

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Maju mundurnya suatu organisasi, baik organisasi Pemerintahan maupun swasta, sangatlah bergantung kepada pemberdayaan sumber daya manusia dari organisasi itu sendiri, Indonesia sebagai Negara agraris yang sangat heterogen tingkat pendidikannya didalam berbagai aspek pembangunan sering menerapkan usaha padat karya, dimana usaha padat karya dimaksud banyak memberdayakan sumber daya manusia khususnya aspek fisik dan tenaga sebagai alat utamanya.

Prestasi kerja pegawai pada dasarnya terletak pada semangat kerja yang dimiliki personal atau aparat yang ada. Baik, cukup, atau kurangnya semangat kerja personal sangatlah tergantung kepada motivasi yang dimiliki oleh personal itu sendiri. Motivasi inilah yang mendorong timbulnya keinginan dan semangat manusia karena kemampuan yang dimiliki dapat digunakan secara maksimal.

Dalam sebuah organisasi yang bergerak pada bidang Pendidikan, tentu hal ini sangat memerlukan sumber daya manusia (SDM) yang harus mempunyai kompeten dibidangnya masing-masing, karena kita tahu; pendidikan merupakan suatu kebutuhan yang tidak dapat dihindari. Pentingnya pendidikan karena terdapat dua fakta yang tak dapat dihindari yaitu kebudayaan manusia bukanlah sesuatu yang diwariskan secara biologi tetapi dapat dipelajari dan orang-orang yang lebih muda melakukan interaksi sosial antara satu dengan lainnya melalui kepedulian orang dewasa dan kegiatan belajar. Pendidikan sudah menjadi rutinitas sosial dan tidak dapat dikondisikan melalui fungsi personal secara khusus.

Pendidikan dapat dibedakan menjadi tiga bagian yaitu pendidikan formal, pendidikan non formal dan pendidikan informal. Pendidikan formal adalah jalur pendidikan yang terstruktur dan berjenjang yang terdiri atas

pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan tinggi. Termasuk pendidikan nonformal adalah jalur pendidikan di luar jalur pendidikan formal yang dapat dilaksanakan secara terstruktur dan berjenjang. Sedangkan pendidikan informal adalah pendidikan yang dilakukan keluarga dan lingkungan.

Motivasi dan kepuasan kerja pegawai anggota organisasi, dalam praktek juga dipengaruhi beberapa hal, antara lain, kondisi yang dimiliki oleh kantor; seperti peralatan kantor, alat-alat penerangan serta suasana dan kenyamanan kantor. Hal ini menentukan keberhasilan kerja serta peningkatan manajemen modern yang kini melanda dunia.

Keberhasilan manajemen personalia hanya dimungkinkan bila terpenuhinya hubungan yang kontinyu dan sesuai antara pimpinan dan bawahannya sehingga tercapainya hubungan kerja yang efektif dan efisien. Untuk itu sangat perlu diterapkan petunjuk-petunjuk yang ada didalam teori manajemen sumber daya manusia didalam memelihara hubungan tersebut, yang antara lain menyangkut hal motivasi dan kepuasan kerja.

Motivasi dalam pelaksanaannya tidaklah mudah diterapkan dan dilaksanakan secara kontinyu, namun pada hal-hal tertentu Motivasi dapat saja dengan mudah diantisipasi oleh seorang pimpinan, namun hal tersebut hanya bersipat sementara atau sesaat saja yang tidak dapat memenuhi rasa puas bagi para pegawai sebagai bawahan. Karena pengaruh luar sedemikian dahsyatnya, disamping manusia sebagai anggota organisasi itu sendiri adalah makhluk yang dinamis. Manusia senantiasa berubah baik dalam hal kemauan, kebutuhan, maupun keinginan dan tuntutan hidupnya.

Hal ini senantiasa berkembang dan berubah dimana selalu keinginan berjenjang bila satu dan lainnya terpenuhi. Demikian halnya dengan kebutuhan dimana setelah terpuaskan lalu timbul pula kebutuhan yang lainnya dan seterusnya. Keadaan ini mengisyaratkan bahwa manusia itu tidak pernah merasa puas secara mutlak.

Manusia Indonesia dijamin dengan UUD 1945 yaitu : untuk mendapatkan pekerjaan demi kehidupan yang layak, baik dalam bidang pemerintahan maupun dibidang swasta. Jaminan ini memungkinkan pula untuk diperhatikan motivasi dan keinginan serta kebutuhan manusia secara komprehensif dalam setiap organisasi baik pemerintah maupun swasta.

Berkaitan dengan hal tersebut diatas, maka titik permasalahan yang menjadi ide sentral Tesis ini terletak pada personal/manusia didalam organisasi baik pemerintah maupun swasta, agar mendapatkan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Disini sangat diharapkan bagi seorang manajer/pemimpin yang dapat memahami manusia sebagai sumber daya yang mempunyai hak mendapatkan pekerjaan demi penghidupan yang layak sesuai dengan nilai-nilai kemanusiaan. Hal ini seharusnya mendapatkan perhatian yang serius agar keberhasilan usaha baik pemerintah maupun swasta dapat terwujud. Jika nilai-nilai kemanusiaan ini dikesampingkan oleh pimpinan, bila terjadi ketimpangan-ketimpangan dalam motivasi, maka dapat menimbulkan problematika seperti :

1. Frustrasi dikalangan pegawai
2. Pegawai bersifat apatis terhadap tugasnya
3. Kinerja pegawai menjadi menurun
4. Tingkat produktivitas kerja rendah, maka efektivitas kerjapun tidak optimal.
5. Tidak terjadinya hubungan kerjasama yang baik didalam organisasi kantor/perusahaan.

