

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan satu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Hal ini disebabkan manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja yang ada di dalam organisasi, sehingga terwujud tujuan organisasi dan kepuasan kerja karyawan. Manajemen sumber daya manusia juga dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam sebuah perusahaan dengan cara penilaian, pemberian balas jasa dalam setiap individu anggota organisasi sesuai dengan kemampuan kerjanya.

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (*job performance*) sumber daya manusia, untuk itu setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik. Menurut Simanjuntak (2005) kinerja dipengaruhi oleh :

1. Kualitas dan kemampuan pegawai. Yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/ pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.
2. Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/ gaji, jaminan sosial, keamanan kerja)

3. Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja adalah dengan meningkatkan sumber daya manusia melalui pendidikan. Pendidikan mempunyai fungsi sebagai penggerak sekaligus pemacu terhadap potensi kemampuan sumber daya manusia dalam meningkatkan prestasi kerjanya (Irianto, 2001 : 75), ia juga mengatakan bahwa nilai kompetensi seorang pekerja dapat dipupuk melalui program pendidikan, pengembangan dan pelatihan. Berdasarkan konsep perubahan, suatu organisasi yang mengadakan perubahan akan membawa organisasi pada situasi yang lain dari sebelumnya. Perubahan yang terjadi dapat memperkuat atau memperlemah kehidupan organisasi, perubahan dalam organisasi ini melibatkan sumber daya manusia yang berperan dalam peningkatan kinerja organisasi (Alford, 1998).

Peningkatan kinerja tidak hanya dengan peningkatan pendidikan dan pelatihan saja tetapi juga dilakukan melalui peningkatan motivasi kerja. Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Siagian, 2004 : 138). Timbulnya motivasi pada diri seseorang tentu oleh adanya sesuatu kebutuhan hidupnya baik itu kebutuhan primer maupun kebutuhan kehidupan skundernya. Jika kebutuhan tersebut dapat terpenuhi, maka

seseorang akan giat bekerja sehingga kinerja dapat meningkat. Kegiatan memberikan motivasi kepada pegawai / karyawan untuk lebih bergairah bekerja adalah fungsi dari “*human relation*” dalam manajemen (Effendi , 1973).

Menurut Sedarmayanti (2007), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :1) Sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja), 2) Pendidikan, 3) Keterampilan, 4) Manajemen kepemimpinan, 5) Tingkat penghasilan, 6) Gaji dan kesehatan, 7) Jaminan sosial, 8) Iklim kerja, 9) Sarana dan prasarana, 10) Teknologi, dan 11) Kesempatan berprestasi.

Setiap anggota dari suatu organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika ia bergabung pada organisasi tersebut. Bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat di sekitarnya, dibandingkan yang tidak bekerja.

Semangat tidaknya pegawai bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Apabila pegawai tidak mendapatkan insentif yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka pegawai tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat yang ada akhirnya mereka bekerja semauanya tanpa ada motivasi yang tinggi.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaiaan dalam ketentuan umum angka 7 menyebutkan bahwa untuk meningkatkan profesionalisme dan kesejahteraan, pegawai berhak memperoleh gaji yang adil dan layak sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawabnya. Untuk

itu Negara dan pemerintah wajib mengusahakan dan memberikan gaji yang adil sesuai standar yang layak. Dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan gaji yang adil dan layak adalah gaji yang mampu memenuhi kebutuhan hidup keluarganya, sehingga yang bersangkutan dapat memusatkan perhatian, pikiran dan tenaganya hanya untuk melaksanakan tugas yang dipercayakan kepadanya. Gaji yang diterima oleh pegawai negeri harus mampu memacu produktifitas dan menjamin kesejahteraannya. Namun pada kenyataannya, tingginya tingkat kebutuhan membuat para pegawai tidak merasa cukup dengan penghasilan yang mereka dapatkan. Alternative untuk menghadapi masalah ini adalah dengan memanfaatkan fasilitas pinjaman yang diberikan oleh bank.

Untuk tetap memotivasi pegawainya dalam meningkatkan kinerja, Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara yang memiliki jumlah pegawai sebanyak 194 orang melakukan kerjasama dengan Bank BRI cabang Iskandar Muda untuk menyalurkan kredit kepada para pegawainya. Kredit yang diberikan kepada pegawai dengan sumber pembayaran yang berasal dari sumber penghasilan tetap/fixed income (gaji/uang pensiun), sehingga dapat digunakan untuk pembiayaan keperluan produktif dan non produktif misalnya; pembelian barang bergerak/tidak bergerak, perbaikan rumah, keperluan kuliah/sekolah, pengobatan, pernikahan dan lain-lain.

Bank sebagai lembaga keuangan yang kegiatan utamanya menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan (giro, tabungan, deposito) dan kemudian menyalurkannya kembali kepada masyarakat dalam bentuk kredit dana atau bentuk-bentuk lainnya, untuk meningkatkan taraf hidup rakyat banyak.

Mengingat kondisi perekonomian Indonesia yang masih di bawah standar, dimana pendapatan masyarakat masih di bawah rata-rata, maka dalam hal ini peranan bank dalam bidang penyaluran kredit sangat penting keberadaannya.

Berdasarkan informasi yang diperoleh, manfaat dari adanya penyaluran kredit yang disalurkan oleh Bank BRI kepada pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara adalah pertama, secara umum pegawai menjadi mampu memanfaatkan pendapatannya, yang akan diterima pada masa mendatang untuk membeli kebutuhan barang dan jasa mereka. Kedua, untuk dapat memenuhi kebutuhan dan keperluan yang bersifat mendesak. Manfaat lain yang menjadi dampak pinjaman ini bagi pegawai adalah mereka menjadi termotivasi untuk tetap semangat bekerja karena merasa harus membayar pinjaman kepada pihak BRI yang telah membantu memenuhi kebutuhannya.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian mengenai Pengaruh Kredit Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara.

1.2. Perumusan masalah

Berdasarkan permasalahan di atas dapat di tarik sebuah permasalahan yaitu Bagaimana Pengaruh Kredit Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara.

1.3. Tujuan penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Kredit Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara.

1.4. Manfaat penelitian

a. Manfaat praktis :

Bagi Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara diharapkan penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran yang berkaitan dengan peningkatan kinerja pegawai.

b. Manfaat teoritis :

Untuk menambah wawasan atau pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

