

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi telah membawa perubahan pada hampir semua aspek kehidupan manusia dimana berbagai permasalahan hanya dapat dipecahkan dengan upaya penguasaan dan peningkatan ilmu pengetahuan dan teknologi. Suatu lembaga pemerintahan jika tidak menanggapi perubahan-perubahan tersebut akan berakibat pada terhambatnya pekerjaan dan kegiatan didalam lembaga pemerintahan sehingga tujuan lembaga akan sulit untuk dicapai.

Manajemen kepegawaian dan sumber daya manusia sangat penting bagi lembaga dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan lembaga.

Sumber daya manusia di lembaga pemerintahan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi lembaga. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama agar dapat berkembang secara produktif dan wajar.

Dengan pengaturan manajemen sumber daya manusia secara profesional, diharapkan pegawai bekerja secara produktif. Pengelolaan pegawai secara profesional ini harus dimulai sejak perekrutan pegawai, penyeleksian,

pengklasifikasian, penempatan pegawai sesuai dengan kemampuan, penataran, dan pengembangan kariernya.

Dalam suatu lembaga, masalah tersebut sudah menjadi hal yang umum. Tidaklah wajar jika banyak pegawai yang sebenarnya secara potensi berkemampuan tinggi tetapi tidak mampu berprestasi dalam kerja. Hal ini dimungkinkan karena kondisi psikologis dari jabatan yang tidak cocok, atau mungkin pula karena lingkungan tempat kerja yang tidak membawa rasa aman dan betah bagi dirinya. Sejenak kita berpikir, alangkah rugi negara jika banyak lembaga atau instansi yang mempunyai tenaga kerja berpotensi tinggi tetapi tidak mampu bekerja secara produktif. Oleh karena itu, tidak dapat disangkal lagi bahwa faktor manusia merupakan modal utama yang perlu diperhatikan oleh pengusaha dan pemimpin lembaga atau instansi. Manusia memang berjiwa kompleks dan sangat mudah untuk dipahami karena sangat berbeda dengan mesin dan peralatan kerja lainnya. Yang berhubungan dengan mesin dengan mudah dapat diperbaiki, tetapi yang berhubungan dengan pegawai dituntut keahlian untuk mengatasinya.

Pegawai-pegawai ditempatkan sesuai dengan keahlian dan kemampuannya, tingkat kerja tinggi, motivasi kerja tinggi, partisipasi kerja tinggi, komunikasi kerja efektif, disiplin kerja tinggi, upah dan gaji pegawai ditentukan secara adil sesuai jabatan, pendidikan, dan tanggung jawab yang tinggi. Prestasi kerja dievaluasi secara kontinu, pegawai mendapat kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dan kariernya secara optimal.

Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen dalam lembaga yang memiliki peran penting, dimana keberhasilan tersebut tergantung pada peran yang dijalankan oleh orang-orang didalamnya. Orientasi dari memperhatikan faktor manusia dalam perusahaan bukan berarti faktor-faktor lain tidak berperan penting, karena berbagai faktor yang lain juga diperlukan dalam mendukung terwujudnya tujuan lembaga. Untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan tersebut, maka salah satunya adalah yaitu dengan meningkatkan kinerja sumber daya manusia secara optimal.

Dalam menjalankan suatu pemerintahan yang baik diperlukan sumber daya manusia yang berkompeten dan memiliki kualitas yang baik pula. Sumber daya manusia disini ialah pegawai kantor kecamatan hamparan perak kabupaten deli serdang. Peran pegawai dalam pemerintahan sangatlah penting karena merekalah yang menggerakkan atau menjalankan serta menjadi roda pemerintahan. Pegawai negeri sipil merupakan unsur utama sumber daya manusia, keberhasilan atau kemunduran suatu lembaga pemerintah tergantung pada kecakapan pegawai yang bekerja di didalamnya.

Kinerja yang berkualitas dan berhasil dalam mencapai tujuannya dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berasal dari dalam lembaga seperti tingkat pendidikan dan budaya organisasi yang sesuai dengan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga menghasilkan kinerja yang berkualitas.

Pada pemerintahan dewasa ini, terdapat perubahan-perubahan mendasar terhadap tatanan pemerintahan termasuk hal yang berkaitan dengan kinerja pegawai. Tatanan penyelenggaraan pemerintah daerah yakni UU No 32 tahun 2004 tentang pemerintahan daerah yang didalamnya terdapat tuntutan untuk mengubah paradigma pelayanan yang berorientasi kepada pelayanan publik.

Pegawai negeri sipil bertugas untuk melayani masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata. Karena tugasnya tersebut, dalam hal ini pegawai negeri sipil dituntut memiliki ketaatan yang tinggi terhadap tugas tersebut dan diharapkan memiliki daya tanggap yang baik dalam menanggapi tuntutan warga masyarakat. Oleh karena itu kualitas pegawai perlu untuk ditingkatkan dalam menunjang jalannya pemerintahan.

