BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan hal mendasar dan vital bagi sebuah negara karena mempengaruhi tingkat kualitas sumber daya manusia yang merupakan tonggak berdirinya suatu negara. Oleh karena hal itu, pemerintah suatu negara akan membentuk suatu badan yang bertugas mengelola pendidikan mulai dari pendidikan pada tingkat dasar hingga perguruan tinggi.

Tugas fungsional yang dibebankan pun sangat berat dan banyak disoroti masyarakat, sehingga kinerja yang baik merupakan suatu kewajiban yang tidak dapat ditolerir. Seperti negara-negara lain, Indonesia juga mempunyai suatu badan dibawah pemerintahan yang menangani masalah pendidikan yaitu Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia yang langsung dibawah oleh Menteri Pendidikan.

Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan (disingkat Kemendikbud) adalah kementrian dalam Pemerintah Indonesia yang membidangi urusan pendidikan dan kebudayaan. Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan dipimpin oleh seorang Menteri Pendidikan dan Kebudayaan (Mendikbud) yang sejak tanggal 22 Oktober 2009 dijabat oleh Mohammad Nuh.¹

Salah satu hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan pemimpin di tempat kerja. Seperti yang diungkapkan dibawah ini tentang artikel yang berjudul “4 Dampak Negatif Memiliki Bos Galak”

¹ [Http://id.m.wikipedia.org/wiki/Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan Indonesia](http://id.m.wikipedia.org/wiki/Kementrian_Pendidikan_dan_Kebudayaan_Indonesia) diakses pada tanggal 4 Desember 2012 pukul 20.08 WIB

“Bos yang terlalu galak bisa mematikan kreativitas. Bawahan menjadi sangat patuh. Padahal adakalanya diperlukan juga perbedaan pendapat yang bisa mempertajam kinerja,” ujar konsultan lulusan Fakultas Psikologi Universitas Padjajaran itu.²

Kinerja karyawan baik apabila gaya kepemimpinan yang diterapkan sesuai dengan dirinya dalam arti tidak otoriter, pekerjaan karyawan tersebut dihargai, diperhatikan, dan diberikan haknya secara wajar. Dalam hal ini karyawan tidak hanya dituntut untuk melakukan kewajibannya, tetapi juga diberikan haknya.

Dalam hal ini gaya kepemimpinan memiliki andil yang besar dalam kinerja kerja karyawan. Gaya kepemimpinan itu sendiri relative untuk dilihat dari segi positif atau negatifnya tergantung pada kondisi yang ada. Namun terkadang kondisi pula yang mempengaruhi dan menuntut seorang pemimpin untuk terjalin kerjasama yang baik antara atasan dan bawahan. Begitu juga halnya dengan pemimpin yang dapat mengelola organisasi sesuai dengan yang diharapkan oleh manajemen, akan dapat meningkatkan kinerja organisasi.

Dalam kenyataannya, mengubah gaya kepemimpinan ini sulit diterapkan, yang pada akhirnya gaya kepemimpinan ini lebih cenderung kepada perbaikan yang bersifat parsial atau tidak menyeluruh.

Penghargaan yang diberikan kepada karyawan juga merupakan pendongkrak kinerja yang baik. Dengan adanya penghargaan yang diberikan, maka karyawan akan semakin giat usaha yang dilakukannya agar tidak mengecewakan instansi yang sudah memberikan penghargaan kepada mereka.

² <http://m.detik.com/wolipop/read/2012/07/13/100217/1964366/1133/4-dampak-negatif-memiliki-bos-galak> diakses pada 23 Desember 2013 pukul 14:58 WIB

Seperti yang dikemukakan pada artikel dibawah ini tentang pemberian remunerasi untuk mendongkrak kinerja pegawai negeri sipil di Indonesia.

