

## Pengaruh Kualitas Sumber Daya Aparatur Sipil Negara Terhadap Sikap Kerja Pegawai di Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Provinsi Sulawesi Utara

Oleh  
Elfridawati Saragih<sup>1</sup>  
Elfie Mingkid<sup>2</sup>  
Wehelmina Rumawas<sup>3</sup>

### *Abstract*

*The purpose of this study is to analyze and explain the magnitude of the effect of the quality of the resources of the State Civil Administrative work attitude of employees in Meteorology and Geophysics North Sulawesi province. This research is a quantitative research survey explanatory research design.*

*The results of this study indicate that the physical quality and health Apparatus State Civil partially have an influence on the work attitude of employees, knowledge and skills partially have influence on work attitudes Spiritual and kejuangan partially have an influence on the attitude of employees working at the Meteorology and Geophysics Sulawesi North. Physical Quality and Health, Knowledge and Skills, as well as Spiritual and Kejuangan simultaneously have an influence on employee attitudes. Among the three independent variables variables that most influence on the attitudes of employees working at the Meteorology and Geophysics North Sulawesi province is the spiritual and kejuangan.*

**Keywords:** Quality, Work Attitude

### **PENDAHULUAN**

Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika yang disingkat menjadi BMKG merupakan satu-satunya instansi pemerintah di Indonesia yang memiliki peran sangat penting dalam pemberian informasi tentang cuaca. Mengingat pentingnya peran instansi maka Kualitas Sumber Daya Aparatur Sipil Negara menjadi sangat diperhatikan. Beberapa bentuk perhatian tersebut antara lain yaitu: Meningkatnya status AMG (Akademi Metereologi & Geofisika) menjadi STMKG (Sekolah Tinggi Metereologi Klimatologi dan Geofisika), Pegawai operasional yang bertugas sebagai pengamat harus bersertifikasi. Untuk mencapai

---

<sup>1</sup> Mahasiswa Prog. Studi PSP Program Pascasarjana Universitas Sam Ratulangi

<sup>2</sup> Staf Pengajar Pada Prog. Stusi PSP Program Pascasarjana Universitas Sam Ratulangi

<sup>3</sup> Staf Pengajar Pada Prog. Stusi PSP Program Pascasarjana Universitas Sam Ratulangi

tujuan tersebut maka BMKG menyelenggarakan diklat fungsional yang sangat bervariasi dan terus mengembangkan metode-metode diklat yang baru.

Berbagai jenis pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan BMKG merupakan sasaran pengembangan sumberdaya manusia agar menjadi lebih profesional, proaktif, disiplin dan penuh rasa tanggungjawab. Oleh karena itu, pendidikan dan pelatihan memiliki manfaat, di antaranya yaitu; Pertukaran informasi dan siaga mutasi. Sebagai sarana pertukaran informasi diklat bermanfaat bagi pegawai BMKG lebih mudah mengenal sejak dini setiap kondisi atau keunikan-keunikan dari setiap daerah kerja di seluruh Indonesia. Manfaat diklat sebagai sarana siaga mutasi; selain bisa memperkaya wawasan kebangsaan (mengenal karakter keindahan Indonesia) dan terlebih kesiapan diri di kala dipercayakan untuk bertugas di tempat yang baru.

Bericara tentang komitmen terhadap tugas dan pekerjaan serta suasana interaksi di dalam lingkungan sosial atau lingkungan kerja tidak bisa dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi baik organisasi pemerintah maupun organisasi non pemerintah. Di era global sekarang ini, kebutuhan memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas sangat tinggi, mengingat peran yang sangat besar dalam organisasi. Sumber daya manusia adalah aset yang paling berharga dan paling penting dimiliki oleh suatu organisasi, karena itu keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia (Nawawi, 2004:40).

Berdasarkan pengalaman dan pengamatan sebagai ASN di Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Provinsi Sulawesi Utara, diperoleh; (a) Pertukaran shift secara tiba-tiba. Adanya keluhan dan ketidaknyamanan dari sebagian petugas operasional oleh karena sering terjadi permintaan pertukaran shift atau jadwal dinas secara tiba-tiba antara petugas yang satu dengan yang lainnya. (b) Kurang komitmen terhadap jadwal. Jadwal tugas biasanya sudah disusun setiap awal bulan bahkan melalui proses kesepakatan bersama. Tetapi seiring perjalanan waktu, ada-ada saja permintaan untuk mengganti shift. (c) Izin akal-akalan. Adanya permintaan ijin untuk alasan-alasan yang kurang jelas sehingga menjadi beban bagi petugas operasional lain karena harus mengisi waktu

dan tugas selama petugas operasional tersebut izin tidak masuk kantor. (d) Menyita energi. Petugas operasional yang mendapat jadwal dinas tersebut mau tidak mau harus paham dan mengerti pekerjaan yang harus dilakukan/dilimpahkan kepadanya.

