

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan suatu pekerjaan rumit sebab mengatur Sumber Daya Manusia (SDM) tidak seperti mengatur benda mati, karena manusia sendiri memiliki perasaan, akal, ketrampilan, pengetahuan dan kreativitas. Menurut Ndraha (dalam Dr. Edy Soetrisno, 2009:4), Sumber Daya Manusia (SDM) yang memiliki kualitas tinggi tidak hanya mampu menciptakan nilai komperatif akan tetapi mereka mampu menciptakan nilai kompetitif, generatif, inovatif dengan menggunakan *intelligence*, *creativity*, dan *imagination*. Jika kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) bermutu tinggi, dapat dipastikan akan dapat bekerja dengan baik dan menghasilkan produk yang berkualitas tinggi, karena semua orang terlibat dalam proses kerja dan mereka sudah tahu apa yang harus mereka kerjakan (Triguno, 2018 : 3). Oleh karena itu, manusia harus menjadi skala prioritas utama, karena manusia memiliki kemampuan dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM).

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) dapat tercipta dengan baik, apabila didukung oleh budaya kerja yang baik dan kuat karena kualitas dan karakteristik budaya kerja akan menentukan besar kecilnya kemauan, hasrat, dan anggota organisasi untuk memunculkan dan memanfaatkan potensi mereka yang di wujudkan pada proses penciptaan kinerja (Hartanto, 2009:171). Budaya kerja tidak muncul begitu saja, akan tetapi munculnya budaya kerja karena adanya upaya yang di lakukan dengan sungguh-sungguh melalui suatu proses terkendali yang melibatkan semua Sumber Daya Manusia (SDM) dalam perangkat sistem, alat, dan teknik pendukung (Triguno, 2018: 3). Budaya kerja memiliki tujuan dan peran untuk mengubah sikap dan perilaku Sumber Daya Manusia (SDM) agar dapat meningkatkan produktivitas kerja dalam rangka menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang dan nantinya akan menghasilkan karyawan dan pemimpin yang berprestasi, profesional dan memiliki integritas, (dalam Rusmana *et.al*, 2019:376).

Budaya kerja diartikan sebagai sikap dan perilaku individu dan kelompok yang di dasari atas nilai dan diyakini kebenarannya dan telah menjadi sifat dan kebiasaan dalam pelaksanaan pekerjaan sehari-hari. Budaya kerja memiliki dua konteks ,yang tercantum dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia nomor 39 tahun 2012 Tentang Pedoman Budaya Kerja. Konteks reformasi birokrasi menjelaskan bahwa tujuan fundamental dari pengembangan budaya kerja adalah untuk membangun sumber daya manusia seutuhnya agar setiap orang sadar bahwa mereka berada dalam suatu hubungan sifat , peran dan komunikasi yang saling bergantung satu sama lain , oleh karena itu reformasi birokrasi berupaya mengubah budaya kerja saat ini , menjadi budaya yang mengembangkan sikap dan perilaku kerja yang berorientasi pada hasil (*outcome*) yang diperoleh dari produktivitas kerja dan kinerja yang tinggi, sementara dalam konteks aparatur negara menyatakan bahwa pengembangan budaya kerja merupakan upaya dan langkah terencana dengan sistematis untuk menerapkan nilai dan norma etika budaya kerja aparatur negara dan memiliki manfaat bagi aparatur maupun lingkungan kerja dengan memberi kesempatan untuk berperan , berprestasi, aktualisasi diri , mendapat pengakuan , penghargaan , rasa ikut memiliki dan bertanggung jawab serta meningkatkan kemampuan memimpin dan memecahkan masalah, sehingga dalam pelaksanaan tugas penyelenggaraan organisasi pemerintahan dan pelayanan kepada masyarakat bisa berjalan dengan konsisten dan sesuai dengan apa yang di harapkan.