Agar kinerja pegawai dapat diwujudkan demi produktivitas organisasi, maka seorang pimpinan harus mampu mengupayakan para pegawai sebagai factor yang dominan, maka pimpinan dalam pemberdayaan pegawai dapat melaksanakan langkah-langkah berikut :

1. Memberi kesempatan kepada pegawai untuk ikut memberikan sumbang saran (input) tentang produktivitas organisasinya.
2. Mengupayakan kondisi kerja yang harmonis dan menyenangkan, terhindar dari kebosanan akan sesuatu yang bersifat rutinitas.
3. Menempatkan pegawai sesuai asas “ The right man the right place “.
4. Memperhatikan kebutuhan pegawai secara layak baik kebutuhan rohani maupun jasmani.

Hal-hal tersebut dapat memotivasi pegawai agar gairah kerja dapat tercipta yang pada gilirannya prestasi kerja dan kinerja pegawai yang produktif dan berkualitas dapat diwujudkan.

1.2. Perumusan Masalah Penelitian

Motivasi merupakan hal yang penting, sebab karena faktor motivasi inilah yang akan berdampak pada tingkah laku manusia untuk mau berbuat giat atau bahkan selebihnya dapat mengeksplorasi kemampuan diri dalam rangka kualitas kinerja yang optimal bagi organisasi.

Motivasi pegawai memiliki peran yang sangat penting khususnya bagi pimpinan organisasi, dalam rangka peningkatan prestasi kerja pegawai juga dengan motivasi, seorang pimpinan harus dapat menentukan kebijakan bagi kemajuan dan kepuasan kerja para pegawainya, disamping hal-hal pokok yang sudah menjadi hak pegawai (Gaji, Insentive dll.) yang bersifat materi, motivasi dapat juga diberikan dalam bentuk non materi yaitu melalui pembinaan-pembinaan dan pelatihan pegawai, hal ini juga sangat berarti bagi perkembangan dan kemajuan organisasi, dengan diadakannya pelatihan-pelatihan bagi pegawai antara lain bertujuan mensinkronisasikan motivasi pegawai dengan motivasi organisasi sehingga menjadi searah dengan tujuan organisasi. Peran serta motivasi juga akan terlihat dimana tugas dan tanggung jawab pimpinan organisasi didistribusikan untuk dilaksanakan oleh para pegawai dalam rangka pembagian tugas.

Kondisi pegawai dengan masing-masing tingkat Pendidikannya (dari mulai Kepsek s/d OB) mempunyai peran dan pengaruh terhadap kinerjanya masing-masing, begitupun dengan masing-masing mereka mendapat haknya yang berupa imbalan; Gaji, Insentif dll. dan motivasi yang berupa non materi, kedua hal ini adalah sebagai Motivasi. Demikian peranan motivasi bagi pegawai yakni untuk meningkatkan prestasi dan disiplin pegawai. Hal itu tidak akan terwujud manakala pegawai tidak mendapat perhatian dari pimpinannya. Untuk memotivasi pegawai ini seorang manajer personalia harus mengetahui keinginan dan kemauan serta kebutuhan pegawainya.

Berdasarkan uraian diatas, maka permasalahan pokok yang dibahas dalam Tesis ini adalah:

1. Apakah ada Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai dilembaga Pendidikan Mhammadiyah Kota Bekasi?
2. Apakah ada Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai dilembaga Pendidikan Muhammadiyah Kota Bekasi ?
3. Apakah ada Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Motivasi secara simultan terhadap Kinerja Pegawai dilembaga Pendidikan Muhammadiyah Kota Bekasi?

1.3.Tujuan Penelitian

1. Adapun yang menjadi tujuan penelitian yang penulis laksanakan pada Lembaga Pendidikan Muhammadiyah Kota Bekasi adalah sebagai berikut :
 - a. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap kinerja pegawai dilembaga Pendidikan Muhammadiyah Kota Bekasi.
 - b. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi baik dalam bentuk pemberian penghargaan maupun kebijakan pimpinan kepada pegawai Lembaga Pendidikan Muhammadiyah Kota Bekasi.
 - c. Untuk mengetahui secara simultan kendala-kendala yang menghambat pelaksanaan motivasi, disertai bentuk-bentuk solusinya.

2. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :
 - a. Agar pegawai dengan tingkat pendidikannya masing-masing tetap semangat dalam kerjanya.
 - b. Diharapkan berguna bagi Lembaga Pendidikan Muhammadiyah SKota Bekasi dalam rangka memotivasi pegawai, agar tingkat kinerjanya tinggi.
 - c. Diharapkan dapat memberi solusi atas hambatan-hambatan kerja pada tingkatan Pendidikan Pegawai dan dalam pelaksanaan motivasi pada Lembaga Pendidikan Muhammadiyah Kota Bekasi.

1.4. Kontribusi Penelitian

Penelitian yang penulis aplikasikan didasarkan atas asumsi bahwa :

1. Manusia dengan Tingkat Pendidikannya masing-masing. dalam hal ini Pegawai Lembaga Pendidikan Muhammadiyah Kota Bekasi yang merupakan tenaga kependidikan (Staf Administrasi) dan Pendidik (Guru), dapat melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
2. Dalam rangka peningkatan kinerja dan prestasi kerja pegawai dibutuhkan pelaksanaan motivasi yang tepat serta sinkron sehingga pegawai dimaksud memiliki nilai yang layak dan berbobot sebagai manusia.