Sebagaimana halnya ditegaskan dalam UU No. 42 tahun 1999 tentang perubahan UU No. 8 tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian, dimuat tentang tujuan untuk mewujudkan pegawai negeri sipil yang profesional, bertanggung jawab, jujur dan adil. Hal tersebut diupayakan melalui pembinaan. Kinerja adalah tingkat keberhasilan dalam mencapai tujuan. Dikatakan sukses apabila tujuan tercapai sesuai yang diinginkan. Pegawai dituntut untuk meningkatkan kinerja serta berkembang.

Selain itu ketaatan pegawai terhadap peraturan perundang-undangan dan peraturan dinas belum sesuai yang diharapkan. Hal tersebut dapat dilihat dengan masih ditemukan beberapa pegawai yang kurang tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan kantor dikarenakan adanya pegawai yang meninggalkan

kantor pada jam kerja hanya untuk keperluan pribadi. Hal tersebut bertentangan dengan pasal 6 ayat (2) Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 107 Tahun 2013 tentang tunjangan kinerja pegawai dilingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, antara lain disebutkan bahwa “ jam kerja pegawai yaitu masuk kantor 07.30 – 16.00, sedangkan jam istirahat jam 12.00 – 13.00”.

Ditinjau dari aspek keterampilan yang dimiliki oleh pegawai, masih ditemukan beberapa pegawai yang membebankan pekerjaannya kepada pegawai yang lain, hal ini disebabkan karena kurangnya keterampilan yang dimiliki oleh pegawai tersebut, serta adanya kebiasaan pegawai yang sering menunda-nunda pekerjaan yang hingga akhirnya pekerjaan tersebut menjadi bertambah. Fenomena tersebut tampaknya sudah menjadi kebiasaan dari pegawai, sehingga sangat berdampak terhadap kinerja pegawai. Apabila hal tersebut dibiarkan oleh pejabat yang bertanggung jawab dalam menciptakan aparatur negara yang berdaya guna dan berhasil guna, maka visi dan misi yang diemban oleh Kantor Kecamatan Hampan Perak Kabupaten Deli Serdang Provinsi Sumatera Utara tidak dapat terwujud sesuai dengan yang diharapkan.

Adapun salah satu upaya pemerintah untuk meningkatkan kualitas pegawai yaitu dengan memberikan pembekalan dan pembinaan melalui tingkat pendidikan dan budaya organisasi. Apabila suatu lembaga ingin berkembang, Tingkat pendidikan dan budaya organisasi haruslah lebih diperhatikan dengan serius dan lebih baik.

Kebijakan tersebut bertujuan untuk meningkatkan kualitas dari pegawai sehingga akan meminimalisir penyimpangan-penyimpangan yang mungkin terjadi. Dengan adanya program tingkat pendidikan dan budaya organisasi tersebut pemerintah mengharapkan adanya peningkatan kinerja dari pegawai baik yang di pusat maupun daerah.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti memfokuskan penelitian pada tingkat pendidikan dan budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil, sehingga peneliti termotivasi mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Hamperan Perak Kabupaten Deli Serdang”.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan riset pendahuluan maka penulis dapat mengidentifikasi berbagai masalah antara lain :

1. Apakah ada pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai secara parsial ?
2. Apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai secara parsial ?
3. Apakah pengaruh tingkat pendidikan dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai ?

### **1.3. Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, agar pembahasan lebih terarah maka penelitian ini dibatasi antara tingkat pendidikan, budaya organisasi dan kinerja pegawai.

### **1.4. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan tersebut di atas, maka masalah yang akan diteliti dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran pelaksanaan tingkat pendidikan dan budaya organisasi pegawai pada Kantor Kecamatan Hampan Perak Kabupaten Deli Serdang?
2. Bagaimana gambaran kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Hampan Perak Kabupaten Deli Serdang?
3. Apakah ada pengaruh tingkat pendidikan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Hampan Perak Kabupaten Deli Serdang?

### **1.5. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui gambaran pelaksanaan tingkat pendidikan dan budaya organisasi pegawai pada Kantor Kecamatan Hampan Perak Kabupaten Deli Serdang.
2. Untuk mengetahui gambaran kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Hampan Perak Kabupaten Deli Serdang.

3. Untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Hamparan Perak Kabupaten Deli Serdang.

### **1.6. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian yang diharapkan dari peneliti adalah:

#### 1. Manfaat teoritis

Sebagai masukan atau bahan pertimbangan bagi lembaga dalam upaya peningkatan kinerja para pegawai Kantor Kecamatan Hamparan Perak Kabupaten Deli Serdang.

#### 2. Manfaat praktis

1. Sebagai bahan informasi bagi pegawai pada Kantor Kecamatan Hamparan Perak Kabupaten Deli Serdang untuk lebih meningkatkan tingkat pendidikan dan budaya organisasi agar kinerja pegawai dapat meningkat.
2. Sebagai bahan pengetahuan bagi peneliti khususnya dalam kegiatan ilmiah
3. Sebagai bahan referensi bagi peneliti yang berminat mengkaji masalah tingkat pendidikan dan budaya organisasi dan kinerja pegawai.