

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Manusia sebagai makhluk sosial selalu berusaha dan bergantung dengan orang lain untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Manusia sebagai makhluk sosial memiliki karakter individu yang berbeda-beda satu sama lain. Oleh karena itu disinilah pentingnya manajemen sumber daya manusia. Dalam suatu organisasi yang dimaksud sumber daya manusia tersebut adalah pegawai. Pegawai menjadi unsur yang amat penting karena pegawai merupakan faktor produksi yang selalu bergerak, dan mempunyai akal serta motivasi dalam bekerja. Pegawai yang bekerja tanpa ada beban dan penuh semangat, dapat dipastikan bahwa pekerjaan yang dilakukan bisa diselesaikan dengan baik serta tujuan organisasi akan tercapai. Tercapainya tujuan organisasi tersebut tentu tidak terlepas dari kinerja para pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa setiap organisasi pemerintahan memiliki capaian tujuan yang harus dicapai dan pegawai sebagai bagian dari organisasi tersebut berperan penting dalam menjalankan fungsinya demi kemajuan organisasi.

Kinerja pegawai dapat dijelaskan kedalam beberapa hal, salah satunya yaitu kinerja individu yang berfungsi untuk menilai pekerjaan pegawai pada suatu organisasi yang telah menetapkan standar kinerja. Standar kinerja tersebut dapat berupa kemampuan yang dimiliki oleh pegawai, lamanya waktu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, dan memiliki perilaku yang sesuai dengan yang diharapkan oleh suatu organisasi. Kemampuan yang

dimiliki oleh pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan, tentu mempengaruhi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pekerjaan yang dikerjakan tidak akan selesai tepat waktu, apabila pegawainya tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini berarti terkait dengan pendidikan yang dimiliki oleh para pegawai tersebut, sehingga akan berdampak pada kinerjanya.

Jika suatu organisasi ingin membentuk pegawai yang semakin mengikuti perkembangan zaman dan tidak ingin tertinggal, maka yang dibutuhkan adalah pendidikan pegawai tersebut. Hal ini dikarenakan persaingan antar pegawai semakin lama semakin ketat dan tingkat kompetensi pun semakin tinggi. Untuk mencegah hal tersebut, maka dibutuhkanlah sebuah tingkat pendidikan yang lebih mampu bersaing untuk memasuki dunia keorganisasian dengan lebih baik.

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyatakan bahwa Pendidikan adalah usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran dan atau latihan bagi peranannya yang akan datang. Kegiatan tersebut dimaksudkan dalam rangka meningkatkan kemampuan pegawai negeri sipil. Pendidikan juga sering disebut sebagai usaha untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk didalamnya penguasaan teori untuk memutuskan persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan pencapaian tujuan organisasi. Pendidikan juga berkaitan dengan mempersiapkan calon tenaga yang diperlukan oleh suatu instansi atau

organisasi. Oleh karena itu setiap instansi atau organisasi yang ingin berkembang harus memperhatikan pendidikan pegawainya. Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh pendidikan formal sebesar 0,141, yang kemudian menyarankan Pemerintah Daerah Provinsi Lampung untuk memberikan kesempatan kepada pegawai berpendidikan formal untuk melanjutkan kejenjang yang lebih tinggi lagi, minimal S1 (Prima,2009). Dengan demikian berarti pendidikan itu penting untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Kecamatan Samalantan merupakan salah satu dari tujuh belas Kecamatan yang ada di Kabupaten Bengkayang. Kantor Camat Samalantan berada pada daerah strategis yang mudah dijangkau oleh semua Desa yang ada di Samalantan. Kondisi yang demikian, tentu menuntut setiap pegawainya harus mampu menunjukkan kinerja terbaik mereka. Hal ini karena pegawai sebagai unsur pelaksana di Kantor Camat Samalantan berperan penting dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan di Kecamatan. Oleh karena itu diperlukan suatu upaya untuk meningkatkan kemampuan kerja masing-masing pegawai dalam pemberian pelayanan kepada masyarakat dan penyelesaian tugas yang diberikan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya (Tupoksi) pada organisasi tersebut.

Dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara pada pasal 11 bagian b menyebutkan bahwa setiap pegawai bertugas memberikan pelayanan publik yang professional dan berkualitas. Namun dalam perkembangannya berkenaan dengan kinerja aparatur untuk mencapai

tujuan organisasi tersebut masih ditemukan banyak instansi pemerintah daerah yang belum mampu menjalankan tupoksinya. Oleh sebab itu, penilaian terhadap hasil kerja aparatur bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan aparatur yang didasarkan atas sistem prestasi dan sistem karier. Penilaian kinerja aparatur dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai serta perilaku aparatur.

Permasalahan yang terdapat di Kantor Camat Samalantan Kabupaten Bengkayang terkait dengan pelaksanaan penyelenggaraan pemerintahan adalah belum optimalnya kinerja pegawai pada kantor tersebut. Permasalahan tersebut didukung oleh pencapaian indikator sasaran yang ingin dicapai, salah satunya adalah meningkatnya tertib administrasi perkantoran dan pelayanan kepada masyarakat. Hambatan atau kendala yang dihadapi dalam mencapai sasaran tersebut yaitu masih kurangnya SDM di Kantor Camat Samalantan dari segi kualitas dan kuantitas dalam bekerja (LAKIP, 2013).

