

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan suatu instansi telah menyebabkan munculnya persaingan yang semakin ketat bagi seluruh instansi. Salah satu faktor penentu keberhasilan bagi kinerja instansi adalah keunggulan pada bidang sumber daya manusia. Keunggulan sumber daya manusia ini mempunyai efek yang merambat pada faktor-faktor lainnya atau dengan kata lain keunggulan pada keuangan dan lainnya adalah berawal dari maksimalnya sumber daya manusia yang ada sehingga tujuan dan target yang akan dicapai akan terealisasi. Budaya kerja dan prestasi kerja pegawai dapat menjadi sebagai salah satu tolak ukur yang dapat digunakan sebagai pemberi motivasi pegawai untuk menciptakan kreativitas pegawai dalam bekerja yang berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerjanya instansi.

Untuk mensosialisasikan budaya kerja bagi kalangan PNS di tingkat Nasional edaran keputusan menteri pendayagunaan Aparatur Negara Tanggal 25 April 2002 Nomor 25/Kep/ M.PAN/4/2002 tentang pedoman pengembangan budaya kerja Aparatur Negara. Dalam surat tersebut di jelaskan pentingnya budaya kerja untuk menumbuh kembangkan kreativitas kerja,tanggung jawab moral dan guna meningkatkan produkvtas serta kinerja dalam memberikan pelayanan kepada stakeholder institusi tempatnya bekerja.

Budaya kerja berbedah antara Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Dengan instansi lainnya, hal itu di karenakan landasan dan sikap perilaku yang di cerminkan oleh setiap pegawai dalam suatu instansi berbedah.

Budaya kerja yang berbentuk secara positif akan bermanfaat karena setiap anggota dalam Dinas pendidikan Kebudayaan Pemuda Dan Olahraga 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 instansi mengeluarkan pendapat yang berbedah hal itu di karenakan adanya perbedaan setiap individu dalam mengeluarkan pendapat, tenaga dan pikirannya, karena setiap individu memiliki kreativitas sesuai dengan bidangnya masing – masing.

Pada umumnya Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga adalah instansi yang memiliki budaya kerja yang kuat. Terlepas dari nilai-nilai positif dan luhur yang terkandung dalam budaya yang berlaku, maksud budaya kerja yang kuat adalah seluruh komponen instansi mengamalkan nilai atau norma yang telah ditetapkan bersama sebagai sebuah budaya dengan komitmen yang tinggi, tanpa terkecuali. Budaya yang ada di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga, sangat besar pengaruhnya terhadap pembentukan pribadi yang berada didalam instansi tersebut. Semakin kuat budaya kerja dalam suatu instansi, maka makin kuat pula hubungannya dengan kreativitas kerja pegawai.

Agar para pegawai ini dapat berkreasi terhadap pekerjaan-pekerjaannya maka instansi tersebut harus menciptakan budaya kerja yang baik agar para pegawai ini mempunyai motivasi yang tinggi. Budaya kerja dalam artian “suatu tatanan atau aturan permainan dalam suatu instansi yang harus ditaati oleh semua sumber daya manusia yang ada dalam instansi tersebut, untuk mencapai kinerja yang baik dan tinggi”, sebab itu apabila budaya kerja yang dibuat oleh instansi

tersebut tidak sesuai dengan visi misi dari instansi ini, maka sangat sulit bagi para pegawai untuk berprestasi dibidangnya dan hal ini berpengaruh terhadap produktivitas instansi tersebut.

Apabila budaya kerja dalam suatu instansi telah tersusun dengan rapi sesuai dengan visi misi instansi tersebut, maka kemungkinan besar kreativitas pegawai dapat tercipta dalam instansi tersebut. Agar para pegawai dalam instansi ini dapat berkreaitivitas dan berinovasi terhadap pekerjaan-pekerjaannya maka instansi tersebut harus dapat menciptakan budaya kerja yang baik agar para pegawai ini mempunyai motivasi yang tinggi.

Kreativitas merupakan salah satu kebutuhan pokok manusia, yaitu kebutuhan akan perwujudan diri (Akuntabilitas diri) dan merupakan kebutuhan paling tinggi bagi manusia. Maslow (dalam Munandar, 2009:10). Pada dasarnya, setiap orang dilahirkan di dunia dengan memiliki potensi kreatif. Kreativitas dapat didefinisikan (ditemukenali) dan dipupuk melalui pendidikan yang tepat (Munandar, 2009:10).

