

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Kebijakan merupakan suatu upaya yang digunakan pemerintah untuk mencapai tujuan negara Indonesia yang termaktub dalam alinea keempat Pembukaan UUD 1945, perwujudannya berupa pembangunan nasional dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materiil maupun spiritual. Pembangunan (dalam arti luas) merupakan suatu proses perubahan di segala bidang kehidupan yang dilakukan secara sengaja berdasarkan suatu rencana tertentu.

Peningkatan mutu sumber daya manusia yang strategis terhadap peningkatan keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen sumber daya manusia merupakan syarat utama dalam era globalisasi agar mampu bersaing dan mandiri. Sejalan dengan itu, visi dalam konteks pembangunan sumber daya manusia pemerintah dimasa yang akan datang adalah mempersiapkan Pegawai Negeri Sipil yang profesional, mampu bersaing, dan mengantisipasi perkembangan dunia yang pesat di berbagai aspek kehidupan sehingga mampu meningkatkan mutu pelayanan serta kinerja yang tinggi.

Hal tersebut sesuai dengan amanat Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, bahwa kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintah dan pembangunan nasional sangat tergantung pada

kesempurnaan Aparatur Negara khususnya Pegawai Negeri Sipil. Karena itu, dalam rangka mencapai tujuan pembangunan nasional yakni mewujudkan masyarakat madani yang taat hukum, berperadaban modern, demokratis, makmur, adil, dan bermoral tinggi diperlukan Pegawai Negeri Sipil yang merupakan unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat yang harus menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan, dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Sejalan dengan adanya kebijakan tersebut, maka pembinaan Pegawai Negeri Sipil diarahkan untuk dapat mewujudkan Pegawai Negeri Sipil yang profesional, memiliki wawasan luas, memiliki kemampuan, dan kapabilitas dengan kualitas tinggi yang setara dan seimbang baik di pusat maupun di daerah. Upaya pengembangan Pegawai Negeri Sipil pusat dan daerah sebagaimana tersebut diatas dapat diwujudkan dengan melaksanakan pembinaan berdasarkan norma, standar dan prosedur operasional yang berlaku secara nasional.

Dalam hal ini peranan daripada berbagai pihak baik pemerintah maupun swasta merupakan salah satu faktor yang sangat dominan untuk menunjang pembangunan yang direncanakan oleh pemerintah karenanya perlu diusahakan peningkatan pembangunan secara efektif dan efisien.

Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk menghindari pemborosan dalam pelaksanaan tugas-tugas atau pekerjaan adalah dengan menerapkan upaya dalam peningkatan kinerja pegawai yang memegang peranan sebagai pelaksana

aktivitas operasional, karena pegawai merupakan faktor yang sangat penting untuk itu perlu adanya pengelolaan pegawai secara baik agar tidak terjadi pemborosan pelaksanaan pekerjaan.

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi baik itu pemerintahan maupun swasta memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas organisasi. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam organisasi harus dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya, sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal.

Organisasi apapun bentuknya dan pegawai merupakan dua hal yang saling membutuhkan. Jika pegawai berhasil membawa kemajuan bagi organisasi, keuntungan yang diperoleh akan dipetik oleh kedua belah pihak. Bagi pegawai, keberhasilan merupakan aktualisasi potensi diri sekaligus peluang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sedangkan bagi organisasi, keberhasilan merupakan sarana menuju pertumbuhan dan perkembangan organisasi itu sendiri.

Seiring dengan perkembangannya, perusahaan sering kali mengabaikan tentang pengelolaan sumber daya manusia yang dimilikinya. Kendati sering terdengar isu tentang pentingnya pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan sebuah organisasi, tetapi penanganannya secara terencana dan terfokus, baik oleh organisasi maupun individu sebagai pegawai itu sendiri jarang dilakukan.