Selain itu upaya peningkatan kinerja tidak dapat dilakukan dengan lebih baik karena kinerja dapat dipengaruhi oleh tingkat pendidikan masing-masing pegawai. Pegawai di Kantor Camat Samalantan berjumlah 24 orang, terdiri dari 6 pegawai honorer dan 18 PNS yang dapat dilihat pada tabel halaman 5.

Tabel 1.1
Jumlah Pegawai di Kantor Camat Samalantan menurut Tingkat Pendidikan Tahun 2014

Nama	Pendidikan				Jumlah
	SMP	SMA	DI/II/III	DIV/S1/S2	
Pegawai	1	16	1	6	24
Honorer		5		1	6
PNS	1	11	1	5	18

Sumber : Kantor Camat Samalantan Tahun 2014 (data diolah).

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa pegawai di Kantor Camat Samalantan kebanyakan masih memiliki tingkat pendidikan SMA, yaitu sebanyak 16 orang. Sedangkan 1 orang SMP, 1 orang Dip I/II/III dan 6 orang lagi DIV/S1/S2. Selain itu, 6 orang pegawai honorer tersebut terdiri dari 5 orang SMA, 1 orang DIV/S1/S2, dan 18 orang pegawai PNS tersebut terdiri dari 1 orang SMP, 11 orang SMA, 1 orang Dip I/II/III dan 5 orang lagi DIV/S1/S2.

Adapun beberapa fenomena yang peneliti temukan terjadi dilapangan, diantaranya adalah pegawai tidak mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik. Hal ini dialami oleh pegawai yang tamatan SMA ketika sedang membuat surat. Dapat diamati bahwa penyelesaian pembuatan surat tersebut terkadang tidak tepat waktu. Akibatnya masyarakat harus menunggu lama dan pelayanan yang diberikan kurang maksimal. Kemudian fenomena lain yang juga terjadi adalah masih adanya kesalahan yang dilakukan para pegawai dalam bekerja. Salah satunya terjadi pada pegawai yang salah mendisposisikan surat yang seharusnya ditujukan kepada kasi

Ekonomi dan pembangunan (Ekbang) tetapi diantar kepada kasi Kesejahteraan sosial (Kesos).

Berdasarkan permasalahan tersebut di atas patut diduga bahwa belum maksimalnya pekerjaan dan pelayanan yang diberikan disebabkan oleh masih rendahnya tingkat pendidikan pegawai di Kantor Camat Samalantan. Dengan demikian, faktor utama penyebab rendahnya kinerja pegawai di Kantor Camat Samalantan tersebut adalah faktor tingkat pendidikan.

Sesuai dengan fenomena, data, dan fakta empiris yang telah dijelaskan di atas, maka masalah tersebut menarik untuk diteliti. Oleh sebab itu peneliti mengambil judul :

**“PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI KANTOR CAMAT SAMALANTAN KABUPATEN
BENGKAYANG”**

1.2. Pembatasan Masalah

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, namun diantara beberapa faktor tersebut peneliti dalam penelitian ini membatasi masalah pada satu faktor yaitu tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Samalantan Kabupaten Bengkayang. Permasalahan yang akan diselesaikan dalam penelitian ini adalah pada kinerja pegawai, yang mana dari faktor tersebut akan dibuktikan pengaruhnya terhadap kinerja sehingga diperoleh solusi yang tepat untuk meningkatkan kinerja pegawai.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, untuk menjawab masalah dalam penelitian ini, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah ada pengaruh antara tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Samalantan dan seberapa besar pengaruhnya?”

1.4. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada pengaruh antara tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Samalantan dan seberapa besar pengaruhnya.

1.5. Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan rekomendasi untuk perkembangan ilmu pengetahuan dan apabila hasil yang diperoleh di dalam penelitian ini dianggap sebagai suatu hal yang belum pernah ada sebelumnya, maka tentu ini akan menjadi bagian baru bagi ilmu pengetahuan. Kemudian untuk mengatasi dan menjawab persoalan yang tengah dihadapi khususnya yang berkenaan dengan sumber daya manusia.

1.5.2 Manfaat Praktis

Ada beberapa hal yang menjadi manfaat praktis dilakukannya penelitian ini, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Bagi penulis sendiri, sebagai syarat untuk menyelesaikan pendidikan di Kampus Program Studi Ilmu Pemerintahan.
2. Bagi instansi pemerintah, dapat digunakan sebagai referensi untuk pengambilan keputusan bagi para penggerak yang berada dalam organisasi terutama dalam perekrutan pegawai dan pertimbangan untuk memberikan pendidikan dan latihan dalam meningkatkan kemampuan pegawai. Selain itu, sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti kinerja pegawai di lingkungan suatu organisasi.