

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan produktivitas kinerja suatu organisasi atau instansi. Oleh karena itu diperlukan sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi tinggi karena keahlian atau kompetensi akan dapat mendukung peningkatan prestasi kinerja pegawai. Pegawai negeri sipil berkedudukan sebagai unsur aparatur Negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat, secara profesional, jujur dan adil serta merata dalam penyelenggaraan tugas Negara, pemerintahan dan pembangunan. sebagai abdi Negara, seorang pegawai negeri khususnya yang sudah berstatus PNS (pegawai negeri sipil) harus selalu melaksanakan tugas-tugas Negara dan mendahulukan kepentingan Negara diatas kepentingan pribadi atau golongan. Sedangkan sebagai abdi masyarakat mengandung pengertian bahwa dalam melaksanakan tugasnya seorang pegawai harus tetap berusaha melayani kepentingan masyarakat dan memperlancar segala urusan anggota masyarakat.

Kinerja pegawai (Hasibuan, 2001 :94) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan. Kinerja pegawai akan baik jika pegawai telah melakukan unsur-unsur yang terdiri dari kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugasnya, menguasai dan mengembangkan ilmunya, kedisiplinan dalam menjalankan tugas, kreatif dalam pelaksanaan kegiatan kepegawaian, kerja sama dengan semua warga kependidikan,

kepemimpinan yang menjadi panutan bawahan, kepribadian yang baik, jujur, dan objektif dalam memimpin bawahan, serta tanggung jawab terhadap tugasnya.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan tema sentral yang sedang digalakkan di Negara kita dewasa ini, sebagai jawaban dari tuntutan pemenuhan kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan perkembangan masyarakat dunia yang mengglobal. Pendidikan merupakan wahana strategis dalam perwujudan sumber daya manusia yang berkualitas yang mampu melakukan persaingan dalam era dalam era globalisasi dan persaingan bebas.

Dengan mengacu pada uraian diatas, maka dapat dikatakan bahwa kinerja merupakan gambaran hasil kerja yang dilakukan seseorang atau lebih populer di kenal dengan unjuk kerja seseorang. unjuk kerja tersebut terkait dengan pelaksanaan tugas secara bertanggung jawab, memiliki komitmen yang tinggi, motivasi, dan etos kerja yang tinggi. hal ini mengandung arti bahwa kinerja dapat menyebabkan terjadinya perubahan energy pada seseorang, sehingga pekerjaan akan menjadi suatu kebutuhan yang akan mengakibatkan seseorang beraktivitas untuk meningkatkan hasil kerja selanjutnya. kinerja dapat terlihat dari kegairahan dan semangat.

Adapun indikator-indikator budaya kerja menurut Taliziduhu Ndraha (2003:25) dapat di kategorikan tiga yaitu: (1) Kebiasaan : kebiasaan-kebiasaan biasanya dapat dilihat dari cara pembentukan perilaku berorganisasi pegawai, yaitu perilaku berdasarkan kesadaran akan hak dan kewajiban, kebebasan atau kewenangan dan tanggung jawab baik pribadi maupun kelompok didalam ruang lingkup lingkungan pekerjaan. Adapun istilah lain yang dapat dianggap lebih kuat

ketimbang sikap, yaitu pendirian (*position*), jika sikap bias berubah pendiriannya diharapkan tidak berdasarkan keteguhan atau sikap yang sering dilakukan baik dalam keadaan sadar ataupun dalam keadaan tidak disadar, kebiasaan biasanya sulit di perbaiki secara cepat dikarenakan sifat yang dibawa dari lahiriyah, namun dapat diatasi dengan adanya aturan-aturan yang tegas baik dari organisasi ataupun perusahaan. (2) Peraturan : untuk memberikan ketertiban dan kenyamanan dalam melaksanakan tugas pekerjaan pegawai, maka dibutuhkan adanya peraturan karena peraturan merupakan bentuk ketegasan dan bagian terpenting untuk mewujudkan pegawai disiplin dalam mematuhi segala bentuk peraturan-peraturan yang berlaku di lembaga pendidikan. sehingga diharapkan pegawai memiliki tingkat kesadaran yang tinggi sesuai dengan konsekwensi terhadap peraturan yang berlaku baik dalam organisasi perusahaan maupun dilembaga pendidikan. (3) Nilai-Nilai: Nilai merupakan penghayatan seseorang mengenai apa yang lebih penting atau kurang benar. Untuk dapat berperan nilai harus menampakan diri melalui media atau *encoder* tertentu. Nilai bersifat abstrak, hanya dapat diamati atau dirasakan jika terekam atau termuat pada suatu wahana atau budaya kerja. Jadi nilai dan budaya kerja tidak dapat dipisahkan dan keduanya harus ada keselarasan dengan budaya kerja searah, keserasian dan keseimbangan. Maka penilaian dirasakan sangat penting untuk memberikan evaluasi terhadap kinerja pegawai agar dapat memberikan nilai baik secara kualitas maupun kuantitas.

Adapun pengertian budaya kerja menurut Hadari Nawawi menjelaskan bahwa budaya kerja (2003:65) adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang

tidak ada sangsi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.

