

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam era yang penuh persaingan saat ini, ada suatu fenomena baru yang sebelumnya belum terlihat dan kurang mendapat perhatian, yaitu semakin banyaknya berbagai pihak tertarik terhadap pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia yang tak lain adalah untuk memprioritaskan kualitas sumber daya manusia (SDM) itu sendiri bagi kepentingan organisasi. Sumber daya manusia adalah aset unik yang dilengkapi dengan intelektualitas, emosi, aspirasi, kemampuan, pengetahuan, motivasi, energi, dan kreativitas (intelektual, emosi, dan kreativitas). Semua kemampuan ini memiliki peran penting dalam membantu organisasi meraih targetnya. Meskipun teknologi berkembang pesat, informasi luas tersedia, dana cukup, dan bahan-bahan tersedia secara memadai, keberhasilan suatu organisasi tetap bergantung pada keterlibatan sumber daya manusia (Surajiyo 2020:1).

Dalam setiap organisasi, baik di lingkungan pemerintah maupun sektor swasta, upaya untuk meningkatkan kualitas sering kali diterjemahkan menjadi peningkatan Kinerja. Hal ini menuntut komitmen dari setiap anggota organisasi untuk menyelaraskan tujuan dan aspirasi pribadi mereka dengan tujuan dan aspirasi keseluruhan organisasi, dan bahkan lebih luas lagi, demi kepentingan masyarakat secara umum. Suatu organisasi dalam proses pencapaian tujuannya memerlukan suatu mekanisme kerja yang didalamnya terkandung kaidah-kaidah yang memungkinkan kerja sama yang bersifat dinamis, yaitu bekerja secara terkoordinasi dan saling melengkapi Sekretariat Jenderal Kementerian Pertanian RI.

Pelatihan dan pengembangan merupakan metode yang sangat efisien untuk meningkatkan kapasitas sumber daya manusia (SDM), dan dianggap sebagai strategi yang paling efektif. Sebagai entitas kunci dalam pengembangan SDM, Perusahaan perlu memiliki staf yang profesional, berkualitas, dan terampil dalam menguasai ilmu pengetahuan serta teknologi yang berkembang dengan cepat. Kehadiran tenaga kerja yang kompeten tersebut memudahkan dalam menjalankan tugas dan fungsinya, baik dalam penyelenggaraan pelatihan maupun pengembangan SDM. Untuk memastikan kualitas SDM yang tinggi, Sekretariat

Jenderal Kementerian Pertanian Indonesia harus terus mendorong dan mendukung pengembangan personelnya agar selaras dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Mengembangkan dan memperbaiki kualitas tenaga kerja selalu terkait dengan efektivitas organisasi serta kinerja Pegawai. Untuk meningkatkan efisiensi Pegawai, penting bagi kita untuk mengenali dan mempertimbangkan hal yang berpengaruh terhadap dorongan mereka dalam bekerja. Setelah memahami apa yang memotivasi Pegawai, perlu bagi perusahaan untuk mengambil langkah-langkah yang akan meningkatkan kemampuan dan ketertiban dalam pekerjaan Pegawai.

Konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (individu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat. Tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakkan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut (Sazly & Adriani, 2019:185). Hasil Penelitian (Siswanto & Hamid, 2017) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang Pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sekretariat Jenderal Kementerian Pertanian adalah bagian yang mendukung kepemimpinan di Kementerian Pertanian Republik Indonesia, beroperasi di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Menteri Pertanian Republik Indonesia. Tugas Sekretariat Jenderal Kementerian Pertanian mencakup koordinasi, pengawasan, dan penyediaan bantuan administratif untuk seluruh unit organisasi yang ada di dalam Kementerian Pertanian.

Tabel 1. 1
Kinerja Pegawai Sekretariat Jenderal Kementerian Pertanian RI
Tahun 2020-2022

| No | Penilaian Kinerja Pegawai | Target | Realisasi | | |
|------------------|--|-------------|--------------|------------|--------------|
| | | | 2020 | 2021 | 2022 |
| 1. | Memiliki disiplin dan kehadiran yang baik dalam bekerja. | 100% | 85% | 83% | 82% |
| 2. | Memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditentukan perusahaan. | 100% | 87% | 81% | 78% |
| 3. | Memiliki tanggung jawab atas pekerjaan. | 100% | 85% | 80% | 80% |
| 4. | Memiliki produktivitas kerja dan inovasi yang tinggi. | 100% | 85% | 84% | 77% |
| 5. | Memiliki kelancaran berkomunikasi yang baik. | 100% | 82% | 82% | 79% |
| Rata-rata | | 100% | 84,8% | 82% | 79,2% |

