

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1. Profil Kementerian Kabupaten Sragen

Kementerian Agama adalah kementerian yang bertugas menyelenggarakan pemerintahan dalam bidang agama. Usulan pembentukan Kementerian Agama pertama kali disampaikan oleh Mr. Muhammad Yamin dalam Rapat Besar (Sidang) Badan Penyelidik Usaha – Usaha Persiapan Kemerdekaan Indonesia (BPUPKI), tanggal 11 Juli 1945. Dalam rapat tersebut Mr. Muhammad Yamin mengusulkan perlu diadakannya kementerian yang istimewa, yaitu yang berhubungan dengan agama. (Kemenag.go.id, 2021)

Adapun sejarah berdirinya Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sragen berdasarkan catatan pribadi KH. Fahrur Fathoni (Mantan Ketua MUI/Ulama di Sragen dan pensiunan PNS Departemen Agama) secara kronologisnya yaitu Kantor Urusan Agama Kabupaten Sragen mulai ada/berdiri sejak tahun 1946. Awalnya bernama Jawatan Agama, kemudian mengalami perubahan dan peralihan sehingga akhirnya menjadi Kementerian Agama RI. Bapak Raden Imam Dipuro adalah Kepala Jawatan Kepenghuluan pertama yang saat itu merangkap sebagai penghulu Pengadilan Agama. Bapak Abdussalam sebagai Ajung Penghulu, menjadi Wakil Kepala Jawatan kepenghuluan Kabupaten Sragen. Bapak Raden Iman Dipuro tinggal di daerah pendudukan Belanda (Kota Sragen). Pada tanggal 22 Desember 1948 Bapak Abdussalam sebagai Wakil Kepala Jawatan Kepenghuluan Kabupaten Sragen mengajak keluar dari kota Sragen, mengikuti Pemerintah Kabupaten Sragen yang berkedudukan di Desa Jagan Kecamatan Karangmalang. Alat-alat kantor saat itu dibawa mengungsi, antara lain berupa pesawat telepon, mesin tulis merk Remington, buku-buku dan alat administrasi kantor yang dianggap penting.

Pada tanggal 25 Desember 1948 Jawatan Kepenghuluan Kabupaten Sragen pindah ke Desa Karangtalun Kecamatan Karangmalang. Pada tanggal 16 Januari 1949

pindah ke Desa Plasan Kecamatan Sidoarjo. Pada bulan Januari 1949 di Kecamatan Tanon diadakan Konferensi Pamong Projo dengan mengundang Jawatan-jawatan yang dihadiri Bapak Residen Surakarta (Bapak Sudiro). Pegawai Jawatan Kepenghuluan Sragen Bapak Somdani hadir pada acara tersebut. Adapun hasil konferensi memerintahkan supaya Jawatan-jawatan kembali aktif untuk mewujudkan defacto pemerintah.

Pada tanggal 14 Pebruari 1949 Bapak Abdussalam pindah ke Desa Suwatu Kecamatan Tanon, mengikuti saran Bapak Somdani karena Desa Suwatu merupakan daerah umat Islam yang dianggap aman. Pada tanggal 20 Pebruari 1949 Jawatan kepenghuluan Kabupaten Sragen digabungkan kepada Pemerintah Militer Kabupaten (PMKB) Sragen dan supaya membuat Program kerja.

Pada tanggal 13 Maret 1949 Jawatan kepenghuluan Kabupaten Sragen mengadakan konferensi termasuk penghulu Naib seluruh Kabupaten Sragen bertempat di Rumah Bapak Kyai Ngambar, Modin Desa Suwatu Kecamatan Tanon. Di dalam situasi yang sangat mengerikan dan mencemaskan, konferensi dapat berjalan dengan lancar dan menghasilkan program kerja, diantaranya: Jawatan kepenghuluan disesuaikan dengan Pemerintah Militer Kabupaten Sragen dan dibagi menjadi 2 yaitu Utara Bengawan dan Selatan Bengawan. (sragen.kemenag.go.id, 2021)

1.1.2. Visi dan Misi

a. Visi

Terwujudnya masyarakat Kabupaten Sragen yang taat beragama, maju, mandiri, cerdas dan saling menghormati, serta bertanggungjawab atas terselenggaranya kehidupan beragama yang harmonis.

b. Misi

- 1) Meningkatkan kualitas bimbingan, pemahaman, penghayatan dan pengamalan kehidupan beragama.
- 2) Meningkatkan kualitas pendidikan agama dan keagamaan.
- 3) Memperkuat legitimasi dan eksistensi kelembagaan zakat, wakaf dan hisab ruyat.

