

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan suatu aspek yang sangat penting bagi keberlangsungan hidup dan perkembangan organisasi. Sumber daya manusia berguna dalam penguasaan teknologi, menggunakan modal, mengatur dana, dan menghasilkan produk yang berkualitas. Seberapa canggih teknologi yang dimanfaatkan oleh organisasi dalam menjalankan pekerjaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang mengoperasikannya. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan sikap yang baik dalam bekerja. Oleh karena itu, organisasi perlu mengambil langkah agar dapat mengembangkan dan meningkatkan kualitas pegawai. Pegawai diharapkan selalu mengasah pengetahuan, keterampilan dan kemampuan agar lebih baik sesuai dengan tuntutan zaman serta dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi tersebut.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan pegawai sehingga mempengaruhi seberapa banyak kontribusi mereka kepada instansi atau organisasi termasuk pelayanan kualitas yang disajikan. Organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai perlu adanya pengembangan sumber daya manusia yang tepat dengan lingkungan kerja yang mendukung. Faktor-faktor yang digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai diantaranya kemampuan individual (pengetahuan, keterampilan dan kemampuan), usaha

yang dicurahkan, dan dukungan organisasional. Kinerja pegawai merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan, dapat berwujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide dan inovasi dari pegawai dalam rangka meningkatkan kemajuan organisasi.

Kinerja pegawai merupakan salah satu tolak ukur dari keberhasilan suatu instansi atau lembaga, dan demi tercapainya suatu tujuan instansi atau lembaga yang optimal, dibutuhkan kemampuan dari pucuk pimpinan untuk memperhatikan kecakapan hubungan antara staf/pegawai yang tentunya mengarah pada pembinaan dan pemberian motivasi kepada pegawai, sehingga pegawai dapat pula memahami tugas dan tanggung jawab masing-masing serta mematuhi aturan-aturan yang telah ditetapkan dalam instansi atau lembaga tersebut. Menurut Tika (2012: 121) “kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu”.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya masing-masing. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya untuk mencapai tujuan. Salah satu cara yang harus dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan cara memberikan insentif kepada pegawai, sehingga mereka dapat melaksanakan tugas dengan baik tanpa memikirkan kebutuhan hidupnya sehari-hari, karena

dengan terpenuhinya kebutuhan hidup seorang akan menimbulkan motivasi yang kuat dalam bekerja.

Menurut Abraham Maslow dalam E Mulyasa (2005: 130) terdapat 5 macam kebutuhan manusia yang secara hirarkis harus dipenuhi antara lain :

- 1) Kebutuhan fisiologis yakni kebutuhan akan sandang, pangan dan papan, 2) Kebutuhan akan rasa aman yakni keamanan jiwa dan harta, 3) Kebutuhan sosial yakni kebutuhan rasa diakui, dicintai, disayangi oleh orang lain, 4) Kebutuhan prestise yakni dihargai atau penghargaan atas prestasi, 5) Kebutuhan aktualisasi diri.

Salah satu dimensi yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah usaha untuk memenuhi kebutuhan pegawai tersebut sehingga produktivitas kerja akan terwujud dengan baik. Dalam hal ini memenuhi kebutuhan untuk meningkatkan etos kerja dapat diwujudkan dengan meningkatkan kesejahteraan melalui pemberian insentif sesuai dengan kondisi saat ini. Pemberian insentif atau tambahan penghasilan pegawai akan merasa aman dan sejahtera sehingga dalam bekerja akan selalu meningkat motivasi kerja dan menunjukkan keberhasilan. Oleh karena itu, motivasi kerja sangat penting untuk ditumbuhkan karena dengan motivasi kerja akan memberikan dampak positif terhadap produktivitas kerja yang lebih baik. Menurut Martoyo (1996: 117) bahwa tujuan pemberian insentif adalah: 1) Pemenuhan kebutuhan ekonomi, 2) Pengkaitan imbalan/balas jasa dengan produktivitas kerja, 3) Pengkaitan imbalan/jasa dengan sukses instansi/organisasi 4) Pengkaitan antara keseimbangan, keadilan dalam pemberian imbalan/jasa.

Pemberian insentif terutama pada penyuluh agama Islam sangat penting untuk dikaji lebih mendalam karena kebanyakan memberikan insentif kepada penyuluh agama Islam hanya seadanya, tidak dapat mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari, bahkan insentif tersebut hanya dijadikan sebagai transport dalam menjalankan tugas di lapangan, berbanding terbalik dengan tugas yang diberikan. Hal ini sangat tragis karena insentif sangat kurang jauh dari kesejateraan akan tetapi tugas yang diberikan melebihi PNS. Selain pemberian insentif tentunya pegawai guru harus memiliki kompetensi yang baik dengan cara mengikuti pelatihan dan pendidikan sesuai dengan kompetensi dibidangnya.

