BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan fokus yang sangat penting dalam pengembangan sebuah organisasi untuk mencapai keunggulan yang kompetitif. Sumber daya manusia mempunyai peranan yang besar dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia merupakan strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolannya[1].

Begitu pentingnya kedudukan sumber daya manusia dalam suatu usaha sehingga menjadi penentu bagi maju mundurnya organisasi. Karena betapapun besarnya bangunan ataupun modal yang digunakan serta matangnya rencana dan strategi, semua tidak akan berarti tanpa orang-orang yang melaksanakan rencana tersebut.

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja, agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan[2]. Akan tetapi kemampuan dan pengetahuan yang di miliki sumber daya manusia pada dasarnya terbatas sehingga diperlukan

[1] Edy Sutrisno, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, hal 16

[2] Malayu S.P. Hasibuan, 2003, *Manajemen, Dasar, Pengertian, Dan Masalah* Edisi Revisi, PT.Bumi Aksara, Jakarta, hal 21

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

konsep strategi dalam pengelolaan sumber daya manusia. Setiap perusahaan baik di bidang jasa maupun industri pasti menggunakan strategi yang berbeda-beda. Strategi bertujuan untuk melaksanakan program yang diarahkan selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan perusahaan dan tentunnya mengharapkan akan tercapainya produktivitas yang setinggi-tingginya. Peran strategis sumber daya manusia menekankan bahwa orang-orang di dalam organisasi adalah sumber daya yang paling penting dan juga investasi perusahaan yang paling besar. Supaya sumber daya manusia dapat memainkan peran yang strategis, maka harus terfokus pada masalah-masalah dan implikasi sumber daya manusia jangka panjang[3].

Proses meningkatkan kinerja karyawan dapat berjalan sesuai dengan sasaran apabila organisasi mengetahui strategi apa yang perlu diterapkan. Strategi diartikan sebagi keputusan dan tindakan untuk mencapai tujuan perusahaan pada setiap level organisasi[4]. Strategi meningkatkan kinerja adalah satu cara yang dilakukan oleh lembaga yang dilakukan guna meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri, agar dapat berkontribusi terhadap tercapainnya tujuan lembaga. Untuk mencapainya maka lembaga perlu memberikan arahan kepada karyawan guna dapat meningkatkan kinerja yaitu salah satu caranya dengan mengadakan pelatihan dan pengembangan karena itu juga salah satu cara efektif untuk

[3] Robert L. Mathis dan Jhon H. Jackson, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Human Resource Manajemen*, Salemba Empat, Jakarta, hal 16
[4] AB Susanto, 2014, *Manajemen Stategik Korporatif*, Erlangga, Jakarta, hal 2

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dilakukan guna menghadapi tantangan yang umum dihadapi oleh setiap lembaga khususnya dalam hal meningkatkan kinerja karyawan, paling tidak dalam pelaksanaannya didasari beberapa tahapan, antarannya menentukan kebutuhan yang spesifik, tetapkan tujuan yang spesifik, pilih metode dan sistem penyampaian, implementasi program dan evaluasi program[5].

Strategis yang sangat berpengaruh yaitu strategi peningkatan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan adalah hal terpenting dalam suatu perusahaan karena karyawan tersebut memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada perusahaan. Jika kinerja karyawan dapat dikelola dengan baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan dan berdampak positif terhadap produktivitasnya.

Predikat salah satu kota terbesar di Indonesia. Membuat semakin ketatnya persaingan dunia kerja di Kota Surabaya sehingga Kementerian Agama Kota Surabaya meningkatkan kinerja karyawan. Yang menarik dari Kementerian Agama Kota Surabaya yaitu merupakan organisasi berbasis pelayanan keagamaan bagi masyarakat agar terwujudnya masyarakat Surabaya yang taat beragama, rukun, cerdas, mandiri, dan sejahtera lahir dan batin. Organisasi pelayanan masyarakat tentunnya menguras banyak tenaga karena pelaksanaa kegiatan yang padat. Ditambah lamanya jam kerja membuat karyawan harus mengeluarkan energi tambah untuk menjaga kinerja tetap stabil sepanjang waktu karena

[5] R. Wayne Mondy, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta, hal 214

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

harus melayani masyarakat dari berbagai kalangan. Dimana strateginya harus berbeda-beda antara masyarakat lainya.