- 4) Meningkatkan kualitas penyelenggaraan ibadah haji.
- 5) Meningkatkan kualitas kerukunan umat beragama.
- 6) Mengembangkan keselarasan pemahaman keagamaan dengan wawasan kebangsaan.
- 7) Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang transparan dan akuntabel.

1.1.3. Lambang dan Makna Lambang Kementerian Agama Republik Indonesia



Gambar 1.1 Logo Kementerian Agama Republik Indonesia

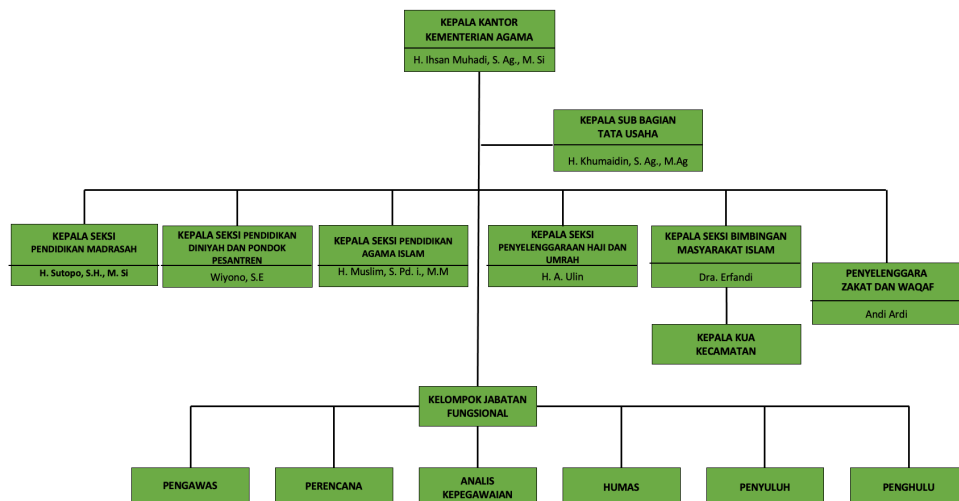
Sumber: Kemenag.go.id (2021)

Makna lambang Kementerian Agama Republik Indonesia berdasarkan Keputusan Menteri Agama Nomor 717 Tahun 2006 adalah sebagai berikut:

1. Bintang bersudut lima yang melambangkan sila Ketuhanan Yang Maha Esa dalam Pancasila, bermakna bahwa karyawan Kementerian Agama selalu menaati dan menjunjung tinggi norma-norma agama dalam melaksanakan tugas Pemerintahan dalam Negara Republik Indonesia yang berdasarkan Pancasila.
2. 17 kuntum bunga kapas, 8 baris tulisan dalam Kitab Suci dan 45 butir padi bermakna Proklamasi Kemerdekaan republik Indonesia pada tanggal 17 Agustus 1945, menunjukkan kebulatan tekad para Karyawan Kementerian Agama untuk membela Kemerdekaan Negara Kesatuan republik Indonesia yang diproklamkan pada tanggal 17 Agustus 1945.
3. Butiran Padi dan Kapas yang melingkar berbentuk bulatan bermakna bahwa Karyawan Kementerian Agama mengemban tugas untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur dan merata.

4. Kitab Suci bermakna sebagai pedoman hidup dan kehidupan yang serasi antara kebahagiaan duniawi dan ukhrawi, materil dan spirituul dengan ridha Allah SWT Tuhan Yang Maha Esa.
5. Alas Kitab Suci bermakna bahwa pedoman hidup dan kehidupan harus ditempatkan pada proporsi yang sebenarnya sesuai dengan potensi dinamis dari Kitab Suci.
6. Kalimat “Ikhlas Beramal” bermakna bahwa Karyawan Kementerian Agama dalam mengabdikan kepada masyarakat dan Negara berlandaskan niat beribadah dengan tulus dan ikhlas.
7. Perisai yang berbentuk segi lima sama sisi dimaksudkan bahwa kerukunan hidup antar umat beragama RI yang berdasarkan Pancasila dilindungi sepenuhnya sesuai dengan Undang-Undang Dasar 1945.
8. Kelengkapan makna lambang Kementerian Agama melukiskan motto : Dengan Iman yang teguh dan hati yang suci serta menghayati dan mengamalkan Pancasila yang merupakan tuntutan dan pegangan hidup dalam kehidupan bermasyarakat dan bernegara, karyawan Kementerian Agama bertekad bahwa mengabdikan kepada Negara adalah Ibadah.