Sementara itu dunia pada saat ini sedang menghadapi dua tantangan utama. Pertama, perubahan lingkungan/iklim bisnis yang cepat diiringi dengan meningkatnya kualitas dan kebutuhan konsumen. Dari satu sisi perubahan yang cepat itu mengakibatkan terjadinya dinamika pekerjaan berupa perubahan dan perkembangan yang menuntut keterampilan dan keahlian yang melebihi dari sebelumnya. Dari sisi lain ternyata keinginan dan kebutuhan konsumen bukanlah suatu yang statis, tetapi terus berkembang secara dinamis pula. Konsumen selalu mendambakan keinginan dan kebutuhan dapat terpenuhi secara berkualitas dan memuaskan. Kedua, meningkatnya keberadaan sebuah organisasi mengharuskannya setiap organisasi untuk menjalankan kegiatan operasionalnya dengan cara yang lebih efisien, efektif dan produktif.

Salah satu pola dan tujuan akhir dari pelaksanaan pembinaan sumber daya manusia PNS di Indonesia umumnya dan khususnya di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Medan adalah guna meningkatkan kinerja pegawai. Ada dua variabel yang akan diteliti sehubungan dengan peningkatan kinerja pegawai tersebut yaitu etos kerja dan pengetahuan manajerial.

Etos sendiri berasal dari bahasa Yunani yang berarti adat dan kebiasaan. Menurut Moekijat (2001:68) etos merupakan kunci dan fondasi keberhasilan suatu masyarakat atau bangsa diterima secara aklamasi. Selain itu, etos merupakan syarat utama bagi semua upaya peningkatan kualitas tenaga kerja atau SDM, baik pada level individual, organisasional, maupun sosial. Selain itu, metode pembangunan integritas bangsa harus dilakukan secara fokus dan serius, membawa misi perbaikan dalam proses berkesinambungan, serta

keterlibatan total dari seluruh elemen masyarakat Indonesia.

Chowdhury (2008:44) menjelaskan kinerja sebagai kehormatan, dan karenanya tenaga kerja wajib menjaga kehormatan itu dengan menampilkan kinerja yang unggul (*excellent performance*). Kehormatan itu berakar pada kualitas dan keunggulan. Misalnya, Singapura, meskipun negeri kecil dari segi ukuran, tetapi tinggi dari segi mutu birokrasi, nyaris bebas KKN, dan unggul di bidang SDM dan pelayanan sehingga memperoleh status terhormat dalam percaturan bangsa-bangsa.

Gibson (2006:21) Yang utama adalah keunggulan budi dan keunggulan karakter yang menghasilkan kerja dan kinerja yang unggul pula. Tentunya, keunggulan tersebut berasal dari buah ketekunan seorang manusia Mahakarya. Kemampuan menghayati pekerjaan menjadi sangat penting sebagai upaya menciptakan keunggulan. Intinya, bahwa saat manusia dalam melakukan suatu pekerjaan maka hakikatnya manusia tersebut sedang melakukan suatu proses pelayanan. Menghayati pekerjaan sebagai pelayanan memerlukan kemampuan transendensi yang bersifat melampaui ruang gerak manusia yang kecil.

Selain etos kerja yang menjadi variabel penelitian ini adalah pengetahuan manajerial. Manajemen ialah suatu cara untuk merencanakan, mengumpulkan dan mengorganisir, memimpin dan mengendalikan sumber daya untuk suatu tujuan. Sedangkan pengetahuan adalah data dan informasi yang digabung dengan kemampuan, intuisi, pengalaman, gagasan, motivasi dari sumber yang kompeten. Sumber pengetahuan bisa berupa banyak bentuk,

contoh, Koran, majalah, email, e-artikel, mailing list, e-book, kartu nama, iklan, dan manusia.

Jiwanto (2004:54) mengatakan Pengetahuan manajerial merupakan proses/kegiatan merencanakan, mengumpulkan dan mengorganisir, memimpin dan mengendalikan data dan informasi yang telah digabung dengan berbagai bentuk pemikiran dan analisa dari macam-macam sumber yang kompeten.