Kementerian Agama Kota Surabaya merupakan salah satu oraganisasi yang sangat memperhatikan perkembangan kinerja karyawannya baik secara material maupun non material. Karena sebagian besar karyawan pada Organisasi Kementerian Agama Kota Surabaya adalah masyarakat Surabaya sendiri, sehingga strategis dalam upaya peningkatan kinerja karyawanpun menjadi sangat penting dilakukan, hal tersebut dikarenakan supaya hasil akhir yang diperoleh sesuai dengan yang diharapkan organisasi serta mampu bersaing dengan organisasi lain tanpa memandang akan keterbatasan yang dimiliki setiap individu. Berikut adalah ayat al-Quran yang menjelaskan organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tercapainya sebuah tujuan:

وَلِكُلٍّ دَرَجَٰتٌ مِّمَّا عَمِلُوا۟ ۖ وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَٰلَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

Artinya: Dan Setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan, dan agar Allah mencukupkan balasan perbuatan mereka dan mereka tidak dirugikan. (QS: Al-Ahqaf ayat 19)[6].

Dari ayat tersebut bahwasanya Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan

[6] *Al-Qur'an dan Terjemah*, 2014, PT. Hati Emas, Jakarta, hal. 504

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya maka ia akan mendapat hasil yang baik pula dari kerjaannya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya. Semua orang muslim dapat mengambil pelajaran dari ayat di atas bahwa setiap manusia yang bekerja akan mendapatkan balasan yang sesuai dengan apa yang di kerjakannya. Seperti Allah SWT akan menaikkan derajat bagi mereka yang bekerja.

Dari persepsi ini akan berkembang menjadi loyalitas yang memacu kepada karyawan untuk bekerja lebih keras, sehingga akan meningkatkan kinerja dan penuh semangat serta berusaha tetap mengikuti perkembangan baru dalam hubungan karyawan. Dan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih jauh lagi mengenai strategi peningkatkan kinerja karyawan di Kementerian Agama Kota Surabaya yang dituangkan dalam bentuk skripsi dengan judul: "Strategi Peningkatkan Kinerja Pegawai di Kementerian Agama Kota Surabaya".

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimanakah strategi peningkatkan kinerja pegawai di Kementerian Agama Kota Surabaya?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan strategi peningkatkan kinerja pegawai di Kementerian Agama Kota Surabaya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkecimpung dalam organisasi atau perusahaan, antara lain sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritik
   a. Memberikan masukan dan menambah wawasan kelimuan bagi peneliti dan juga bagi para peneliti lain untuk mengembangkan penelitian sejenis.
   b. Sebagai sumbangan ilmiah bagi perkembangan ilmu pengetahuan bagi instutusi maupun akademis serta mahasiswa tentang strategi peningkatkan kinerja.
2. Manfaat Praktis
   a. Penelitian ini dapat memberikan informasi bagi pihak-pihak yang membutuhkan data mengenai strategi peningkatkan kinerja.
   b. Penelitian ini juga dapat menambah wawasan pengetahuan bagi para praktisi manajemen pada umumnya.
   c. Penelitian ini diharapkan dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan dan juga dapat dijadikan sebagai rujukan atau bahan evaluasi dan intropeksi diri dalam melakukan pekerjaan.

E. Definisi Konsep

Definisi konsep merupakan unsur pokok dari sebuah penelitian yang membutuhkan pemahaman atau arti lebih lanjut. Definisi konseptual ialah suatu definisi yang masih berupa konsep dan maknanya masih sangat

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

abstrak walaupun secara intuitif masih bisa dipahami maksudnya[7]. Adapun tujuannya adalah untuk mempermudah memahami dan menghindari kesalahpahaman dalam memahami penelitian yang akan dilakukan. Berikut akan dijelaskan definisi konsep dalam penelitian ini, antara lain:

1. Strategi

   Strategi diartikan sebagai keputusan dan tindakan untuk mencapai tujuan perusahaan pada level organisasi[8]. Sedangkan menurut Griffin mendefinisikan startegi sebagai rencana yang menyeluruh dalam rangka untuk mencapai tujuan. Dimana tidak hanya sekedar mencapai sebuah tujuan akan tetapi strategi juga bertujuan untuk menjaga atau mempertahankan keberlangsungan organisasi didalam menjalankan aktivitasnnya[9].

   Strategi yang dimaksud dalam judul ini adalah suatu rencana yang cermat mengenai suatu kegiatan atau alat yang digunakan oleh organisasi agar dapat memprioritaskan fungsi sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuan jangka panjang yang telah dirumuskan oleh organisasi.