1.1.4. Struktur Organisasi



Gambar 1.2 Struktur Organisasi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sragen

Sumber: Kantor kementerian Agama Sragen (2021)

Berikut tugas pokok dan fungsi dari berbagai seksi – seksi dalam Kementerian Agama:

- **Sub Bagian Tata Usaha**

Melakukan koordinasi perumusan kebijakan teknis dan perencanaan, pelaksanaan pelayanan dan pembinaan administrasi, keuangan dan barang milik negara di lingkungan Kantor Kementerian Agama berdasarkan kebijakan teknis yang ditetapkan oleh Kepala Kantor Kementerian Agama

- **Seksi Pendidikan Madrasah**

Melakukan pelayanan, bimbingan teknis, pembinaan, serta pengelolaan data informasi dibidang RA, MI, MTs, MA, dan MAK

- **Seksi Pendidikan Diniyah dan Pondok Pesantren**

Melakukan pelayanan, bimbingan, bimbingan teknis, pembinaan, serta pengelolaan data dan informasi dibidang pendidikan diniyah dan pondok pesantren

- **Seksi Bimbingan Masyarakat Islam**

Melakukan pelayanan dan bimbingan teknis, pembinaan serta pengelolaan data dan informasi dibidang masyarakat islam

- **Penyelenggara Haji dan Umrah**

Melakukan pelayanan dan bimbingan teknis, pembinaan serta pengelolaan data dan informasi dibidang penyelenggaraan haji dan umrah

- **Penyelenggara Zakat Wakaf**

Melakukan pelayanan dan bimbingan teknis, pembinaan serta pengelolaan data dan informasi dibidang pembinaan syariah.

1.2. Latar Belakang

Dalam mencapai tujuan organisasi, setiap organisasi memerlukan sumber daya untuk mencapainya. Sumber daya dapat berupa sumber daya alam, finansial, teknologi, serta sumber daya manusia. Diantara sumber daya yang dimiliki oleh organisasi tersebut, sumber daya manusia sangat penting dan krusial. Sumber daya yang dimiliki

oleh perusahaan tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang berkinerja optimal. Dalam dekade terakhir, berbagai studi menemukan bahwa sumber daya manusia berpengaruh dalam memperoleh keunggulan kompetitif dan efisiensi. Di dunia di mana pengetahuan dan komunikasi semakin penting, sumber daya manusia, yang merujuk pada pengetahuan, keterampilan teknis, kreativitas, dan pengalaman organisasi, menjadi sangat penting, sehingga tenaga kerja dianggap sebagai aset produktif (Pasban, 2016).

Sektor pemerintahan merupakan sektor yang berperan penting dalam pelayanan masyarakat dan penyelenggaraan tugas kementerian maupun lembaga negara. Penyelenggaraan pemerintahan menjadi sorotan, terutama dalam aspek transparansi, akuntabilitas, efisiensi dan efektifitas. Sehingga penerapan *good corporate governance* sangat diperlukan. Disisi lain, pengukuran keberhasilan maupun kegagalan instansi pemerintah menjalankan tugas dan fungsinya sulit dilakukan secara obyektif, karena masih adanya kecenderungan memberikan penilaian dengan nilai rata-rata tidak terlalu buruk atau baik dan atas dasar subyektivitas pada capaian dari hasil kerja. Pelayanan publik oleh aparatur pemerintah (ASN) merupakan perwujudan dan fungsi aparatur negara sebagai pelayan masyarakat (abdi), disamping sebagai abdi negara. Pada kondisi ini aparatur negara dituntut meningkatkan kinerjanya dan pelayanan yang prima. (Mulyaningsih, 2018)

Kinerja pegawai yang baik ditandai dengan adanya kualitas kerja yang baik dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan oleh pemimpin dengan tepat sesuai waktu yang ditentukan dan dapat mencapai setiap target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja sumber daya manusia merupakan aset penting bagi organisasi karena memiliki dampak pada peningkatan kualitas organisasi, terutama organisasi pemerintah yang mengutamakan aspek layanan (Karyono, 2018).

