

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang masalah

Tugas serta peran aparatur pemerintah dalam pembangunan semakin kompleks sebagai akibat dari tuntutan perubahan zaman. Dalam menghadapi berbagai tuntutan tersebut, bangsa Indonesia dihadapkan dengan berbagai masalah dan tantangan dalam berbagai aspek pembangunan. Sumber daya manusia (SDM) adalah faktor yang mempengaruhi kedudukan aparatur selaku perencanaan, pengelola dan pelaksana program pembangunan yang mempunyai posisi penting dan strategis. Pada dasarnya, sumber daya manusia digunakan sebagai fasilitator, pemikir dan perencana dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Pemahaman sumber daya manusia dapat dibagi menjadi dua jenis, yaitu pemahaman mikro dan makro.

Aparatur sipil negara merupakan sumber daya manusia di sektor pemerintahan yang bertanggung jawab atas keberhasilan pelaksanaan pemerintahan dan pembangunan nasional, karenanya peranan pegawai sangat penting sebagai pelaksana kegiatan. Pegawai merupakan modal organisasi yang harus dikelola dan dikembangkan agar mereka memiliki kemampuan dan potensi untuk menghadapi tantangan di lingkungan kerja. Secara umum, di dunia kerja, pada

lembaga pemerintah terutama bidang sumber daya manusia akan menghadapi masalah dalam mencapai tujuannya. **(Mostafa et al., 2017)**

Sedangkan tantangan baru yang dihadapi berupa lingkungan pemerintah yang semakin kompleks, semakin dinamis dan adanya saling keterkaitan antar lembaga. Agolla dan **(Lill, 2016)** mengemukakan bahwa pemerintah di berbagai negara terus berupaya melakukan pendekatan baru dalam menjawab tuntutan dan tantangan tersebut melalui kreativitas dan inovasi. Kreativitas pegawai dan inovasi sektor publik telah menjadi perhatian utama di berbagai negara dalam beberapa dekade terakhir **(Torugsa dan Arundel, 2016)**. Kreativitas pegawai sangat penting dalam menciptakan inovasi untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik dan efisiensi biaya pemerintah **(Salge dan Vera, 2012 ; Bolden dan O'Regan, 2017)**

Inovasi di bidang pelayanan publik dapat mendorong terwujudnya efektivitas penyelenggaraan pemerintahan dalam memberi pelayanan kepada masyarakat serta merespon berbagai perubahan lingkungan yang terjadi **(Min, Ugaddan dan Park, 2016)**. Efektivitas pemerintah juga merupakan cerminan profesionalitas pegawai dalam memberi pelayanan. Oleh sebab itu, visi dan misi pemerintah Indonesia di bidang pembangunan kepegawaian saat ini difokuskan pada upaya pembangunan kualitas aparatur yang mendukung peningkatan efektivitas pemerintahan **(Lembaga Administrasi Negara, 2017)**.

Bank Dunia merilis beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur efektivitas pemerintahan. Indikator tersebut meliputi kualitas pelayanan publik, pelayanan aparatur, kemandirian dari tekanan politik, rumusan kebijakan dan kredibilitas komitmen pemerintah Sebagai bahan komparasi, saat ini indeks efektivitas pemerintah Indonesia masih jauh tertinggal dibandingkan dengan beberapa negara tetangga. Tabel 1.1 berikut ini menyajikan perbandingan indeks efektivitas pemerintah beberapa negara di kawasan Asia Tenggara. (**Lembaga Adminitrasi Negara, 2017**).

Tabel 1.1
Indeks efektifitas pemerintah

Nomor	Kabupaten/Kota	Indeks efektivitas pemerintah
1	Bengkulu Selatan	1,55
2	Rejang Lebong	1,56
3	Bengkulu utara	2,24
4	Kaur	1,95
5	Seluma	2,02
6	Mukomuko	1,52
7	Lebong	1,09
8	Kepahiang	1,17

9	Bengkulu utara	1,43
10	Kota Bengkulu	-67

Sumber : **(Komisi Aparatur Sipil Negara, 2020)**

Menteri Pendayagunaan Aparatur negeri serta Reformasi Birokrasi, Asman Abnur memohon kepada segala pegawai buat melaksanakan kreasi serta inovasi dalam meningkatkan mutu pelayanan publik **(SIPPKemenpan, 2017)**.