2. Peningkatkan Kinerja

   Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, peningkatkan adalah suatu proses, cara atau meningkatkan suatu usaha atau kegiatan yang

---

[7]Azwar (2007) dalam Siti Munadhiroh. 2012. *Korelasi Mengikuti Pengajian Majlis Dzikir Al Khidmah Dengan Ukhuwah Islamiyah Jama'ah Di Kec. Weleri, Kab. Kendal*. Semarang: Fakultas Dakwah Institut Agama Islam Negeri Walisongo

[8] AB Susanto, *Manajemen Strategik Komprehensif*, hal 2

[9] Ernie Trisnawati Sule dan Kurniawan saefullah, 2005, *Pengantar Manajemen*, Pernada Media Group, Jakarta, hal 132

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dilakukan oleh suatu organisasi atau perusahaan guna mencapai hasil yang maksimal ataupun lebih baik lagi[10]. Menurut Wibowo dalam bukunya yang berjudul manajemen kinerja bahwa kinerja memiliki makna yang lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi[11].

Jadi yang dimaksud dengan meningkatkan kinerja adalah suatu proses atau cara untuk meningkatkan kinerja kemampuan kerja, penampilan kerja atau prestasi kerja seseorang yang dapat dilakukan dengan berbagai cara atau strategi tertentu yang digunakan oleh organisasi.

3. Pegawai

Pegawai atau karyawan pada hakikatnya merupakan unsur manusia bagi suatu organisasi atau lembaga, yang sekaligus juga menjadi sumber daya bagi lembaga itu. Karena itulah, pegawai disebut sumber daya manusia. Sumber daya manusia inilah yang menyebabkan organisasi atau lembaga sama seperti organisasi lainnya, sehingga juga disebut organisasi hidup. Karena ada manusia sebagai sumber daya memungkinkan organisasi dapat berfungsi sebagai satu mesin atau

[10] Ebta Setiawan, 2010, Kamus Besar Bahasa Indonesia Offline Versi 1.1.
[11] Wibowo, 2013, *Manajemen Kinerja*, Rajawali Press, Jakarta, hal 2

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pabrik yang mampu menghasilkan apa-apa yang diinginkan oleh dan dari organisasi/lembaga tersebut[12].

4. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya didalam organisasi[13]. Mangkunegara menyebutkan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan[14].

Jadi kesimpulannya bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang mengacu pada kecakapan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadannya.

5. Pengertian Kementerian Agama Kota Surabaya

Kementerian Agama Kota Surabaya merupakan organisasi pelayanan dan bimbingan masyarakat di bidang agama. Dan bertanggungjawab terhadap kerukunan umat beragama. Sebagai satu lemabaga yang menyandang nama agama nampak jelas pembentukan

---

[12] Soekarno K., 1983, *Himpunan Soal-Jawab Kepegawaian Negeri Sipil*, MISWAR, Jakarta, hal 56

[13] Marikot Tua Efendi Hariandja, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta, hal 195

[14] A A Anwar Prabu Mangkunegara, 2000, *Manajemen, Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung, hal 67

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

serta pembinaan moral, spiritual dan sikap baik merupakan bidang garapannya.

F. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan dalam penelitian ini disusun guna mempermudah penelitian dan dapat dipahami secara sistematis, maka kerangka penyusunannya tersusun sebagai berikut :

Bab I : Pendahuluan

Bab ini menjelaskan tentang pendahuluan, yang meliputi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi konseptual dan sistematika pembahasan

Bab II : Kerangka Teoritik

Bab ini menjelaskan tentang tentang kajian teoritik dan penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Bab ini menjelaskan tentang teori dan kepustakaan dari judul penelitian, langkah yang diambil dalam penyelesaian bab ini adalah mencocokkan beberapa literatur yang ada, baik dari buku, skripsi, maupun jurnal yang sesuai dengan judul penelitian.

Bab III : Metode Penelitian

Bab ini menjelas kantentang metode penelitian yang dipergunakan peneliti untuk mencocokkan data atau informasi yang telah didapat.Sehingga mempermudah

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

peneliti dalam menyusun skripsi dengan persetujuan dosen pembimbing.

Bab IV : Penyajian dan Analisis Data

Bab ini menjelaskan tentang hasil penelitian, dimana hasil penelitian ini adalah yang terpenting dalam penulisan skripsi.

Bab V : Penutup

Bab ini menjelaskan tentang penutup yang berisi kesimpulan dari hasil penelitian, kritik dan saran.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id