Pada era *knowledge based*, kompetensi menjadi tuntutan pengembangan sumber daya manusia. Dilihat dari disiplin perilaku organisasi, kompetensi bersama dengan komitmen termasuk pada kelompok faktor karakteristik individu anggota organisasi Katidjan et al., (2019) menyatakan kompetensi sebagai gabungan dari

kemampuan dan keterampilan. Kemudian (Sucahyowati, 2020) menyatakan kompetensi sebagai gabungan dari bakat (*aptitude*) dan kemampuan (*ability*). Bakat menunjukkan kapabilitas untuk belajar sesuatu. Sifatnya potensial, sedangkan kemampuan merujuk pada kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Hanum et al., (2020) menyebutkan bahwa kompetensi, baik secara simultan maupun parsial berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian Sucahyowati (2020) bahwa kompetensi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, pada era revolusi industri 4.0 penggunaan komunikasi, teknologi, dan informasi yang semakin maju dan berkembang. Perubahan yang terjadi pada era digitalisasi ini dengan adanya *artificial intelligence*, *big data*, perdagangan digital dan teknologi finansial hingga sampai penggunaan robot dalam kehidupan sehari – hari. Dengan kemajuan digitalisasi yang pesat ini akan sangat membantu masyarakat dalam kehidupan dengan memberi kemudahan dan menciptakan banyak perubahan dikarenakan pada era ini, kita harus bisa membuat berbagai macam inovasi berlandaskan teknologi yang bisa digunakan untuk kegiatan sehari-hari termasuk pada instansi maupun sektor pemerintahan. Kemampuan digital atau penggunaan digitalisasi sangat bermanfaat untuk meningkatkan efisiensi biaya, meningkatkan efisiensi waktu, dan memudahkan sistem pelayanan publik seperti membayar pajak, retribusi dan lain-lainnya. (exporthub.id, 2020)

Pada era transformasi digital ini akan menjadi tantangan dan peluang bagi pemerintah, dikarenakan harus menyiapkan tenaga kerja yang siap untuk menghadapi perubahan ini. Perlu adanya *up-skilling* dan *re-skilling* yang masif untuk mengisi sekitar 17 juta tenaga kerja techtalent atau tenaga kerja yang memiliki kompetensi dibidang digitalisasi 2030. (Rahman, 2020).

Berikut terdapat tabel mengenai evaluasi capaian kinerja dari beberapa Lembaga Pemerintahan berdasarkan LAKIP PANRB 2020:

Tabel 1.1 Capaian Kinerja Kementerian PANRB

No.	Instansi Pemerintahan	Skor	Peringkat Komposit
1.	Kementerian PUPR	68,75	Efektif
2.	Badan Nasional Pemberantasan Terorisme	72,35	Efektif
	Lembaga Ketahanan Nasional	82,10	Sangat Efektif
	Sekretariat Jenderal Komnas HAM	80,16	Sangat Efektif
2.	Kementerian Kelautan dan Perikanan	73,38	Efektif
3.	Kementerian PPN/BAPPENAS	79,80	Efektif
4.	Kementerian Kesehatan	78,49	Efektif
5.	Kementerian Agama	67,26	Efektif
6.	Badan Standarisasi Nasional	87,08	Sangat Efektif

Sumber: LAKIP Kementerian PANRB (2020)

Berdasarkan pada tabel di atas dapat diketahui bahwa evaluasi hasil kinerja beberapa lembaga pemerintahan pada Laporan Kinerja Kementerian PANRB (Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi), Kementerian Agama mendapatkan peringkat komposit yang sudah efektif. Akan tetapi jika dibandingkan dengan Lembaga Pemerintahan lainnya Kementerian Agama merupakan lembaga yang memiliki skor paling rendah. Kantor Kementerian Agama merupakan instansi yang melayani masyarakat sesuai dengan tugas Kementerian Agama. Sebagai lembaga yang tidak hanya bergerak dibidang keagamaan namun juga pendidikan, kinerja pegawai akan sangat menentukan kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Sehingga upaya untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai sangat diperlukan.

Kementerian Agama Kabupaten Sragen merupakan salah satu Instansi Pemerintahan yang berusaha untuk selalu meningkatkan kinerjanya yaitu dengan memberikan pelayanan yang prima untuk masyarakat. Pelayanan yang diberikan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sragen kepada masyarakat sudah banyak yang berbasis digital untuk mengikuti kemajuan dan perkembangan zaman dimana teknologi informasi dan digitalisasi digunakan untuk memudahkan masyarakat dalam kehidupan sehari-hari. (Khumaidin, 2021)

Tuntutan terhadap kinerja pegawai yang tinggi memang sudah menjadi bagian dari setiap instansi, karena sebuah instansi yang mampu memberikan pelayanan prima tidak dapat dipisahkan dari kinerja karyawan. Pembahasan mengenai pengaruh faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebuah organisasi sangat menarik karena bersifat unik antar organisasi, karena pengelolaan SDM yang berbeda antar perusahaan. Kompetensi dan karakteristik demografi menjadi faktor yang sangat perlu menjadi perhatian. Ketika berbicara mengenai faktor tersebut sangat berhubungan dengan sikap pribadi karyawan dalam mengoptimalkan kompetensi dan potensinya bagi instansi namun juga terkait dengan kebijakan pengelolaan SDM yang dilakukan oleh instansi untuk mencapai kinerja terbaik.