Sumber : Sekretariat Jenderal Kementerian Pertanian RI

Berdasarkan Tabel 1.1, data yang diperoleh menunjukkan pencapaian target kinerja karyawan dari tahun 2020 hingga 2022, dimana terlihat adanya penurunan performa; dengan angka pencapaian sebesar 84% di tahun 2020, turun menjadi 82% di tahun 2021, dan kemudian ke 79,2% di tahun 2022. Meskipun kinerja tersebut telah memenuhi standar yang ditetapkan, masih terdapat gap dari target optimal sebesar 100%, menandakan perlunya perbaikan dan evaluasi terhadap masalah yang ada. Ini juga mengindikasikan bahwa beberapa agenda dan rencana yang telah ditetapkan belum sepenuhnya terlaksana dengan efektif.

Beragamnya latar belakang yang dimiliki setiap individu dalam suatu organisasi menjadikan kendala tersendiri dalam mencapai tujuan organisasi, namun pimpinan harus dapat merangkul keseluruhannya. Pimpinan harus dapat mengkomunikasikan tujuan organisasi diatas tujuan individu. Kemampuan berkomunikasi seorang pimpinan haruslah dapat menjembatannya. Sehingga komunikasi menjadi suatu hal yang sangat penting dalam mencapai tujuan yang telah dicanangkan. Dalam penelitian ini penulis mengamati kinerja kerja pegawai dengan memperhatikan adanya gejala-gejala rendahnya efektifitas dan efisiensi pegawai.

Kepemimpinan transformasional merupakan metode kepemimpinan yang mengenali kebutuhan akan perubahan, merancang sebuah visi untuk memandu perubahan tersebut, dan menerapkan strategi rencana kerja yang esensial untuk mewujudkan perubahan positif dalam organisasi. Kepemimpinan transformasional diartikan sebagai gaya kepemimpinan yang berfokus pada inisiatif perubahan dalam sebuah organisasi, berbanding terbalik dengan gaya kepemimpinan yang bertujuan untuk menjaga keadaan yang sudah ada. Berdasarkan studi yang dilakukan oleh Sugiono & Pratista (2019), terungkap bahwa ada dampak yang signifikan dari kepemimpinan transformasional terhadap peningkatan performa Pegawai. Hal ini disebabkan karena kepemimpinan tersebut menginspirasi organisasi untuk meraih prestasi yang lebih tinggi dengan mengadaptasi inovasi dan perubahan yang diperlukan.

Kepemimpinan transformasional merupakan solusi bagi tantangan yang muncul dalam era yang terus berubah. Era saat ini berbeda secara signifikan dari masa lalu; bukan lagi waktu di mana individu secara pasif menerima keadaan yang menimpa mereka. Sebaliknya, kita hidup di zaman di mana orang-orang diberi kekuatan untuk berpikir kritis, untuk mempertanyakan dan tidak hanya menerima segala sesuatu apa adanya. Ini adalah periode di mana masyarakat memiliki kemampuan dan keberanian untuk menuntut apa yang mereka anggap pantas diterima, berlandaskan nilai-nilai kemanusiaan. Kepemimpinan transformasional hadir untuk memimpin dan menginspirasi dalam konteks ini, mengarahkan individu dan kelompok menuju pemahaman yang lebih dalam tentang hak dan tanggung jawab mereka, serta mendorong inovasi dan perubahan positif yang sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi manusia di zaman modern.

Etos kerja berperan penting dalam meningkatkan produktivitas ketika ada keselarasan antara sikap terhadap pekerjaan yang dilakukan, hal ini dapat menghasilkan kinerja kerja yang superior (Bashiroh, 2017). Etos kerja adalah serangkaian sikap positif dan berkualitas tinggi terhadap pekerjaan, yang berakar pada kesadaran yang kuat dan keyakinan yang kokoh terhadap visi kerja yang komprehensif (Sinamo & H, 2020:35). Berdasarkan penelitian Ayok et al. (2021), etos kerja berpengaruh besar terhadap Kinerja Pegawai. Ini disebabkan oleh pemahaman yang mendalam dari para Pegawai mengenai pentingnya etos kerja

yang positif dalam pelaksanaan tugas-tugas mereka, yang mencakup sikap, dialog, dan aksi mereka saat bekerja di perusahaan.

