

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Dalam kehidupan sehari-hari, kedudukan dan peranan birokrasi pemerintahan sangat diperlukan oleh masyarakat. Karena birokrasi pemerintahan merupakan tempat untuk menjalankan roda pemerintahan yang ada. Birokrasi pemerintahan memberikan pelayanan kepada masyarakat dalam menyelesaikan hal-hal yang diperlukan dalam hubungannya dengan segala sesuatu yang berurusan dengan pemerintahan. Hal ini merupakan wujud kinerja pegawai pemerintah secara keseluruhan termasuk pejabat mulai dari Eselon IV hingga Eselon paling tinggi. Tidak ada aktivitas tiap warga negara di setiap bidang kehidupan yang luput dari pelayanan, peraturan, perijinan, dan ketentuan-ketentuan lain. Aturan-aturan umum dijabarkan secara terperinci dalam bentuk pedoman perundang-undangan, petunjuk pelaksanaan, petunjuk teknis yang akan dilaksanakan oleh aparat pemerintahan termasuk pejabat eselon IV.

Pada masa mendatang, posisi dan peranan birokrasi pemerintahan dihadapkan pada berbagai tantangan. Untuk itu birokrasi pemerintah harus ditangani oleh sumber daya manusia yang profesional. Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan hal terpenting yang harus dimiliki oleh suatu pemerintahan maupun organisasi. Hal ini menjadi kenyataan sebagaimana telah dihadapi bangsa Indonesia sekarang ini bahwa masih rendahnya kualitas sumber

daya manusia yang menangani birokrasi pemerintahan dalam tugasnya memberikan pelayanan kepada masyarakat. Alasan utama mengatakan demikian adalah bahwa baik untuk menghadapi tuntutan tugas sekarang maupun untuk menjawab tantangan masa depan, pengembangan sumber daya manusia merupakan keharusan mutlak (Siagian, 1995: 182).

Dalam rangka mengembangkan sumber daya manusia baik dari segi rohani, jasmani, dan sosial adalah usaha awal dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia secara keseluruhan. Seseorang memiliki kualitas sumber daya manusia yang memadai apabila ia siap menghadapi tantangan zaman, responsif terhadap perubahan-perubahan dan kebutuhan bangsa, bersikap positif untuk menjawab tantangan dan mengisi kebutuhan bangsa, mempunyai kemauan keras dan bermental baja dalam membangun negara, dan sanggup bekerja karena telah memiliki keahlian dan keterampilan yang memadai (Pidarta, 1988: 11).

Berdasarkan pernyataan tersebut di atas tampak salah satu masalah utama yang melekat pada birokrasi pemerintahan adalah masalah kinerja pejabat pemerintahan. Faktor manusia yang berkualitas nampak sebagai faktor kunci terhadap proses pelayanan baik itu di bidang organisasi, manajemen, sosial, ekonomi dan politik (Thoha, 1997: 57). Hal ini sangat penting, karena pelayanan prima kepada masyarakat merupakan tugas pokok dari setiap aparat pemerintah khususnya seorang pejabat yang merupakan pimpinan suatu unit kerja, yang bertanggungjawab terhadap seluruh aktivitasnya.

Oleh sebab itu kinerja aparat birokrasi pemerintahan dapat diwujudkan pada kualitas pelayanan yang lebih baik, apabila didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan pengetahuan dan motivasi yang tinggi untuk meningkatkan kinerja dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Pejabat eselon IV di jajaran Kantor Wilayah Departemen Agama mempunyai tugas (Kep. Menteri Agama No. 373 tahun 2002) melakukan pelayanan dan bimbingan di bidang keagamaan, penyuluhan tenaga teknis keagamaan, dan pembinaan pelayanan sarana dan prasarana urusan agama. Berdasarkan uraian tugas yang harus dilakukan oleh pejabat Eselon IV, belum terwujudnya kinerja pejabat eselon IV dalam melakukan tugas sesuai dengan tuntutan yang sebenarnya. Hal ini dapat dilihat dari perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan yang mengakibatkan kurangnya pelayanan dan bimbingan di bidang lembaga keagamaan, rendahnya pembinaan dan bantuan sarana keagamaan, tidak adanya penjabaran dan pelaksanaan kebijakan teknis, dan kurangnya berbagai penyiapan bahan pelayanan dan bimbingan kemasyarakatan.