Dalam Keputusan Menteri Agama Nomor 39 tahun 2015, visi Kementerian Agama RI adalah terwujudnya masyarakat Indonesia yang taat beragama, rukun, cerdas, dan sejahtera lahir batin dalam rangka mewujudkan Indonesia yang berdaulat, mandiri, dan berkepribadian berlandaskan gotong royong. Adapun misi Kementerian Agama RI, yaitu: 1) Meningkatkan pemahaman dan pengamalan ajaran agama; 2) Memantapkan kerukunan intra dan antar umat beragama; 3) Menyediakan pelayanan kehidupan beragama yang merata dan berkualitas; 4) Meningkatkan pemanfaatan dan kualitas pengelolaan potensi ekonomi keagamaan; 5) Mewujudkan penyelenggaraan ibadah haji dan umrah yang berkualitas dan akuntabel; 6) Meningkatkan akses dan kualitas pendidikan umum berciri agama, pendidikan agama pada satuan pendidikan umum, dan pendidikan keagamaan; dan 8) Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih, akuntabel, dan terpercaya. Dari visi misi tersebut tugas dan tanggung jawab

yang diemban oleh pegawai Kementerian Agama memerlukan kualitas sumber daya manusia yang baik, mengingat visi dan misi tersebut kemudian dijabarkan dalam bidang agama dan pendidikan. Penilaian kinerja bagi aparatur organisasi khususnya Kantor Kementerian Agama sangat penting untuk menilai kuantitas, kualitas dan efisiensi organisasi. Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sragen berperan besar dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada Kasubag TU Kantor Kementerian Agama Sragen pada Tanggal 28 November 2021, bahwa kinerja karyawan Kementerian Agama Kabupaten Sragen periode tahun 2018 dan 2019 sudah mendapatkan hasil yang maksimal, namun pada tahun 2020 terdapat beberapa item yang mengalami penurunan untuk kinerja pegawai, seperti yang tercantum pada *table* di bawah ini:

Tabel 1.2
Rata-Rata Capaian Kinerja Pegawai Berdasarkan Sasaran

No Sasaran		Persentase Realisasi Target		
		2018	2019	2020
1.	Sasaran 1 - Terwujudnya Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya Kementerian Agama	97.25%	99.97%	99.93%
2.	Sasaran 2 - Terwujudnya Program Bimbingan Masyarakat Islam	99.59%	99.26%	88.7%
3.	Sasaran 3 - Program Pendidikan Islam	99.35%	99.74%	99.8%
4.	Sasaran 4 - Program Bimbingan Masyarakat Kristen	96.90%	99.3%	99.85%
5.	Sasaran 5 - Program Bimbingan Masyarakat Khatolik	93.16%	100%	85.26%
6.	Sasaran 6 - Program Bimbingan Masyarakat Hindu	53.30%	99.80%	98.29%
7.	Sasaran 7 - Terwujudnya program penyelenggaraan Haji dan umroh	99.94%	99.80%	99.98%

Sumber: Kantor kementerian Agama Sragen (2021)

Berdasarkan pada tabel 1.2 diketahui bahwa kinerja pegawai Kementerian Kabupaten Sragen berdasarkan sasaran sudah mendapatkan hasil yang maksimal, hampir tiap tahunnya mengalami peningkatan. Namun, pada tahun 2020 telah terjadi penurunan pada sasaran 2, sasaran 5 dan sasaran 6. Pada Sasaran 2 realisasi target kinerja 2019 mencapai 99.26% dan pada tahun 2020 mencapai 88.7% sehingga terjadi penurunan sebesar 10.56%. Kemudian untuk sasaran 5 pada tahun 2019 telah mencapai target 100% dan pada tahun 2020 mencapai 85.26% sehingga terjadi penurunan sebesar 14.74%. Selain itu, untuk sasaran 6 pada tahun 2019 telah mencapai target 99.80% dan 2020 mencapai 98.29% sehingga terjadi penurunan sebesar 1.51%. Maka dari itu, terkait penurunan kinerja Kementerian Kabupaten Sragen hal ini menarik untuk dibahas.

