinya dalam urusan persiapan pelaksanaan penyaringan, penelitian permohonan ahli status dan izin tinggal keimigrasian, penelitian terhadap kebenaran bukti-bukti kewarganegaraan seseorang dan memberikan surat keterangan orang asing untuk kelengkapan

permohonan kewarganegaraan serta melakukan evaluasi dan penyusunan laporan pelaksanaannya.

4. Seksi pengawasan dan penindakan keimigrasian, sub seksi pengawasan ini bertugas mengawasi adanya pemalsuan visa dan pengawasan lainnya. Sub seksi penindakan keimigrasian misalnya penempatan imigran.

Dalam menjalankan tugas-tugasnya seharusnya karyawan yang bekerja harus memiliki kinerja yang bagus dalam melayani masyarakat maka dari itu perlu diadakan program pendidikan dan pelatihan selain itu para karyawan juga perlu dilihat jenjang pendidikan formalnya serta masa kerjanya supaya karyawan tersebut bekerja dengan produktif dan profesionalisme.

Sasaran program pendidikan dan pelatihan adalah terwujudnya karyawan yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan persyaratan jabatan masing-masing menurut Walker dalam (Djokosantoso Moelyono 2003:64) produktivitas sumber daya manusia dapat digambarkan sebagai suatu fungsi proses dari sisi respon individu itu sendiri yang mencakup keterampilan, kemampuan, dan pengetahuannya. Kinerja individu merupakan hasil suatu proses perpaduan antara kapabilitas individu dengan sikap individu terhadap aspek pekerjaan dan organisasi.

Selain faktor pendidikan formal, pendidikan, dan pelatihan masa kerja menarik untuk diteliti karena dalam beberapa penelitian ditemukan hasil yang signifikan antara masa kerja dan prestasi kerja. Menurut Robbins

(1996: 82) masa kerja adalah lamanya waktu karyawan bekerja di tempat kerja mulai dari saat masuk atau diterima ditempat kerja sampai sekarang mempunyai hubungan yang positif dengan kinerja atau prestasi kerja. Semakin lama masa kerja karyawan berarti karyawan tersebut mempunyai lebih banyak pengalaman kerja sehingga lebih mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja yang ada dan lebih percaya diri dan puas dalam bekerja yang akhirnya akan meningkatkan prestasi kerja.

(Triwibowo, 2002: 2) kinerja (*performance*) merupakan derajat pencapaian hasil atau pemenuhan tugas pekerjaan seseorang, dan untuk mencapai hasil atau pemenuhan tugas seorang manajer mempunyai tugas seperti berikut :

1. Perencanaan adalah pemilihan penentuan tujuan organisasi, dan penyusunan strategi, kebijaksanaan, program, dan lain-lain.
2. Pengorganisasian adalah penentuan sumber daya dan kegiatan yang dibutuhkan, menyusun organisasi atau kelompok kerja, penugasan wewenang dan tanggung jawab serta koordinasi.
3. Penyusunan personalia adalah penarikan (*recruitment*), latihan dan pengembangan, serta penempatan dan pemberian orientasi para karyawan dalam lingkungan kerja yang menguntungkan dan produktif.
4. Pengarahan adalah menugaskan karyawan yang bertujuan untuk mengarahkan karyawan mengerjakan sesuatu yang ditugaskan kepadanya.

5. Pengawasan adalah penemuan dan penerapan cara dan peralatan untuk menjamin bahwa rencana telah dilaksanakan sesuai dengan yang telah ditetapkan.(Hani Handoko, 1992 :24-26)

Penilaian prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan, kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja karyawan

Menurut Steers` (Triwibowo 2002:4) sepuluh faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu pendidikan awal dan lanjutan, lingkungan kerja, dan manajemen masyarakat yang dilayani, peraturan yang berlaku, bimbingan dan supervise, kepribadian seseorang , tanggung jawab, lamanya bekerja , status dan kesejahteraan karyawan.

Berdasarkan latar belakang diatas maka menimbulkan keinginan penulis meneliti tentang **“ANALISIS BEBERAPA FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRESTASI KERJA KARYAWAN IMIGRASI KLAS II WILAYAH SURAKARTA”**.

B. PERUMUSAN MASALAH

1. Apakah Pelatihan, jenjang pendidikan formal, dan masa kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan ?
2. Diantara variabel-variabel diatas variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan ?

C. TUJUAN PENELITIAN.

1. Untuk mengetahui Apakah Program Pelatihan, jenjang pendidikan formal, dan masa kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.
2. Untuk mengetahui Diantara variabel-variabel tersebut diatas variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan.

D. MANFAAT PENELITIAN

1. Bagi kantor Imigrasi wilayah surakarta hasil-hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dan pertimbangan bagi pengambil kebijaksanaan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan
2. Bagi umum hasil-hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan ahan referensi kepada pihak-pihak yang berkepentingan dan dapat dijadikan sebagai dasar pengambilan keputusan untuk menentukan kebijakan.
3. Bagi ilmu pengetahuan hasil-hasil penelitian ini diharapkan bias menempatkan dasar yang dapat dijadikan acuan bagi peneliti yang lain pada permasalahan yang sama.