Berdasarkan Peraturan Walikota Nomor 60 Tahun 2016 , Inspektorat Kota Semarang mempunyai tugas untuk membantu Walikota dalam melaksanakan pengawasan terhadap penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang di tugaskan kepada daerah . Sesuai Renstra Inspektorat Kota Semarang tahun 2016-2021 , Inspektorat lebih ditekankan melakukan pembinaan kepada seluruh Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Lingkungan Pemerintah Kota Semarang. Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 11 Oktober 2019 pukul 11.38 dengan Kepala Sub bagian Administrasi dan Umum Inspektorat Kota Semarang, di jelaskan bahwa pelaksanaan budaya kerja di

Inspektorat Kota Semarang masih belum optimal terutama masalah kedisiplinan. Karena masih di jumpai adanya Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Inspektorat Kota Semarang yang masih terlambat, walaupun sudah ada *fingerpint* sebagai pembinaan tanggung jawab dan disiplin pegawai, tetapi masih ada saja pegawai Inspektorat Kota Semarang yang terlambat datang ke Kantor yang mana jam kerja yang di mulai pada pukul 07.00 . Namun masih ada pegawai Inspektorat Kota Semarang datang ke kantor lebih dari jam 07.00 dampaknya adalah pegawai tidak dapat melakukan kesempatan kerja secara optimal yang seharusnya pegawai dapat mengerjakan pekerjaan lain , akan tetapi karena datang terlambat , pegawai tersebut tidak dapat melakukan pekerjaan lain . Dalam hal ini, juga di dukung dengan rekapitulasi jam keterlambatan Aparatur Sipil Negara (ASN) Inspektorat Kota Semarang periode April , Mei dan September 2019 sebagai berikut:

**Tabel 1.1 Laporan Rekapitulasi Keterlambatan Inspektorat Kota Semarang Periode April , Mei dan September 2019.**

<b>Periode</b>	<b>Presentase Keterlambatan</b>
April 2019	21 %
Mei 2019	16 %
September 2019	15 %

**Sumber Data : Laporan Rekapitulasi Keterlambatan Pegawai Inspektorat Kota Semarang Periode April , Mei dan September 2019.**

Dari penjelasan masalah diatas, menunjukkan bahwa masih belum optimalnya pelaksanaan Budaya Kerja di Inspektorat Kota Semarang terutama pada masalah kedisiplinan jam masuk kerja . Dan berdasarkan Renstra Inspektorat Kota Semarang tahun 2016-2021 menjelaskan bahwa Inspektorat Kota Semarang merupakan Unsur pembina bagi Instansi Pemerintahan yang berada di Lingkungan Kota Semarang. Dari berbagai hal tersebut, menjadi alasan penulis tertarik untuk meneliti lebih dalam sejauh mana pelaksanaan budaya kerja pegawai di Inspektorat

Kota Semarang diterapkan, sehingga penulis tertarik untuk mengambil judul “Analisis Budaya kerja di Inspektorat Kota Semarang.”

### **1.2. Rumusan Masalah**

- 1) Bagaimana deskripsi nilai budaya kerja di Inspektorat Kota Semarang?
- 2) Bagaimana upaya pegawai untuk menumbuhkan nilai budaya kerja yang baik di Inspektorat Kota Semarang?
- 3) Bagaimana upaya pimpinan untuk mendorong tumbuhnya nilai budaya kerja yang baik di Inspektorat Kota Semarang?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

- 1) Mengetahui deskripsi nilai budaya kerja di Inspektorat Kota Semarang.
- 2) Mengetahui upaya pegawai untuk menumbuhkan nilai budaya kerja yang baik di Inspektorat Kota Semarang.
- 3) Mengetahui upaya pemimpin untuk mendorong adanya nilai budaya kerja di Inspektorat Kota Semarang.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

#### **a. Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini , diharapkan dapat menjadi bahan acuan atau referensi dalam pertimbangan meningkatkan budaya kerja yang diharapkan bisa menjadi penunjang kinerja karyawan.

#### **b. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini, diharapkan bisa menambah wawasan dan pengetahuan masalah budaya kerja dalam sebuah Instansi.