Menurut Sedarmayanti (2017) bahwa kompetensi lebih dekat pada kemampuan atau kapabilitas yang diterapkan dan menghasilkan pegawai atau pemimpin atau pejabat yang menunjukkan kinerja yang tinggi disebut mempunyai kompetensi. Kompetensi sebagai kumpulan dari pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang digunakan untuk meningkatkan kinerja atau keadaan atau kualitas yang memadai atau sangat berkualitas, mempunyai kemampuan untuk menampilkan peran tertentu. Apabila kompetensi sudah terpenuhi, diharapkan karyawan bisa menunjukkan kinerja yang optimal sesuai bidangnya. Dalam mengikuti adanya perkembangan teknologi, Kementerian Agama tengah mengembangkan layanan yang berbasis digital, berhubungan dengan hal tersebut maka para pegawai Kantor Kementerian Agama dianjurkan untuk memiliki kompetensi yang memadai dalam bidang digital. (Kemenag.go.id, 2019)

Perkembangan Pelayanan secara digital pada juga sudah diterapkan apada Kantor yang Kementerian Agama Kabupaten Sragen yaitu adanya website resmi yaitu mesra.id. Mesra.id merupakan merupakan Sistem Informasi Pelayanan pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sragen sebagai media informasi elektronik satu pintu meliputi penyimpanan dan pengelolaan informasi serta mekanisme penyampaian

informasi dari penyelenggara pelayanan publik kepada masyarakat. (sippn.menpan.go.id, 2021)

Tabel 1.3
Layanan Digital Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sragen

No	Bidang Layanan	Daftar Layanan Online
1.	Layanan Umum	<ul style="list-style-type: none"> • Rekomendasi Pendirian Rumah Ibadah • Pemesanan Aula Kankemenag Kab. Sragen
2.	Layanan Umum	<ul style="list-style-type: none"> • Pengecekan Kelayakan Kenaikan Pangkat
3.	Layanan Keuangan	-
4.	Bimbingan Masyarakat Islam	<ul style="list-style-type: none"> • Pengukuran Arah Kiblat • Rekomendasi Permohonan Bantuan Masjid
5.	Penyelenggara Zakat dan Wakaf	<ul style="list-style-type: none"> • Rekomendasi Wakaf
6.	Pendidikan Madrasah	<ul style="list-style-type: none"> • Rekomendasi Ijin Belajar Ke Luar Negeri Bagi Lulusan Madrasah • Rekomendasi Bantuan Sarana Dan Prasarana Ra/Madrasah
	Pendidikan Diniyah dan Pondok Pesantren	<ul style="list-style-type: none"> • Pengantar Mengurus Paspor Ijin Belajar Ke Luar Negeri • Rekomendasi Bantuan Sarana Dan Prasarana
8	Pendidikan Agama Islam	<ul style="list-style-type: none"> • Rekomendasi Ijin Belajar Sekolah Ke Luar Negeri
9	Penyelenggaraan Haji dan Umrah	<ul style="list-style-type: none"> • Rekomendasi Pembuatan Paspor Umrah • Pemesanan Aula Plhut Kab. Sragen
10	Layanan Masyarakat Kristen	-
11	Layanan Masyarakat Katolik	-
12	Layanan Masyarakat Hindu	-

Sumber: Kantor kementerian Agama Sragen (2021)

Berdasarkan data tabel di atas, dapat diketahui bahwa memang sudah banyak pelayanan yang diberikan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sragen secara online maupun digital. Akan tetapi, masih juga terdapat beberapa pelayanan yang belum dilakukan secara digital yaitu pada pelayanan keuangan, layanan Masyarakat Kristen, layanan Masyarakat Katolik, layanan Masyarakat Hindu. Pada pelayanan yang belum

dilakukan secara digital tersebut termasuk sesuai dengan hasil laporan kinerja bahwa terjadinya penurunan pada sasaran layanan tersebut.

