

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara Pasal 1 Ayat 2 menyebutkan “Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan”.¹ Selanjutnya Pasal 1 Ayat 5 menyebutkan “Manajemen ASN adalah pengelolaan ASN untuk menghasilkan Pegawai ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme”.²

Kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintah dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur negara khususnya Pegawai Aparatur Sipil Negara. Karena itu, dalam rangka mencapai tujuan pembangunan nasional yakni mewujudkan masyarakat madani yang taat hukum, peradaban modern, demokratis, makmur, adil, dan bermoral tinggi, diperlukan pegawai negeri yang merupakan unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat yang harus menyelenggarakan pelayanan

¹UU Nomor 05 Tahun 2014.Pdf.

²UU Nomor 05 Tahun 2014.Pdf’.

secara adil dan merata kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Peraturan Gubernur Bengkulu nomor 44 tahun 2022 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Sipil Negara menyebutkan bahwa dalam rangka mewujudkan perubahan mental model/perilaku, meningkatkan kinerja, menumbuhkan semangat dan etos kerja dan tanggungjawab moral serta pelaksanaan reformasi birokrasi Aparatur Sipil Negara perlu dilakukan perubahan pola pikir (*mind set*) dan budaya kerja (*culture set*). Aktualisasi budaya kerja antara lain dapat dilihat melalui pemahaman terhadap makna bekerja, sikap terhadap pekerjaan atau apa yang dikerjakan, sikap terhadap lingkungan pekerjaan, sikap terhadap waktu, sikap terhadap alat yang akan digunakan untuk bekerja, etos kerja, perilaku ketika bekerja atau mengambil keputusan.³

Provinsi Bengkulu dimasa depan diharapkan menjadi salah satu provinsi yang maju, hebat, dan sejahtera dalam segala aspek pembangunan. Harapan ini tercermin dalam visi dan misi Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Bengkulu, yaitu “Bengkulu Maju, Hebat dan Sejahtera” dengan salah satunya melalui kebijakan pembangunan sektor pendidikan dengan membangun sumber daya manusia yang berkualitas, berdaya saing, berbudaya, toleransi dan relegius serta peningkatan akses dan kualitas pendidikan. Visi dan misi ini tentu saja harus dipahami dan diusung

³Peraturan Gubernur Bengkulu Nomor 44 Tahun 2022.Pdf.

oleh seluruh komponen agar benar-benar menjadi visi dan misi kolektif sebagai sumber energi positif dan inspirasi untuk mempersiapkan masa depan bangsa.

Organisasi atau lembaga pemerintahan memiliki tujuan yang akan dicapai, baik tujuan jangka pendek maupun tujuan jangka panjang, untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia merupakan pelaku utama penggerak jalannya organisasi, karena keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dapat diukur melalui kinerja pegawai. Menurut Mangkunegara (2013) kinerja pegawai didefinisikan sebagai hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.⁴

Sumber Daya Manusia (SDM) ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh setiap instansi, terutama bila instansi pemerintah yang berhubungan dengan pelayanan publik. Hal ini memaksa setiap instansi harus dapat bekerja dengan lebih efektif, efisien dan produktif. Dalam memberikan pelayanan publik tentunya ini akan memacu instansi pemerintah untuk dapat memberikan pelayanan yang berorientasi pada kepuasan pelanggan. Instansi pemerintah harus memperhatikan aspek SDM sebagai faktor penentu dalam merealisasikan inovasi untuk mewujudkan tujuan organisasi pemerintah.

Salah satu yang mempengaruhi kualitas kinerja pegawai adalah penerapan etos kerja, yang dimaksud etos kerja oleh peneliti adalah etos kerja Islami

⁴Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013).

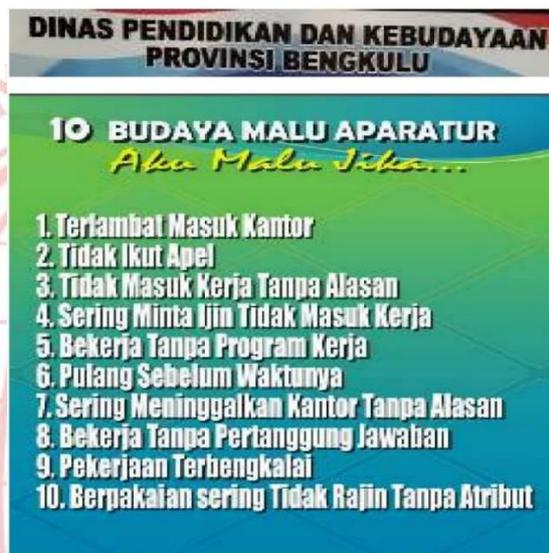
sebagai wujud kebanggaan sebagai muslim yang menjadi abdi negara dan menuntut ilmu di Lembaga Pendidikan Islam. Etos kerja Islami dirumuskan berdasarkan konsep iman sebagai landasan utama. Menurut Asifudin etos kerja Islami merupakan karakter dan kebiasaan manusia berkenaan dengan kerja terpancar dari sistem keimanan/akidah Islam yang merupakan sikap hidup mendasar terhadapnya.⁵ Dengan adanya prinsip tersebut dapat meningkatkan kualitas kinerja pegawai, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan optimal. Namun, berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Shafissalam dan Azuhri bahwa etos kerja Islami tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya ketika karyawan memiliki etos kerja Islami dalam menjalankan pekerjaannya belum tentu mereka dapat berkinerja secara baik atau sebaliknya, kinerja mereka tidak banyak terpengaruh oleh etos kerja Islami yang mereka miliki. Hal ini diperkuat dengan kontribusi etos kerja Islami hanya sebesar 9,9 % terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 90,1 % merupakan variabel lain diluar etos kerja Islami.⁶ Berdasarkan pendapat tersebut terdapat kontradiksi atau adanya *gap* yang menyebabkan ambigu mengenai pengaruh etos kerja Islami terhadap kinerja pegawai.