Kreativitas yang baik adalah kreativitas yang bertujuan untuk menunjang Kemajuan instansi perluh adanya kreativitas dalam instansi. Kreativitas pegawai dapat di bentuk dan di bangun dalam kerangka (framework) manajemen yang baik serta inovasi yang di lakukan terus menerus dalam suatu instansi akan membuahkan hasil yang signifikan terhadap kinerja instansi.

Pada dasarnya kreativitas dapat terjadi di semua bentuk organisasi atau instansi sejauh organisasi atau instansi tersebut menghargai atau mendorong pegawai-pegawai untuk berkreasi . jika tidak maka pegawai yang kreatif akan

menjadi frustrasi dan kreativitas tidak akan dapat berjalan di dalam instansi tersebut.

Suasana persaingan yang semakin ketat, instansi dituntut untuk terus berinovasi. Salah satu modal utama dalam bagus atau tidaknya inovasi instansi adalah kemampuan masing-masing pegawai di instansi tersebut untuk lebih kreatif lagi. Kreativitas adalah bahan bakar utama inovasi. Oleh karena itu, kita harus memastikan bahwa semua pegawai di instansi mempunyai level kreativitas yang cukup tinggi agar instansi tersebut dapat menjadi instansi yang inovatif. Hubungan antara budaya kerja dengan kreativitas kerja adalah di mana budaya kerja di artikan adalah sebagai suatu kebiasaan kerja pegawai dalam instansi sehingga mempunyai dampak yang sangat besar dalam menciptakan kreativitas kerja pegawai dalam instansi.

Berdasarkan observasi awal terdapat beberapa kondisi yang terjadi di Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda Dan Olahraga Propinsi Gorontalo, salah satunya pegawai yang sering datang terlambat, pegawai yang sering mengajukan izin untuk menghindari kerja, dan pegawai yang pulang sebelum jam pulang kerja, selain itu di lihat dari sisi positifnya sebagian pegawai bekerja sesuai dengan peraturan yang telah di tetapkan Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga, kreativitas dan produktivitas kerja pegawai baik hanya saja masih kurang disiplin. instansi ini belum sepenuhnya memenuhi dan melampaui keinginan pegawai. Untuk itu diperlukan suatu tim kerja yang kreatif. Untuk menunjang kemajuan dari instansi maka perlu adanya kreativitas pegawai dalam instansi tersebut. dengan adanya budaya kerja yang tidak teratur maka berpengaruh pada kreativitas

pegawai, semakin kuat budaya kerja pegawai maka makin kuat juga hubungannya dengan kreativitas pegawai. Adanya budaya kerja di DIKBUDPORA provinsi Gorontalo menyatakan pentingnya budaya kerja bagi pegawai untuk dapat meningkatkan motivasi kerja yang tinggi, terampil, dan berkepribadian, sehingga dapat mengembangkan kreativitas pegawai dan kerja keras serta berorientasi kemasa depan.

Berdasarkan penjelasan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Hubungan Budaya Kerja dengan kreativitas pegawai di Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo”.

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah di atas maka dapat dirumuskan masalah penelitian yaitu :

1. Bagaimana Budaya Kerja di Dinas Pendidikan, Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo.?
2. Bagaimana kreativitas pegawai di Dinas Pendidikan, Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo.?
3. Apakah terdapat hubungan yang positif antara Budaya Kerja dengan kreativitas pegawai di Dinas Pendidikan, Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo.?

C. Tujuan Penelitian

Adapun Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui Budaya Kerja di Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo.
2. Untuk mengetahui kreativitas pegawai di Dinas Pendidikan, Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo.
3. Untuk mengetahui hubungan Budaya Kerja dengan kreativitas pegawai Dinas Pendidikan, Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian diharapkan :

1. Manfaat untuk kepala Dinas Pendidikan, Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo: sebagai acuan dengan menambah pengetahuan dan wawasan dalam merekomendasikan budaya kerja dengan kreativitas pegawai.
2. Manfaat untuk pegawai memberikan pengetahuan tentang ruang lingkup Budaya kerja dengan kreativitas pegawai.
3. Manfaat untuk peneliti pengembangan wawasan dan pengetahuan mengenai hubungan antara Budaya kerja dengan kreativitas pegawai serta referensi tambahan bagi lingkungan akademik dan peneliti lainnya yang tertarik untuk meneliti masalah yang berkaitan dengan Budaya kerja dengan kreativitas pegawai.