Kenyataan dikala ini menampilkan kalau butuh membuat inovasi media yang sanggup mengalokasikan nilai- nilai budaya. **(KKN, 2021)**. Informasi Global Innovation Index (GII). menyajikan peringkat serta indeks inovasi bermacam negeri di dunia. Pada tahun 2016, Indonesia menduduki peringkat ke 88 dari 128 negeri dengan skor 29, 1. Sebaliknya pada tahun 2017, Indonesia hadapi kenaikan dengan menduduki peringkat ke 87 dari 127 negeri dengan skor 30, 1 (**Global Innovation Index, 2016; 2017**). Pemerintah sudah mengendalikan kebijakan pemberian insentif kepada pegawai yang kreatif sebagai salah satu pendekatan regulasi buat tingkatkan kreativitas pegawai. Kebijakan tersebut tertuang dalam Peraturan Menteri Keuangan(PMK) No 72/ PMK. 02/ 2015 tentang imbalan yang berasal dari penerimaan negeri bukan pajak royalti paten kepada inventor.

Kebijakan yang lain yang dicoba oleh pemerintah merupakan menggelar kompetisi inovasi pelayanan publik setahun sekalimulai tahun 2014. Bagi sumber

formal pemerintah, inovasi pelayanan publik merupakan terobosan tipe pelayanan publik baik yang ialah gagasan/ ilham kreatif otentik serta/ ataupun menyesuaikan diri/ modifikasi yang membagikan khasiat untuk warga, baik secara langsung ataupun tidaklangsung (**Sinovik Kemenpan, 2017**).

Kebijakan pemerintah buat tingkatkan kreativitas pegawai sudah mulai berdampak terhadap hawa kreativitas di lembaga pemerintah. Para abdi negeri terdorong buat menghasilkan bermacam inovasi baru. Kebijakan ini selaras dengan misi pemerintah dalam mewujudkan cita- cita di bidang inovasi ialah satu lembaga, satu inovasi (*one agency, one innovation*) per tahun (**Sinovik Kemenpan, 2017**). Apalagi, 3 inovasi dari pemerintah wilayah Bayuwangi sukses mengikuti kompetisi inovasi pelayanan publik tingkatan internasional yang diselenggarakan oleh PBB di Denhagtahun 2017 (**Detik. com, 2017**).

Bermacam riset lebih dahulu sudah mempelajari faktor- faktor yang pengaruhi kreativitas pegawai. Hendak namun, kebanyakan riset tersebut mempelajari kreativitas pegawai di zona swasta. Riset kreativitas pegawai di zona publik hampir belum jadi topik riset di golongan para akademisi. Sampai dikala ini, masih sangat minim riset tentang kreativitas pegawai pemerintah. Salah satu riset lebih dahulu tentang kreativitas pegawai zona publik sudah diulas oleh (**Chughtai, 2017**).

Riset tersebut membahas tentang faktor- faktor yang pengaruhi pertukaran anggota pemimpin, kepemimpinan etika, motivasi instrinsik, kreativitas pegawai, pemberdayaan psikologi. Kreativitas pegawai sudah jadi kebutuhan mendasar di masa reformasi birokrasi. Oleh karena itu, riset ini bertujuan buat melaksanakan pengkajian terhadap berbagai aspek yang bisa pengaruhi kreativitas pegawai. Berbeda dengan bermacam riset lebih dahulu tentang kreativitas, riset ini berupaya buat mempelajari tentang kreativitas pegawai yang bekerja dikantor/ lembaga/ departemen pemerintahan di Indonesia.

Hasil riset ini diharapkan berguna untuk pemerintah dalam rangka melaksanakan perumusan kebijakan serta pendekatan buat menciptakan aparatur sipil negara yang kreatif. Untuk para akademisi, hasil riset ini diharapkan bisa jadi bahan dialog bersama di masa mendatang tentang riset berikutnya di bidang kreativitas pegawai zona publik.

1.2 Identifikasi masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang penulis uraikan diatas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Kurangnya faktor supervisi akademik disebabkan pengawas tidak menguasai teknik-teknik supervisi akademik
2. Kurangnya memaksimalkan kekuatan dan peluang fasilitas.
3. Meminimalisir kelemahan dan ancaman dari fasilitas yang tersedia.

4. Kurangnya peningkatan minat belajar anak pada sistem pembelajaran jarak jauh yang efektif Dinas Pendidikan Dan kebudayaan Kabupaten Mukomuko.
5. Rendahnya motivasi intrinsik dalam faktor pendukung yaitu faktor dari dalam diri mereka sendiri dan dari luar Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Mukomuko.
6. Kendalanya dalam meningkatkan mutu pendidikan Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Mukomuko.
7. Kurang meratanya pendidikan dan rendahnya mutu pendidikan Dinas pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Mukomuko.
8. Tidak meratanya akses pendidikan.
9. Semangat kerja pegawai ASN Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Mukomuko masih rendah dalam menyelesaikan tugas tepat waktu.
10. Minimnya sarana dan prasarana hingga rendahnya kualitas pendidikan.