Selain itu dalam menciptakan kinerja pegawai yang berkualitas juga didorong dengan adanya disiplin kerja yang tinggi. Sutrisno menyatakan bahwa semakin baik disiplin kerja seorang pegawai/karyawan, maka semakin tinggi

⁵Ahmad Janan Asifudin, *Etos Kerja Islami* (Surakarta: Muhammadiyah University Press, 2004).

⁶Alfa Shafissalam dan Misbahuddin Azzuhri, *Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Agro Niaga Indonesia (Kanindo) Syariah Jawa Timur*.

hasil kerja (kinerja) yang akan dicapai.⁷ Untuk itu disiplin kerja harus dimiliki setiap pegawai dan harus dibudidayakan sebagai wujud kepatuhan aturan kerja, seperti apa yang diharapkan organisasi melalui pesan dalam banner yang terpasang di depan pintu utama kantor yang telah didokumentasikan oleh peneliti.



Gambar 1.1. Sepuluh Budaya Malu Aparatur
(Sumber : Dokumen Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Bengkulu)

Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, pemerintah harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai meningkat. Menurut Wibowo kinerja adalah implementasi dari rencana yang

⁷Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet Ke-3 (Jakarta: Kencana Perdana Group, 2011).

telah disusun. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan.⁸

Untuk memenuhi tantangan tersebut diperlukan kemampuan dari para pegawai untuk selalu meningkatkan kinerjanya melalui peningkatan etos kerja, disiplin kerja dan pembinaan pengembangan karir baik bagi individu itu sendiri maupun bagi kebutuhan organisasi. Pada kenyataannya tidak semua Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Bengkulu termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan hasil survei dan pengamatan awal peneliti pada bulan oktober 2022 di Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Bengkulu terdapat beberapa fenomena yaitu :

1. Kinerja pegawai belum terlaksana secara optimal, hal ini tercermin dari belum optimalnya kuantitas dan kualitas kerja sesuai target yang diharapkan, serta kecepatan dan ketepatan pelaksanaan pekerjaan.
2. Kurangnya disiplin kerja pegawai, semangat kerja, keseriusan, dan inisiatif meningkatkan kualitas kerja, terlihat dari kehadiran pada waktu apel pagi maupun keberadaan pegawai di kantor pada jam kerja tetapi secara administrasi berdasarkan rekapitulasi kehadiran pegawai dapat dikatakan disiplin, hal ini terjadi karena pegawai hanya hadir ke kantor untuk melaksanakan presensi pada mesin finger atau melalui e-presensi. Hal ini dapat dilihat pada persentase kehadiran pegawai berdasarkan presensi bulan

⁸Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2013).

oktober 2022 dan kehadiran pada waktu apel pagi bulan oktober 2022 terdapat perbedaan yang signifikan disajikan pada tabel berikut :

Tabel 1.1
Persentase Presensi dan Kehadiran Apel Pagi

No	Pegawai	Jumlah	Kehadiran		
			Tidak Terlambat	Terlambat	Apel
1	Laki-Laki	116	87	29	49
2	Perempuan	106	76	30	55
Jumlah		222	193	59	104
		Persentase	86,93 %	26,57 %	46,84 %

Su
mb

er : Data Primer Yang Diolah Peneliti

3. Kurang kerjasama antar rekan kerja, kurang saling menghargai pendapat dan bersikap kurang kooperatif dengan atasan atau pegawai lain dalam menyelesaikan tugas.
4. Banyaknya jabatan yang kosong sehingga jumlah pegawai lebih sedikit dari tenaga honorer, sebagian pegawai merasa bahwa pekerjaan mereka sia-sia karena tidak mendukung karir mereka, sehingga banyaknya pegawai yang mengajukan pindah ruangan karena terhambat dalam kenaikan pangkat yang disebabkan oleh pangkat/golongan atasan lebih rendah dari staf.

