

BAB I

PENDAHULUAN

1. 1. Latar Belakang Masalah

Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah aparatur negara yang tidak hanya menjadi abdi negara tetapi juga abdi masyarakat. Oleh sebab itu PNS dituntut untuk dapat bekerja dengan baik dan maksimal agar dapat mempercepat perolehan tujuannya.

Kinerja PNS dipertanggungjawabkan dalam bentuk DP3 atau Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan PNS tersebut, seperti tertuang dalam PP Nomor 10 Tahun 1979, terdiri atas delapan norma-norma sikap perilaku: 1) kesetiaan, 2) prestasi kerja, 3) tanggung jawab, 4) ketaatan, 5) kejujuran, 6) kerjasama, 7) prakarsa, 8) kepemimpinan

Jika dicermati kinerja PNS saat ini cenderung bertindak seperlunya saja, tidak peduli pada pengembangan instansi, malas belajar, dan tidak tahu pentingnya manfaat hasil kerja terhadap kemajuan instansinya. Tentu saja tidak ada kesenangan bekerja bagi PNS sehingga mereka akan cenderung mencari kesenangan diluar bekerja. Hal ini menyebabkan komitmen PNS yang rendah terhadap unit kerjanya.

Kultur kerja PNS tampaknya sulit untuk dielakkan di setiap instansi pemerintah. Pasalnya, budaya dan sistem lingkungan kerja di instansi pemerintah umumnya lebih berorientasi kepada pelayanan publik dan bukan kepada produk. Akibatnya, kinerja dan disiplin pegawai pun tak jauh dari tupoksi (tugas, pokok, dan fungsi) serta tata aturan

birokrasi yang sudah baku. Untuk dapat melaksanakan pekerjaan, PNS juga selalu berlandaskan hanya kepada juklak dan juknis, surat keputusan, surat tugas, dan sejenisnya. Karenanya wajar jika di setiap unit dan lingkungan kerja pemerintah banyak PNS yang terkesan kurang produktif.

. Kantor MenPAN tahun 2002 menemukan dan mengidentifikasi adanya pola pikir negatif PNS yang tercermin dalam bentuk 24 hambatan atau permasalahan perilaku budaya kerja aparatur pemerintahan, diantara pola pikir negatif seorang PNS tersebut adalah: 1) Komitmen dan konsistensi terhadap visi dan misi organisasi masih rendah 2) Sering terjadi penyimpangan dan kesalahan dalam kebijakan publik yang berdampak luas kepada masyarakat, 3) Pelaksanaan kebijakan jauh berbeda dari yang diharapkan. 4) Terjadi arogansi pejabat dan penyalahgunaan kekuasaan. 5) Pelaksanaan wewenang dan tanggung jawab aparatur saat ini belum seimbang 6) Dalam praktek di lapangan sulit dibedakan antara ikhlas dan tidak ikhlas, jujur dan tidak jujur, 7) Pejabat yang KKN akan menyebabkan KKN meluas pada pegawai, dunia usaha dan masyarakat, 8) Gaji pegawai yang rendah dibandingkan dengan harga barang dan jasa lainnya, 9) Banyak aparatur yang integritas, loyalitas dan profesionalnya rendah, 10) Belum adanya sistem merit yang jelas untuk mengukur kinerja pegawai dan tindak lanjut hasil penilaiannya, 11) Kreativitas karyawan kurang mendapat perhatian atasan, 12) Kepekaan terhadap keluhan masyarakat dinilai masih rendah, 13) Sikap yang berorientasi vertikal menyebabkan hilangnya kreativitas, rasa takut berimprovisasi, 14) Budaya suap bukan hal yang rahasia, sehingga dapat mempengaruhi sikap dan tingkah laku pimpinan dalam bekerja, 15) Ada kecenderungan para pemimpin tidak mau mengakui kesalahan di depan bawahan, 16) Masing-masing bekerja sesuai dengan uraian tugas yang ada dan belum optimal untuk

bekerjasa sama dengan unit lain, 17) Sifat individualisme lebih menonjol dibandingkan kebersamaan, 18) Tidak ada sanksi yang jelas dan tegas jika pegawai melanggar aturan, 19) Budaya KKN yang menjiwai sebagian aparat, 20) Tingkat kesejahteraan yang kurang memadai, 21) Pengaruh budaya prestise yang lebih menonjol, sehingga aspek rasionalitas sering dikesampingkan, 22) Sistem seleksi (rekrutmen) yang masih kurang transparan, 23) Tidak berani tegas, karena khawatir mendapat reaksi yang negatif, 24) Banyak aparatur belum memahami makna keadilan dan keterbukaan.¹

Salah satu mitos tentang kreatifitas adalah bahwa sangat sedikit orang yang benar-benar kreatif. Padahal yang benar adalah bahwa setiap orang memiliki kreatifitas, tetapi tidak semua orang mengembangkannya. Salah satu masalah mereka adalah sistem pendidikan sering tidak memungkinkan mereka untuk mengembangkan kekuatan kreatif alaminya. Sebaliknya, mereka mempromosikan keseragaman dan standardisasi. Hasilnya adalah kreatifitas menjadi terbatas dan studi ini juga mengungkapkan pegawai sudah dikondisikan untuk memprioritaskan produktifitas daripada kreatifitas.

Kreatifitas merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dari kehidupan sehari-hari. Melalui kreatifitas, kita dapat memahami dan memaknai berbagai tantangan dihadapi sehari-hari melalui sudut pandang yang berbeda. Tidak heran apabila banyak ahli manajemen sumber daya manusia memandang pentingnya upaya mendorong dan memfasilitasi kreatifitas karyawan/pegawai dalam lingkungan kerja.

¹ <http://id.shvoong.com/social-sciences/sociology>.