Selanjutnya, pejabat eselon IV dalam bidang perencanaan tidak mampu menghasilkan kebijakan dan menyusun berbagai program dengan anggaran yang mendukung untuk mampu melaksanakan kegiatan yang produktif, efektif, dan efisien. Dalam bidang pengawasan mengalami kendala dengan rendahnya pengawasan langsung maupun tidak langsung dengan umpan baik yang rendah.

Dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya pejabat eselon IV mempunyai banyak kekurangan dan kelemahan. Berbagai pelatihan telah diikuti

untuk meningkatkan kompetensi kerja namun masih banyak pekerjaan yang apabila sudah mendesak baru diselesaikan. Dalam penyelesaian tugas kompetensi kerja pada dasarnya dapat diwujudkan dengan mental dan perilaku kepemimpinan yang dapat diteladani berikut penguasaan sistem dalam bidang keagamaan, kelembagaan, hubungan kerja dan sistem pengawasan. Dalam hal ini, tampaknya pejabat eselon IV harus mempunyai dorongan atau motivasi kerja yang dapat dilihat dari dedikasi pejabat, tanggung jawab, kemadirian, kepercayaan diri, prestasi dengan hasil yang terbaik, kersasionalan dalam menyelesaikan tugas dan kreasi dalam mensiasati penyelesaian pekerjaan.

Sesuai dengan tuntutan masyarakat belakangan ini, berikut meningkatnya kebutuhan pelayanan baik kualitas maupun ragamnya, menghendaki pelayanan pejabat eselon IV yang lebih baik. Setiap tugas diharapkan dapat memberikan pelayanan administratif maupun operasional yang dapat merangsang dan mengarahkan perbaikan dalam bentuk kualitas kinerja (Suryawikarta, 2001: 12). Tuntutan dan kebutuhan menjadi bagian yang tidak terpisahkan dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pejabat eselon IV sehari-harinya.

Untuk meningkatkan kinerja pejabat eselon IV di jajaran Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Sumatera Utara berbagai alternatif dapat dilakukan berupa penyusunan profil pengembangan jabatan, melengkapi profil pengembangan tugas dan mencari dukungan dari atasan (Jerome, 2001: 59). Maksudnya adalah suatu data untuk bahan pertimbangan oleh atasan dalam rangka membuat keputusan terhadap pejabat eselon IV di promosikan ke jenjang

lebih tinggi atau memutasikan ke jenjang yang lebih rendah. Dalam pengembangan selanjutnya dilakukan evaluasi kinerja dengan melihat dan memperhatikan kebutuhan jabatan dan peninjauan status personalia melalui pengarahan, insentif, promosi/mutasi dan lain sebagainya.

Pengamatan peneliti menunjukkan bahwa Pejabat Eselon IV di Jajaran Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Sumatera Utara memiliki perbedaan kinerja satu sama lain dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini tentu saja akan dapat berpengaruh terhadap kualitas kerja dan pelayanan terhadap masyarakat. Perbedaan kinerja tersebut mungkin saja terjadi akibat dari adanya perbedaan motivasi kerja yang dimiliki oleh pejabat, pengalaman kerja, iklim kerja, pengawasan, kompetensi kerja pejabat, sikap terhadap jabatan, konsep diri, pengetahuan tentang kepemimpinan, sikap terhadap kemajuan, dan lain lain. Karena berdasarkan teori yang diajukan oleh para ahli, keberhasilan atau kinerja pegawai ditentukan oleh berbagai hal, seperti motivasi kerja, kemampuan mengatasi masalah, penguasaan tugas atau kompetensi kerja, dan lain-lain.