Kementrian Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi (Kemen PAN-RB) merupakan salah satu institusi yang memperoleh tunjangan remunerasi. Seluruh pegawai di Kemen PAN-RB diinstruksikan menjadikan tunjangan remunerasi sebagai pelecut peningkatan kinerja.³

Setiap instansi tentu memiliki target yang harus dicapai agar perkembangannya tidak mengalami penurunan. Hal ini menyebabkan banyaknya tuntutan yang diberikan kepada karyawannya. Inilah momok yang selalu dihadapi karyawan karena dengan tuntutan yang sangat berat, mereka tidak mendapatkan apresiasi yang setimpal dengan apa yang mereka kerjakan. Penghargaan yang tidak sesuai dengan harapan, perhatian dari instansi pun tidak terkontrol. Dukungan dari perusahaan yang diluar harapan inilah yang dapat menurunkan kinerja para karyawan. Oleh karenanya, Pemerintah mengadakan remunerasi yang dimulai oleh Kementrian Keuangan. Tunjangan remunerasi di Kemendikbud sendiri dimulai sejak bulan Juli tahun 2013. Seperti yang dikemukakan pada portal berita JPNN “Dalam program reformasi birokrasi di lingkungan Kemendikbud itu, ditentukan pula soal tunjangan kinerja atau biasa disebut remunerasi. Diantaranya adalah tunjangan tersebut dibayarkan setiap bulan terhitung mulai Juli 2013.”⁴

³ <http://www.berita-cpns.com/2013/05/remunerasi-pns-wajib-dongkrak-kinerja.html> diakses pada tanggal 28 juni 2013 pukul 10:45 WIB

⁴ <http://m.jpnn.com/news.php?id=207671> diakses pada tanggal 15 Januari 2014 pukul 20:26 WIB

Namun demikian, banyak pula karyawan yang telah mendapatkan fasilitas dan penghargaan yang baik namun disiplin kerja yang rendah. “Tapi, kemewahan yang mereka dapatkan tidak sebanding dengan kinerja. Dalam semester pertama tahun ini, tingkat kebolosan anggota DPR mencapai 50 persen.”⁵

Tentunya hal ini akan berpengaruh pada *output* yang dihasilkan. Hukuman diperlukan dalam rangka meningkatkan disiplin untuk mendidik pegawai supaya mentaati semua peraturan organisasi. Pemberian hukuman harus adil dan tegas terhadap semua pegawai. Dengan keadilan dan ketegasan, sasaran pemberian hukuman akan tercapai. Peraturan tanpa dibarengi pemberian hukuman yang tegas bagi pelanggarnya maka disiplin yang diharapkan tidak akan tercapai. Dalam kenyataannya, penerapan disiplin ini sering tidak terlaksana, banyak pelanggaran yang terjadi baik yang dilakukan oleh pegawai itu sendiri maupun oleh pimpinan yang notabene nya adalah contoh karyawan.

Rendahnya perekonomian masyarakat menyebabkan tingkat pendidikan masyarakat Indonesia yang masih rendah akibat ketidakmampuan masyarakat untuk melanjutkan pendidikan ke tingkat yang lebih tinggi. Pengetahuan yang kurang dimiliki akibat rendahnya tingkat pendidikan tentu akan mempengaruhi seseorang dalam kemampuannya untuk menunjukkan kinerja yang tinggi.

⁵ <http://news.liputan6.com/read/288604/fasilitas-mewah-kinerja-rendah> diakses pada 28 juni 2013 pukul 22:57 WIB

Kualitas pendidikan yang masyarakat tempuh akan menjadi salah satu faktor yang berpengaruh pada kinerjanya. Seperti berita yang ditulis oleh koran tempo berikut ini :

Ia mencontohkan, saat ini jumlah pegawai negeri sipil mencapai 3,7 juta, sekitar 40 persen di antaranya berpendidikan sekolah menengah atas ke bawah. "Di era globalisasi sekarang, apa yang bisa diharapkan kalau pendidikan birokratnya rata-rata SMA ke bawah," katanya dalam Rapat Panitia Ad Hoc I dan III di Gedung DPD RI Jakarta, Selasa (12/03). Rendahnya tingkat pendidikan, katanya, berimbas langsung pada masalah kualitas dan kinerja instansi atau lembaga. Karena itu, menurutnya, pemerintah akan mengembangkan pendidikan dan pelatihan di semua instansi atau lembaga untuk mengembangkan potensi pegawai.⁶