Dari uraian di atas dapat diketahui bahwa kreatifitas merupakan sesuatu yang diperlukan oleh seorang pegawai, bahkan oleh PNS yang pekerjaannya sudah diuraikan secara rinci dalam Tugas Pokok dan Fungsinya. Bahkan dikalangan dunia usaha kreatifitas adalah hal penting dalam pertumbuhan ekonomi. Kreatifitas juga sangat penting di masyarakat. Akan tetapi kenyataannya banyak karyawan yang bekerja tidak mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan kreatifitasnya. Mereka selalu dituntut untuk memproduksi barang yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Oleh sebab itu tidak jarang banyak karyawan-karyawan yang memiliki kreatifitas cukup tinggi, terpaksa memendam kreatifitasnya tersebut dengan dalih kreatifitas yang mereka miliki tidak sesuai dengan tujuan perusahaan. .

Kenyataan menunjukkan banyak karyawan di perusahaan-perusahaan besar dari berbagai negara di dunia sebenarnya dipaksa untuk produktif, bukan kreatif. Padahal para karyawan sebaiknya harus dituntut untuk bekerja lebih kreatif demi kemajuan perusahaan tempat mereka bekerja. . Mereka hanya berpendapat bahwa bekerja keras dan produktif memang penting namun jangan sampai menjadikannya sebagai beban sehingga membunuh kreatifitas itu sendiri.

Pegawai yang kreatif selalu melihat segala sesuatu dengan cara berbeda dan baru, dan biasanya tidak dilihat oleh orang lain. Orang yang kreatif, pada umumnya mengetahui permasalahan dengan sangat baik dan disiplin, biasanya dapat melakukan sesuatu yang menyimpang dari cara-cara tradisional. Proses kreatifitas melibatkan adanya ide-ide baru, berguna, dan tidak terduga tetapi dapat diimplementasikan. Penghargaan terhadap kreatifitas pegawai dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan perubahan yang terjadi akan meningkatkan produktifitas kerja dan meningkatkan kinerja pegawai.

1. 2. Perumusan Masalah

Berangkat dari uraian latar belakang kajian, maka peneliti ingin mengetahui hubungan antara inovasi dan kreatifitas pegawai dengan kinerja pegawai. Selengkapnya permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat hubungan antara inovasi dengan kinerja pegawai BNN?
2. Apakah terdapat hubungan antara kreatifitas pegawai dengan kinerja pegawai BNN?
3. Apakah terdapat hubungan antara inovasi dan kreatifitas pegawai dengan kinerja pegawai BNN?

I. 3. Tujuan Penelitian

Sejalan dengan masalah penelitian di atas, maka tujuan penelitian dari tesis ini utamanya adalah:

1. Untuk mengetahui hubungan antara inovasi dengan kinerja pegawai BNN
2. Untuk mengetahui hubungan antara kreatifitas pegawai dengan kinerja pegawai BNN
3. Untuk mengetahui hubungan secara simultan antara inovasi dan kreatifitas pegawai dengan kinerja pegawai BNN

1. 4. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini diharapkan dapat memberi gambaran yang jelas dari seluruh tujuan penelitian, khususnya kepada:

1. Badan Narkotika Nasional agar dapat lebih memahami pola hubungan inovasi dan kreatifitas pegawai dengan kinerja pegawai. Dengan memahami hasil penelitian ini maka

diharapkan dapat membantu instansi pemerintah khususnya badan narkotika nasional agar lebih memiliki arah dalam menuntun organisasinya. Selanjutnya sasaran akhirnya adalah meningkatkan daya saingnya dan mengoreksi kebijakan yang selama ini masih menghambat

2. Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara Pemerintah Republik Indonesia, sebagai bahan informasi dan masukan untuk menentukan langkah-langkah strategis dalam perencanaan dan pelaksanaan Undang-Undang (UU) maupun Peraturan Pemerintah (PP) yang terkait dengan mempertimbangkan inovasi dan kreatifitas pegawai dengan kinerja pegawai yang mungkin berbeda antara sektor yang satu dengan lainnya. Selain itu dengan hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan untuk lebih memahami pola hubungan inovasi dan kreatifitas pegawai dengan kinerja sehingga kebijakan yang dibuat bisa lebih kondusif dan tepat sasaran dan mampu mendorong dunia usaha memiliki daya saing .

3. Perguruan tinggi, sebagai tambahan bahan informasi ilmiah di dalam mengembangkan ilmu Sumber Daya Manusia maupun Perilaku Organisasi, khususnya yang berkaitan dengan hubungan inovasi dan kreatifitas pegawai dengan kinerja pegawai pada Pegawai Negeri Sipil. Ini penting sebab kebanyakan literatur yang ada adalah hasil penelitian di luar Indonesia. Hal ini sering menjadi bias karena tidak tepat (*match*) dengan kondisi riil di Indonesia. Ini terjadi karena adanya bias tersebut. Peneliti lain, sebagai salah satu bahan acuan ilmiah tentang hubungan inovasi dan kreatifitas pegawai dengan kinerja pegawai

4. Penelitian selanjutnya dan pengetahuan praktis bagi Satuan Kerja BNN yang terkait dengan kepegawaian agar dapat meningkatkan inovasi dan kreatifitas pegawai dengan kinerja pegawai. Selain itu hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai informasi berharga tentang hubungan secara simultan antara inovasi dan kreatifitas pegawai dengan kinerja pegawai negeri sipil
5. Bagi pengembangan ilmu manajemen hasil penelitian ini merupakan bukti aplikasi tentang pentingnya mempelajari hubungan secara simultan maupun partial antara antara inovasi dan kreatifitas pegawai dengan kinerja pegawai.