Istilah paradigma dalam konteks ini mengacu pada pemahaman menyeluruh dan mendalam tentang esensi kerja, meliputi dasar-dasar yang mendukung, seperti prinsip, nilai-nilai esensial yang mendorong tindakan, sikap positif yang dihasilkan, dan standar prestasi yang dituju, termasuk karakteristik inti, pemikiran utama, serta norma-norma etik seperti kode etik, kode moral, dan perilaku. Ini mencerminkan sebuah kerangka kerja yang diakui dan dihargai secara universal, dengan delapan aspek etos kerja kunci yang telah terbukti esensial untuk keberhasilan dan keunggulan profesional, termasuk integritas, komitmen, profesionalisme, tanggung jawab, kualitas, kerjasama, penghargaan terhadap waktu, dan komitmen terhadap peningkatan yang berkelanjutan, menggaris bawahi bahwa paradigma kerja bukan hanya tentang apa yang dikerjakan, tetapi bagaimana dan dengan prinsip apa pekerjaan tersebut dilaksanakan (Sinamo, 2020:31).

Disiplin dalam lingkup manajemen sumber daya manusia adalah aspek krusial untuk operasional yang efektif, karena kinerja yang lebih tinggi berkorelasi langsung dengan tingkat disiplin kerja yang tinggi di antara karyawan. Organisasi akan menghadapi kesulitan dalam mencapai puncak prestasi tanpa adanya disiplin yang solid. Disiplin berperan sebagai elemen kunci untuk memperingatkan karyawan yang enggan mengubah perilaku dan sikap mereka. Karyawan dianggap memiliki disiplin yang tinggi ketika mereka menunjukkan komitmen dan tanggung jawab terhadap tanggung jawab yang diamanahkan kepada mereka.

Kedisiplinan kerja didefinisikan sebagai kemauan dan kesadaran individu untuk mengikuti semua peraturan yang diberlakukan oleh organisasi serta norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2016:193). Studi yang dilakukan oleh Dapu (2015) menemukan bahwa kedisiplinan kerja berdampak besar terutama karena adanya kesadaran tinggi dari Pegawai untuk mematuhi peraturan dan prosedur yang ditentukan, berkomitmen kuat terhadap tanggung jawab pekerjaan mereka, serta memberikan kontribusi pada peningkatan efisiensi dan kinerja karyawan.

Disiplin juga haruslah dilaksanakan bagi seluruh anggota organisasi tanpa kecuali. Tetapi dalam kenyataannya sering terjadi pilih kasih dalam penegakkan disiplin. Disiplin yang baik harus menjadi sikap dan perilaku hidup seluruh anggota

organisasi melalui proses pemahaman, penghayatan dan pengalaman yang selanjutnya tercermin pada disiplin pribadi dan lahir dari dalam diri tanpa ada paksaan dan tekanan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk menyelenggarakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai Pada Sekretariat Jenderal Kementerian Pertanian RI”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah tersebut diatas, penulis mengajukan beberapa rumusan sebagai berikut :

1. Apakah Kepemimpinan transformasional berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Jenderal Kementerian Pertanian RI
2. Apakah etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat Jenderal Kementerian Pertanian RI
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat Jenderal Kementerian Pertanian RI

C. Tujuan Penelitian dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan penelitian

- a. Menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Jenderal Kementerian Pertanian RI
- b. Menganalisis Pengaruh etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat Jenderal Kementerian Pertanian RI
- c. Menganalisis Pengaruh disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat Jenderal Kementerian Pertanian RI

2. Kegunaan penelitian

Adapun kegunaan dari penulisan ini diharapkan bermanfaat bagi :

- a. Pembaca

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan khususnya dalam hal kepemimpinan transformasional, etos kerja dan penegakkan disiplin pegawai di

Sekretariat Jenderal, serta bagi rekan-rekan yang tengah menempuh pendidikan strata satu dibidang konsentrasi manajemen SDM.

b. Organisasi

Dapat menjadikan bahan saran, masukan dan juga pertimbangan pimpinan suatu organisasi terutama pada Sekretariat Jenderal dalam hal kepemimpinan, etos kerja dan disiplin.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan Hasil riset ini bisa berguna selaku sumber data serta rujukan bagi peneliti selanjutnya.