Sedangkan menurut Triguno (2001:13) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia menerangkan bahwa budaya kerja adalah suatu falsafah yang di dasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong, membudaya dalam suatu kelompok masyarakat atau organisasi yang tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja.

Dapat di simpulkan bahwa budaya kerja adalah suatu perilaku yang dilakukan berulang ulang oleh setiap individu dalam suatu organisasi dan telah menjadi kebiasaan dalam pelaksanaan pekerjaan.

Budaya kerja berbeda antara organisasi satu dengan yang lainnya, hal itu dikarenakan landasan dan sikap perilaku yang dicerminkan oleh setiap orang dalam organisasi berbeda. Budaya kerja yang terbentuk secara positif akan bermanfaat karena setiap anggota dalam suatu organisasi membutuhkan sumbang saran, pendapat bahkan kritik yang bersifat membangun dari ruang lingkup pekerjaannya demi kemajuan di lembaga pendidikan tersebut namun budaya kerja akan berakibat buruk jika pegawai dalam suatu organisasi mengeluarkan pendapat yang berbeda, hal itu di karenakan adanya perbedaan setiap individu dalam mengeluarkan pendapat, tenaga dan pikirannya karena setiap individu mempunyai kemampuan dan keahliannya sesuai bidangnya masing-masing.

Hasil observasi awal di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Gorontalo bahwa sebagian pegawai masih sering terlambat datang ke kantor dan pada saat jam istirahat mereka gunakan untuk makan diluar kantor .Dalam konteks ini kepala LPMP belum sepenuhnya mampu mendorong pegawai agar memiliki sikap disiplin dalam mengaplikasikan tugas-tugasnya. beberapa kondisi yang terjadi di LPMP Propinsi Gorontalo, salah satunya banyaknya pegawai yang sering datang terlambat sehingga kadang masalah ini menyebabkan kinerja pun ikut menurun. Atau adanya pegawai yang sering lalai dari tugas tanpa adanya alasan yang jelas. Berdasarkan data yang terdapat pada tabel 3.1 dari keseluruhan pegawai yang berjumlah 69 orang ternyata terdapat pegawai yang bekerja belum maksimal karena tidak sesuai dengan tufoksi. Sebagai salah satu contoh pada pegawai di bagian fasilitas sumber daya pendidikan, pegawai yang bekerja di bagian ini keseluruhan berjumlah 12 orang pegawai, akan tetapi yang bekerja sesuai dengan tupoksi itu hanya 10 orang saja, dan lainnya hanya bertugas membantu menyelesaikan pekerjaan yang belum selesai di kerjakan oleh pegawai lainnya. Pegawai yang suka menunda pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan yang menyebabkan penyelesaian pekerjaan sering tidak tepat waktu. sebagian besar dari mereka suka bermalas-malasan dalam bekerja. mengingat LPMP adalah salah satu lembaga yang menjunjung mutu pendidikan, maka hal ini sangat tidak sesuai dengan tujuan yang ada di organisasi ini.

Berdasarkan latar belakang masalah maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Hubungan Budaya Kerja Dengan Kinerja Pegawai Di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Provinsi Gorontalo.

B. Identifikasi Masalah

- 1) Kualitas sumber daya manusia masih kurang
- 2) Pegawai sering terlambat datang ke kantor
- 3) Pegawai sering lalai dari tugas tanpa adanya alasan yang jelas
- 4) Pegawai yang bekerja belum maksimal karena tidak sesuai dengan tufoksi.

C. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Bagaimana Budaya Kerja Pegawai di LPMP Provinsi Gorontalo?
- 2) Bagaimana Kinerja Pegawai di LPMP Provinsi Gorontalo?
- 3) Bagaimana Hubungan Budaya Kerja dengan Kinerja Pegawai di LPMP Provinsi Gorontalo?

D. Tujuan Penelitian

Mengacu pada inti permasalahan yang telah diperinci diatas maka tujuan peneliti ini adalah:

- 1) Untuk mengetahui budaya kerja pegawai di LPMP Provinsi Gorontalo.
- 2) Untuk mengetahui Kinerja Pegawai di LPMP Provinsi Gorontalo.
- 3) Untuk mengetahui Hubungan Budaya Kerja dengan Kinerja Pegawai di LPMP Provinsi Gorontalo.

E. Manfaat Penelitian

- 1) Manfaat bagi Kepala LPMP : Hasil penelitian dapat di jadikan sebagai pedoman dalam pengembangan tentang budaya kerja serta kinerja pegawai sehingga dijadikan sebagai landasan dalam pencapaian program kerja dan tujuan organisasi atau perusahaan.

- 2) Manfaat bagi pegawai: sebagai bahan masukan agar para pegawai mengetahui hubungan budaya kerja dengan kinerja mereka.
- 3) Manfaat bagi peneliti: Pengembangan wawasan dan pengetahuan mengenai hubungan budaya kerja dengan kinerja pegawai serta menjadi tambahan bagi lingkungan akademik dan peneliti lainnya.