Berdasarkan data analisis jabatan pada Sekretariat Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Bengkulu banyak jabatan yang tidak terisi seperti disajikan pada tabel berikut :

Tabel. 1.2
Data Analisis Jabatan

No	Japung dan Subbag Pada Sekretariat	Analisis Jabatan		
		Jml Jabatan	Terisi	Tidak Terisi
1	Jabatan Fungsional	12	4	8
2	Subbag Perencanaan	12	8	4
3	Subbag Umum, Kepegawaian dan Keuangan	70	21	49
4	Subbag Tugas Pembantuan	12	5	7
Jumlah		106	38	68

Sumber : Data Primer Yang Diolah Peneliti

5. Pelimpahan tugas kepada tenaga honorer yang seharusnya dikerjakan dan menjadi tanggungjawab pegawai sebagai akibat banyaknya jabatan yang kosong.
6. Pemanfaatan jam istirahat kurang efektif dan efisien. Pegawai belum mengutamakan tercapainya tujuan instansi. kesadaran melaksanakan tugas masih rendah, kurangnya inisiatif untuk meningkatkan kualitas dan kegagalan kerja,
7. Pendidikan dan pelatihan yang diikuti oleh pegawai masih kurang, pemberian penghargaan sebagai motivasi pegawai dalam menyelesaikan tugas, dan penerapan sanksi atau hukuman untuk memperbaiki kesalahan dan menganggap positif hukuman yang diberikan dalam organisasi bagi disiplin kerja belum terlaksana.

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Bengkulu yang merupakan organisasi pemerintah daerah yang bersifat unsur staf yang

berarti membantu tugas-tugas pimpinan dalam hal pembuatan kebijakan ataupun pedoman-pedoman pelaksanaan kebijakan tersebut. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, terdapat adanya dua *gab* teori mengenai pengaruh etos kerja Islami dan adanya fenomena yang ditemukan tentang faktor etos kerja, disiplin kerja dan pembinaan pengembangan karir yang diduga mempunyai peranan dan kaitan erat dengan kinerja pegawai. Untuk menghilangkan ambiguitas adanya dua *gab* teori dan fenomena di lapangan, peneliti akan melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Etos Kerja Islami, Disiplin Kerja Dan Pembinaan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Bengkulu.**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah di atas dapat diidentifikasi permasalahan-permasalahan sebagai berikut :

1. Kinerja pegawai belum terlaksana secara optimal, hal ini tercermin dari belum optimalnya kuantitas dan kualitas kerja sesuai target yang diharapkan, serta kecepatan dan ketepatan pelaksanaan pekerjaan.
2. Kurangnya disiplin kerja, semangat kerja, keseriusan, dan inisiatif meningkatkan kualitas kerja.

3. Kurangnya kerjasama antar rekan kerja, kurang saling menghargai pendapat dan bersikap kurang kooperatif dengan atasan atau pegawai lain dalam menyelesaikan tugas.
4. Banyaknya jabatan yang kosong sehingga jumlah pegawai lebih sedikit dari tenaga honorer yang disebabkan pegawai mengajukan pindah tugas karena terhambat dalam kenaikan pangkat sebagai akibat dari pangkat/golongan atasan lebih rendah dari staf.
5. Pelimpahan tugas kepada tenaga honorer yang seharusnya dikerjakan dan menjadi tanggungjawab pegawai sebagai akibat banyaknya jabatan yang kosong.
6. Pemanfaatan jam istirahat belum efektif dan efisien.
7. Pendidikan dan pelatihan yang diikuti oleh pegawai masih kurang, pemberian tugas belum sesuai dengan pendidikan dan pelatihan, serta adil dalam pemberian penghargaan belum sesuai dengan harapan pegawai.

C. Batasan Masalah

Penelitian ini memfokuskan perhatiannya terhadap kebutuhan nonfisik pegawai sebagai salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Bengkulu. Dikarenakan keterbatasan penulis baik kemampuan, waktu, dana dan agar penelitian ini lebih terfokus, maka dari beberapa masalah yang telah teridentifikasi penulis membatasi permasalahan yang akan diteliti hanya

pada variabel-variabel: Etos Kerja Islami, Disiplin Kerja, Pembinaan Pengembangan Karir, dan Kinerja Pegawai.

D. Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang akan diselesaikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah etos kerja Islami berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Bengkulu ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Bengkulu ?
3. Apakah pembinaan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Bengkulu ?
4. Apakah etos kerja Islami, disiplin kerja dan pembinaan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Bengkulu ?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Pengaruh etos kerja Islami terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Bengkulu.
2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Bengkulu.

3. Pengaruh pembinaan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Bengkulu.
4. Pengaruh etos kerja Islami, disiplin kerja, dan pembinaan pengembangan karir secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Bengkulu.

F. Kegunaan Penelitian

1. Secara Teoritis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dalam pengembangan ilmu bidang manajemen pendidikan khususnya sumber daya manusia yang harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan kinerja dan pencapaian suatu tujuan organisasi.
 - b. Merupakan informasi bagi peneliti selanjutnya dan sumbangan dalam pengembangan pengetahuan di bidang manajemen pendidikan.
2. Secara Praktis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran khususnya instansi terkait dalam melakukan penyusunan kebijakan optimalisasi kinerja pegawai agar terlaksananya pemerintahan yang baik (*good governance*).
 - b. Sumbangan pemikiran bagi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan dalam rangka mengembangkan sumber daya manusia yang dimilikinya agar dapat meningkatkan kemampuan yang memadai

terutama yang menyangkut etos kerja, disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap Kinerja.