Dewasa ini, Kantor Wilayah Departemen Agama merupakan organisasi publik pada tingkat lokal yang semakin penting peranannya dalam pembangunan kemanusiaan dan pemberian layanan terhadap masyarakat dalam bidang keagamaan. Oleh sebab itu, penelitian ini akan melihat bagaimana hubungan antara kompetensi kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pejabat eselon IV di Lingkungan Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Sumatera Utara.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat diidentifikasi sejumlah permasalahan. Persoalan dalam kinerja Pejabat Eselon IV di Jajaran kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Sumatera Utara dapat diidentifikasi melalui berbagai pertanyaan-pertanyaan sebagai berikut : (1) Apakah Pejabat Eselon IV di jajaran Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Sumatera Utara tidak mempunyai kinerja yang tinggi ?, (2) Apakah Pejabat Eselon IV tidak mempunyai motivasi kerja yang tinggi ?, (3) Apakah dengan meningkatkan motivasi kerja merupakan suatu upaya yang dapat meningkatkan Kinerja Pejabat Eselon IV ?, (4) Apakah Pejabat Eselon IV mempunyai pengetahuan yang cukup dalam bidang tugasnya ?, (5) Apakah Pejabat Eselon IV telah mempunyai kompetensi kerja ?, (6) Apakah usaha untuk meningkatkan kompetensi kerja telah dilakukan ?, (7) Apakah atasan Pejabat Eselon IV memperhatikan proses kerja yang dipimpinnya ?, (8) Bagaimana atasan mengkoordinasikan kegiatan di Jajaran Kantor Wilayah Departemen Agama yang dipimpinnya ?, (9) Apakah ada hubungan antara kompetensi kerja dengan kinerja Pejabat Eselon IV ?, (10) Apakah motivasi dan kompetensi kerja secara bersama-sama berhubungan dengan kinerja Pejabat Eselon IV ?.

### **C. Pembatasan Masalah**

Pada penelitian ini masalah yang akan diteliti adalah tentang hubungan antara Kompetensi Kerja Pejabat Eselon IV ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja Pejabat Eselon IV ( $X_2$ ) disebut sebagai variabel bebas dengan Kinerja Pejabat Eselon IV ( $Y$ ) sebagai variabel terikat dan secara bersama-sama antara kompetensi kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) Pejabat Eselon IV dengan Kinerja Pejabat Eselon IV ( $Y$ ).

### **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan rumusan batasan variabel di atas, maka yang menjadi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kompetensi dengan kinerja pejabat Eselon IV ?
2. Apakah terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi dengan kinerja pejabat Eselon IV ?
3. Apakah terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kompetensi kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja pejabat Eselon IV ?

### **E. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

- a. Hubungan kompetensi kerja dengan kinerja pejabat eselon IV di jajaran kanwil Depag Provinsi Sumatera Utara.

- b. Hubungan motivasi kerja dengan kinerja pejabat eselon IV jajaran kanwil Depag Provinsi Sumatera Utara.
- c. Hubungan kompetensi dan motivasi kerja dengan kinerja pejabat eselon IV jajaran kanwil Depag Provinsi Sumatera Utara.

#### **F. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi :

1. Para pejabat eselon IV untuk mengetahui keadaan kompetensi dan motivasi kerja yang mereka miliki dalam kaitannya terhadap kinerja mereka di tempat masing-masing pada jajaran kantor wilayah Departemen Agama Provinsi Sumatera Utara.
2. Para pejabat eselon III yang menjadi atasan langsung dari pejabat eselon IV, untuk dapat memberi masukan dalam rangka meningkatkan kompetensi dan motivasi kerja dalam mengembangkan pelayanan dan pengabdian kepada masyarakat pada jajaran kanwil Departemen Agama Provinsi Sumatera Utara.
3. Para pengambil keputusan pada kantor Departemen Agama di tempat masing-masing secara khusus, dan Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Sumatera Utara secara umum dalam usaha meningkatkan kualitas kompetensi dan motivasi kerja para pejabat eselon IV.
4. Praktisi pendidikan secara umum dan secara khusus pendidikan keagamaan untuk pemanfaatan keilmuan dan perbaikan pendidikan keagamaan.
5. Landasan empiris atau kerangka acuan bagi peneliti berikutnya yang sejenis dengan penelitian ini.