1.3 Batasan masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah penelitian yang telah diuraikan diatas, maka penelitian ini agar dapat dilakukan dengan sebaik mungkin, sempurna, dan dapat dipahami dengan jelas batasan masalah sebagai variabel pada efek mediasi pertukaran anggota pemimpin, motivasi intrinsik dan

pemberdayaan psikologi pada pengaruh kepemimpinan etis terhadap kreativitas aparatur sipil negara pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Mukomuko.

1.4 Rumusan masalah

1. Apakah kepemimpinan etis berpengaruh terhadap kreativitas pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Mukomuko?
2. Apakah kepemimpinan etis berpengaruh terhadap motivasi instrinsik Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Mukomuko ?
3. Apakah kepemimpinan etis berpengaruh terhadap pemberdayaan psikologi Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Mukomuko?
4. Apakah kepemimpinan etis berpengaruh terhadap pertukaraan anggota pemimpin Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Mukomuko?
5. Apakah motivasi instrinsik berpengaruh terhadap kreativitas pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Mukomuko?
6. Apakah pemberdayaan psikologi berpengaruh terhadap kreativitas pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Mukomuko?

7. Apakah pertukaraan anggota pemimpin berpengaruh terhadap kreativitas pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Mukomuko?
8. Apakah kepemimpinan etis berpengaruh terhadap kreatifitas pegawai dan berpengaruh terhadap mediasi motivasi instrinsik Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Mukomuko?
9. Apakah kepemimpinan etis berpengaruh terhadap kreativitas pegawai dan berpengaruh terhadap mediasi pemberdayaan psikologi Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Mukomuko?
10. Apakah kepemimpinan etis berpengaruh terhadap kreatifitas pegawai dan berpengaruh terhadap mediasi pertukaraan anggota pemimpin Pada Dinas Pendidikan Dan Kabupaten Mukomuko?

1.5 Tujuan dan manfaat penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan mengetahui dan menganalisis.

1.5.1 Tujuan penelitian ini :

1. Untuk mengetahui kepemimpinan etis berpengaruh terhadap kreativitas pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Mukomuko

2. Untuk mengetahui kepemimpinan etis berpengaruh terhadap motivasi intrinsik Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Mukomuko
3. Untuk mengetahui kepemimpinan etis berpengaruh terhadap pemberdayaan psikologi Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Mukomuko
4. Untuk mengetahui kepemimpinan etis berpengaruh terhadap pertukaraan anggota pemimpin Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Mukomuko
5. Untuk mengetahui motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kreativitas pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Mukomuko?
6. Untuk mengetahui pemberdayaan psikologi berpengaruh terhadap kreativitas pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Mukomuko
7. Untuk mengetahui pertukaraan anggota pemimpin berpengaruh terhadap kreativitas pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Mukomuko
8. Untuk mengetahui kepemimpinan etis berpengaruh terhadap kreatifitas pegawai dan berpengaruh terhadap mediasi motivasi intrinsik Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Mukomuko

9. Untuk mengetahui kepemimpinan etis berpengaruh terhadap kreativitas pegawai dan berpengaruh terhadap mediasi pemberdayaan psikologi Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Mukomuko
10. Untuk mengetahui kepemimpinan etis berpengaruh terhadap kreatifitas pegawai dan berpengaruh terhadap mediasi pertukaraan anggota pemimpin Pada Dinas Pendidikan Dan Kabupaten Mukomuko

1.5.2 Manfaat penelitian

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan gambaran dan pemahaman yang lebih mendalam mengenai Efek mediasi pertukaran anggota pemimpin, motivasi instrinsik dan pemberdayaan psikologi pada pengaruh kepemimpinan etis terhadap kreatifitas aparatur sipil negara. serta sebagai referensi bagi penelitian - penelitian yang serupa dimasa yang akan datang.

2. Diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan rujukan bagi para aparatur sipil negara untuk memaksimalkan nilai perusahaan sebagai tujuan utama.
3. Untuk memenuhi syarat sebagai lulusan sarjana ekonomi (SE) jurusan management S1 Universitas Putra Indonesia YPTK Padang.
4. Diharapkan dapat untuk menambah ilmu dan lebih memperdalam menghubungkan teori, fakta, fenomena, objek dan menambah pengetahuan tentang ilmu yang telah dipelajari dibanggunperkulihaan.