Kemampuan karyawan untuk mengendalikan dirinya (*locus of control*) juga sangat patut untuk diperhatikan dilihat dari kemampuan hal ini untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Locus kendali ini merupakan suatu sikap yang akan memperlihatkan sejauh mana seseorang dapat mengendalikan dirinya, percaya pada kemampuan yang dimiliki dan keyakinan serta tanggung jawab pada hal-hal yang harus dikerjakan. Seperti berita pada inilah.com berikut ini yang memuat tentang rendahnya kinerja anggota DPR dikarenakan rendahnya tanggung jawab mereka dalam menyelesaikan target UU yang disahkan :

“DPR sendiri di periode 2009-2014 memasukkan 279 rancangan undang-undang (RUU) sebagai program legislasi nasional (Prolegnas). Dari 279 RUU yang masuk sebagai Prolegnas jangka panjang, DPR menyusun Prolegnas jangka pendek, yakni 69 hingga 70 RUU dibahas dan disahkan menjadi UU. Namun, menurut Anggota Badan Legislasi (Baleg) DPR, Indra, hingga menjelang pertengahan 2013, DPR baru menyelesaikan dan mengesahkan 6 UU dari total 70 RUU yang masuk dalam Prolegnas 2013.”⁷

⁶ <http://www.tempo.co/read/news/2007/03/13/05595402/Pendidikan-Pegawai-yang-Rendah-Hambat-Kinerja-Pemerintah> diakses pada 28 Juni 2013 pukul 23:17 WIB

⁷ <http://www.inilah.com/read/detail/1990548/target-pengesahan-uu-oleh-dpr-masih-jauh-terpenuhi> diakses pada 15 Januari 2014 pukul 19:18 WIB

Dengan locus kendali yang baik, maka karyawan pun dapat mengerjakan pekerjaannya dengan keyakinan diri, tanggung jawab yang besar, serta dapat menjadikan lingkungan sekitar menjadi motivasi yang dapat diterima oleh karyawan sehingga akan menghasilkan kinerja yang optimal dan bermanfaat bagi negeri.

B. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah yang dikemukakan sebelumnya, dapat dilihat adanya hubungan rendahnya kinerja karyawan dengan :

1. Gaya kepemimpinan yang tidak sesuai
2. Penghargaan kepada karyawan yang minim
3. Disiplin kerja yang rendah
4. Rendahnya tingkat pendidikan
5. *Locus of control* yang rendah

C. Pembatasan Masalah

Dari berbagai masalah yang telah diidentifikasi tentang hal-hal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, maka peneliti akan membatasi masalah yang diteliti pada hubungan *locus of control* dengan kinerja pegawai. *Locus of control* yang dimaksud disini adalah kemampuan individu untuk dapat meyakini kemampuan dirinya yang akan menentukan nasibnya. Locus kendali ini terdiri dari locus kendali internal dan eksternal. Sedangkan kinerja adalah hasil dari

tindakan yang dilakukan karyawan (pekerjaan) dalam rangka memenuhi kebutuhannya.

D. Perumusan Masalah

Adapun permasalahan yang dapat peneliti rumuskan adalah apakah terdapat hubungan antara *locus of control* dengan kinerja karyawan?

E. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk :

a. Kegunaan Teoretis

Hasil dari kegiatan penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dan wawasan bagi yang sekedar membaca ataupun menjadikan penelitian ini sebagai referensi penelitian selanjutnya.

b. Kegunaan Praktis

Dengan topik yang dipilih adalah kinerja, diharapkan dapat menjadi pemecahan masalah yang bersangkutan dengan peningkatan kinerja karyawan bagi instansi yang akan diteliti dan bagi instansi-instansi lain yang mempelajari penelitian ini.