Selanjutnya dikatakan Jiwanto (2004:56) Pengetahuan manajerial merupakan suatu disiplin ilmu yang digunakan untuk meningkatkan performa seseorang atau organisasi, dengan cara mengatur dan menyediakan sumber ilmu yang ada saat ini dan yang akan datang. Jadi pengetahuan manajerial bukanlah suatu fenomena baru, tetapi merupakan suatu cara yang menerapkan integrasi antara teknologi dengan sumber pengetahuan yang kompeten. Dengan adanya pengetahuan manajerial maka akan terjamin kinerja yang baik dalam suatu organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian pendahuluan yang dilakukan di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Medan maka diketahui etos kerja yang diterapkan di instansi tersebut tidak mendapat pandangan yang sama antara sesama pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Medan. Atau dengan lain perkataan etos kerja yang diterapkan tidak terbentuk baik antara sesama pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Medan. Demikian juga halnya pengetahuan manajerial.

Praktek kerja di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Medan menjelaskan bahwa pengetahuan manajerial pegawai juga tidak sama. Artinya

ada konsep yang ditemukan di lingkungan Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Medan bahwa tingkat pengetahuan manajerial pegawai yang satu dengan pegawai yang lain berbeda. Ada yang memiliki konsep kerja yang baik sehingga tidak perlu meminta petunjuk atasan dalam bekerja dan demikian pula sebaliknya ada pegawai yang dirasakan kurang pandai dalam memajemen kerja sehingga mengakibatkan kinerjanya rendah.

Kenyataan ini memberikan gambaran adanya permasalahan tentang etos kerja dan pengetahuan manajerial pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Medan khususnya dalam pembentukan kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian di atas maka tesis ini mengambil judul tentang "Pengaruh Etos Kerja dan Pengetahuan Manajerial Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Medan".

1.2. Perumusan Masalah

Sedangkan rumusan masalah di dalam penelitian ini adalah:

- a. Bagaimana pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Medan ?
- b. Bagaimana pengaruh pengetahuan manajerial terhadap kinerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Medan ?
- c. Bagaimana pengaruh etos kerja dan pengetahuan manajerial secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Medan .

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Medan .
2. Untuk mengetahui pengaruh pengetahuan manajerial terhadap kinerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Medan .
3. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja dan pengetahuan manajerial secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Medan .

1.4. Manfaat Penelitian

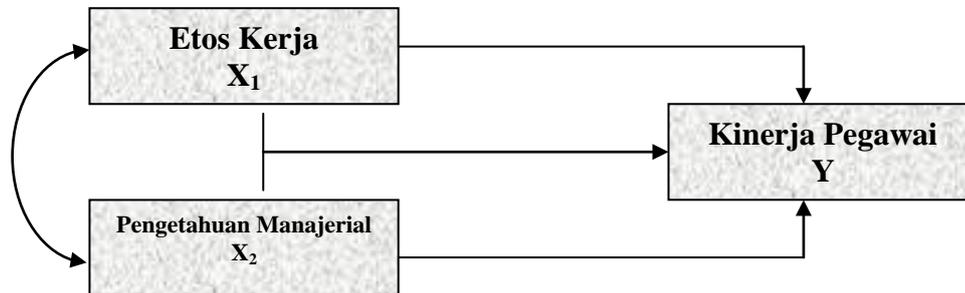
Adapun yang menjadi manfaat penelitian ini adalah :

1. Sebagai bahan masukan bagi penulis mengenai perbandingan tentang etos kerja dan pengetahuan manajerial terhadap kinerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Medan .
2. Sebagai bahan masukan bagi instansi dalam memecahkan permasalahan bidang sumber daya manusia bagi instansi yang diteliti.
3. Sebagai bahan masukan bagi pihak lain dalam penyempurnaan penelitian sejenis berikutnya.

1.5. Kerangka Pemikiran

Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

Gambar 1.1.
Paradigma Penelitian



1.6. Hipotesis

Berdasarkan masalah yang dihadapi maka dapat dikemukakan suatu hipotesis yang merupakan jawaban sementara atas masalah tersebut. Adapun hipotesis yang dikemukakan adalah:

1. Terdapat pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Medan .
2. Terdapat pengaruh pengetahuan manajerial terhadap kinerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Medan.
3. Terdapat pengaruh etos kerja dan pengetahuan manajerial secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Medan .