Salah satu upaya untuk memiliki pegawai dengan kompetensi yang baik, Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sragen melakan pemilihan pegawai dengan latar pendidikan yang tinggi. Hal ini sesuai dengan pendapat menurut Rober dalam Riyanda (2017) bahwa tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kompetensi seseorang. Berdasarkan tingkat pendidikan Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Sragen adalah sebagai berikut:

Tabel 1.4 Pendidikan Pegawai

No	Area Kerja	SMP-SMA	D1-D3	D4-S1	S2	S3	Total
1	Kantor Kementerian Agama Sragen	8	1	34	19	0	62
2	KUA	13	2	36	10	1	61
3	Pendidikan Madrasah	22	26	625	78	0	751
4	Pendidikan Diniyah dan Pesantren	0	0	10	0	0	10
Total		43	28	705	107	1	884

Sumber: Kantor kementerian Agama Sragen (2021)

Berdasarkan data pendidikan pegawai pada tabel 1.4 diketahui bahwa tingkat pendidikan sudah didominasi oleh sarjana. Menurut Hartati et al., (2022) tingkat pendidikan yang tinggi dikorelasikan dengan tingkat kompetensi dan pengetahuan yang baik sehingga diharapkan dapat memberikan kinerja yang baik. Namun, berdasarkan hasil wawancara dengan Kasubag TU pada Tanggal 28 November 2021, beliau menyampaikan bahwa masih banyak karyawan yang mempunyai kekurangan kompetensi dibidang digitalisasi. Sehingga, pada pelayanan yang diberikan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sragen belum 100% diterapkan secara digital. Sehingga, masih perlu adanya upaya yang harus dilakukan Kementerian Kabupaten Sragen untuk meningkatkan kompetensi pegawai terutama dalam bidang digitalisasi.

Selain itu, salah satu faktor lemahnya kemampuan atau kompetensi digitalisasi oleh pegawai Kementerian Agama Kabupaten Sragen adalah mayoritas pegawai di Kantor adalah pegawai yang berusia senior sehingga tidak mudah untuk memberikan pelatihan maupun pengetahuan mengenai penerapan kerja secara digital, sehingga hal ini akan berpengaruh terhadap kinerja.

Menurut Anggita dan Kawedar (2017) faktor demografi dapat berpengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan hasil wawancara menjelaskan bahwa pegawai didominasi oleh usia senior. Berikut data usia pegawai Kementerian Kabupaten Sragen.

Tabel 1.5

Usia Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Sragen

No	Area Kerja	24-29	30-39	40-49	50-57	>57	Total
1	Kantor Kementerian Agama Sragen	1	10	20	28	3	62
2	KUA	0	5	21	32	3	61
3	Pendidikan Madrasah	19	53	343	309	27	751
4	Pendidikan Diniyah dan Pesantren	0	0	6	4	0	10
	Total	20	68	390	373	33	884

Sumber: Kantor kementerian Agama Sragen (2021)

Karakteristik demografi pada Tabel 1.5 menunjukkan bahwa pegawai didominasi oleh usia senior, dengan usia tertinggi pada kelompok usia 40-49 tahun dan 50-57 tahun. Jumlah pegawai yang didominasi pada usia tersebut dianggap memiliki pengalaman kerja yang cukup untuk dapat memberikan kinerja terbaik dan membagikan pengalamannya kepada bawahan. Akan tetapi, terdapat pernyataan dari seksi Kasubag TU bahwa masih banyaknya keluhan dari pegawai berusia muda bahwa pegawai senior sering membebankan pekerjaannya kepada pegawai muda. Berdasarkan fenomena dan data usia yang menggambarkan bagaimana dimensi demografi pada pegawai Kementerian Kabupaten Sragen, sehingga demografi menarik untuk dibahas.

Pegawai Kantor Kementerian Agama Sragen didominasi oleh pegawai dengan usia dan pengalaman kerja yang matang dan tingkat pendidikan yang baik, sehingga diharapkan memiliki kompetensi yang baik dalam digital dapat memberikan pelayanan maupun kinerja yang prima kepada masyarakat. Kinerja juga dipengaruhi oleh faktor psikologi, individu dan organisasi (Yunita, 2017). Faktor individu maupun faktor psikologis merupakan modal awal individu untuk berkinerja optimal. Hal ini sesuai dengan keadaan yang terjadi pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sragen dimana pegawai yang didominasi dengan latar belakang demografi tertentu dan mengalami keluhan yang disampaikan oleh pegawai.