Diklat pegawai merupakan kegiatan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan, serta meningkatkan kinerja pegawai. Diklat berupaya mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian pegawai. Oleh karena itu setiap organisasi yang ingin berkembang harus benar-benar memperhatikan pendidikan dan pelatihan pegawai sehingga dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Menurut Fanstino (2003: 199) pendidikan dan pelatihan adalah “solusi yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kecakapan-kecakapan yang berkaitan dengan pekerjaan pegawai agar dapat memenuhi standar kinerja”.

Menyadari pentingnya diklat diperlukan adanya koordinasi yang baik dari setiap bagian. Koordinasi penting dalam organisasi, karena didalamnya terdapat kegiatan yang berlainan dan dilakukan banyak orang, sehingga perlu

adanya koordinasi yang baik agar tidak terjadi kesimpangsiuran kegiatan dan dapat ditujukan kepada titik arah pencapaian tujuan dengan efisien.

Berdasarkan observasi awal dengan melihat aktivitas pegawai sebagai tolak ukur dalam penelitian ini menunjukkan bahwa, 1) Kinerja penyuluh agama Islam belum optimal, hal ini dapat dilihat dengan ditemukannya beberapa pegawai yang belum memahami dan menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dengan maksimal. 2) Pemberian insentif penyuluh agama Islam, hanya dijadikan sebagai uang transport menuju ke kantor setiap harinya. Pemberian insentif yang diberikan, tidak dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari penyuluh agama Islam, akan tetapi mereka tetap semangat dan termotivasi untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai penyuluh agama non PNS. 3) Kurangnya diklat penyuluh agama Islam di Kementerian agama, sehingga diharapkan agar untuk meningkatkan kompetensi penyuluh agama diperlukan diklat .

Kondisi tersebut memberikan inspirasi kepada penulis untuk melakukan sebuah penelitian dengan judul : “Hubungan diklat dan insentif dengan kinerja penyuluh agama Islam di Kementerian Agama Kota Kendari”.

1.2 Batasan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka batasan masalah penelitian ini adalah :

1. Hubungan diklat dengan kinerja penyuluh agama Islam pada Kementerian Agama Kota Kendari.
2. Hubungan insentif dengan kinerja penyuluh agama Islam pada Kementerian Agama Kota Kendari.

3. Hubungan diklat dan insentif secara bersama-sama dengan kinerja penyuluh agama Islam pada Kementerian Agama Kota Kendari.

1.3 Rumusan Masalah

Bertitik tolak dari uraian latar belakang di atas, maka batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah ada hubungan antara diklat dengan kinerja penyuluh agama Islam pada Kementerian Agama Kota Kendari ?
2. Apakah ada hubungan antara insentif dengan kinerja penyuluh agama Islam pada Kementerian Agama Kota Kendari ?
3. Apakah ada hubungan antara diklat dan insentif secara bersama-sama dengan kinerja penyuluh agama Islam pada Kementerian Agama Kota Kendari ?

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis hubungan diklat dengan kinerja penyuluh agama Islam pada Kementerian Agama Kota Kendari.
2. Untuk menganalisis hubungan insentif dengan kinerja penyuluh agama Islam pada Kementerian Agama Kota Kendari.
3. Untuk menganalisis hubungan antara diklat dan insentif secara bersama-sama dengan kinerja penyuluh agama Islam pada Kementerian Agama Kota Kendari.

1.5 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, maka manfaat yang diperoleh dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi instansi terkait dan khususnya kepada para pengambil kebijakan di lingkungan atau di instansi tersebut untuk selalu memberikan gaji tambahan atau insentif kepada para penyuluh agama Islam sekaligus memberikan diklat agar mereka senantiasa meningkatkan kinerjanya.

2. Manfaat Praktis

- a. Memberikan masukan bagi penyuluh agama untuk meningkatkan kemampuan intelektual, motivasi kerja dan kinerjanya.
- b. Penelitian ini secara khusus di gunakan bagi penulis sebagai acuan untuk memperluas wawasan peneliti dalam mengklasifikasikan materi perkuliahan yang telah di peroleh sehingga menjadi karya tulis yang bernilai ilmiah.
- c. Sebagai penambah koleksi perpustakaan IAIN Kendari.