Menurut Nurcahyono (2019) demografi adalah pengklasifikasian individu berdasarkan umur, gender dan *tenure*. Karakteristik individu baik dari sisi psikologis maupun demografis sangat menunjang kinerja seseorang dan memberikan kontribusi positif terhadap kinerja organisasi. Faktor demografis yang menjadi fokus penelitian antara lain adalah faktor jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa kerja. Menurut Mandongwe dan Lucia (2020); Pawitan et al., (2018) tingkat pendidikan yang dimiliki seseorang akan mempengaruhi nilai-nilai yang dianut, cara berfikir, cara pandang, dan persepsi terhadap permasalahan. Usia diduga memiliki pengaruh pada kinerja, karena keterkaitan usia dengan kematangan emosi dalam mengolah informasi dan mengambil keputusan. Selain itu, masa kerja juga dapat meningkatkan kinerja karena terkait dengan pengalaman dan ketrampilan yang diperoleh. (Robbins & Judge, 2015).

Menurut Hasanati (2019) faktor demografi termasuk umur, lama bekerja individu akan mempengaruhi kompetensi seseorang dalam melakukan pekerjaannya, semakin lama masa bekerja dan semakin matang usia seseorang akan membuat seorang mempunyai kompetensi yang cukup baik dalam melakukan pekerjaannya dengan baik. Dari permasalahan yang terjadi di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sragen tersebut sehingga penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut dengan mengambil judul **‘PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN DEMOGRAFI SEBAGAI VARIABEL MODERASI DI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN SRAGEN’**.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan studi literatur belum terdapat penelitian sejenis yang membahas mengenai kedua variable menggunakan Kantor Kementerian Agama Sragen sebagai obyek penelitian. Penelitian yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kompetensi pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sragen?
2. Bagaimana demografi pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sragen?
3. Bagaimana kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sragen?
4. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai dengan demografi sebagai variabel moderasi pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sragen?

1.4. Tujuan Penelitian

Dengan memperhatikan latar belakang dan rumusan masalah yang sudah dipaparkan pada subbab sebelumnya, maka tujuan yang ingin dicapai melalui penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui bagaimana kompetensi pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sragen
2. Mengetahui bagaimana demografi pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sragen?
3. Mengetahui bagaimana kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sragen?
4. Mengetahui bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai dengan demografi sebagai variabel moderasi pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sragen?

1.5. Manfaat Penelitian

1.5.1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini akan memperkaya temuan teoritis dan konseptual di bidang sumber daya manusia pada umumnya dan pada topik kompetensi dan kinerja pegawai pada khususnya.

1.5.2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sragen dalam rangka meningkatkan kinerja melalui pengelolaan kompetensi dan memperhatikan faktor demografi. Selain itu hasil penelitian ini juga bisa dijadikan sebagai tolak ukur kompetensi dan demografi dapat memberikan dorongan dan rangsangan para pegawai untuk bekerja lebih baik sehingga tujuan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sragen dapat tercapai.

1.6. Sistematika Penulisan Tugas Akhir

Berisi tentang sistematika dan penjelasan ringkas laporan penelitian yang terdiri dari Bab I sampai Bab V dalam laporan penelitian.

a. BAB I PENDAHULUAN

Bab ini merupakan penjelasan secara umum, ringkas dan padat yang menggambarkan dengan tepat isi penelitian. Isi bab ini meliputi: Gambaran Umum Objek penelitian, Latar Belakang Penelitian, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, dan Sistematika Penulisan Tugas Akhir.

b. BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi teori dari umum sampai ke khusus, disertai penelitian terdahulu dan dilanjutkan dengan kerangka pemikiran penelitian yang diakhiri dengan hipotesis jika diperlukan.

c. BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menegaskan pendekatan, metode, dan teknik yang digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis temuan yang dapat menjawab masalah penelitian. Bab ini meliputi uraian tentang: Jenis Penelitian, Operasionalisasi Variabel, Populasi

dan Sampel (untuk kuantitatif) / Situasi Sosial (untuk kualitatif), Pengumpulan Data, Uji Validitas dan Reliabilitas, serta Teknik Analisi Data.

d. BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian dan pembahasan diuraikan secara sistematis sesuai dengan perumusan masalah serta tujuan penelitian dan disajikan dalam sub judul tersendiri. Bab ini berisi dua bagian: bagian pertama menyajikan hasil penelitian dan bagian kedua menyajikan pembahasan atau analisis dari hasil penelitian. Setiap aspek pembahasan hendaknya dimulai dari hasil analisis data, kemudian diinterpretasikan dan selanjutnya diikuti oleh penarikan kesimpulan. Dalam pembahasan sebaiknya dibandingkan dengan penelitian-penelitian sebelumnya atau landasan teoritis yang relevan.

e. BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan merupakan jawaban dari pertanyaan penelitian, kemudian menjadi saran yang berkaitan dengan manfaat penelitian.