Dari keadaan ini terlihat adanya sikap pegawai yang suka dan tidak suka terhadap pekerjaan apabila diminta untuk mengisi jadwal dinas pegawai lainnya sehingga sering timbul keluhan pegawai yang merasa tidak nyaman dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, sering terjadi konflik antar pegawai, dan menurunnya semangat kerja para pegawai.

Berdasarkan pengamatan awal peneliti merasa tertarik untuk meneliti pengaruh kualitas sumber daya Aparatur Sipil Negara terhadap sikap kerja pegawai di Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Provinsi Sulawesi Utara.

## TINJAUAN PUSTAKA

### 1. Konsep Kualitas Sumberdaya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) adalah orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber finansial, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi. Tanpa orang-orang yang memiliki keahlian atau kompeten maka mustahil bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. SDM inilah yang membuat sumberdaya lainnya dapat berjalan (Samsudin, 2006:21).

Danim (1996:44) dalam buku “ Transformasi Sumber Daya Manusia” mengemukakan indikator kualitas sumber daya manusia diantaranya adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas fisik dan kesehatan
- b. Kualitas intelektual (pengetahuan dan Keterampilan)
- c. Kualitas Spiritual (Kejuangan)

Kualitas sumber daya manusia yang bermutu sangat diperlukan dalam suatu organisasi, karena dengan adanya manusia-manusia yang bermutu, berintelektual, memiliki keterampilan serta memiliki fisik yang sehat sangat mempengaruhi terhadap maju mundurnya suatu organisasi (Danim, 1996).

## 2. Konsep Sikap Kerja

Sikap seseorang terhadap pekerjaan berbeda-beda. Taliziduhu Ndrah dalam bukunya Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia yang dikutip dalam (Hamzah dan Lamatenggo,2012:98) mengemukakan sedikitnya ada 12 yang menjadi anggapan dasar seseorang terhadap pekerjaan. Kedua belas sikap tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Kerja adalah hukuman. Manusia sebenarnya hidup bahagia tanpa kerja ditaman Firdaus, tetapi karena ia jatuh kedalam dosa, maka ia dihukum. Untuk bisa hidup sebentar; harus pula banting tulang cari makan.Salah satu bentuk hukuman adalah kerja paksa.
- b. Kerja adalah beban. Bagi orang malas, kerja adalah beban. Begitu juga bagi kaum budak atau pekerja yang berada dalam posisi lemah.
- c. Kerja adalah kewajiban. Dalam sistem birokrasi atau sistem kontraktual, kerja adalah kewajiban, guna memenuhi perintah atau membayar hutang.
- d. Kerja adalah sumber penghasilan. Hal ini jelas. Kerja sebagai sumber nafkah merupakan anggapan dasar masyarakat umumnya.
- e. Kerja adalah kesenangan. Kerja sebagai kesenangan seakan hobi atau sport. Hal ini ada kaitannya dengan leisure sampai padaSDM yang workaholic.
- f. Kerja adalah gengsi, prestise. Kerja sebagai gengsi berkaitan dengan status sosial dan jabatan. Jabatan struktural misalnya jauh lebih diidamkan dari pada jabatan fungsional.
- g. Kerja adalah aktualisasi diri. Kerja disini dikaitkan dengan peran, cita-cita, atau ambisi.
- h. Kerja adalah panggilan jiwa. Kerja disini berkaitan dengan bakat. Dari sini tumbuh profesionalisme dan pemngabdian kepada kerja.
- i. Kerja adalah pengabdian kepada sesama. Kerja dengan tulus, tanpa pamrih.
- j. Kerja adalah hidup. Hidup diabdikan dan diisi untuk kerja.
- k. Kerja adalah ibadah. Kerja merupakan pernyataan syukur atas kehidupan didunia ini. Kerja dilakukan seakan-akan bagi kemuliaan nama Tuhan, bukan kepada manusia. Oleh karena itu, orang bekerja penuh enthusiasm.

1. Kerja adalah suci. Kerja harus dihormati dan jangan dicemarkan dengan perbuatan dosa, kesalahan, pelanggaran, dan kejahatan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain penelitian *survey explanatory*. Sampel ditentukan secara *purposive sampling* sebanyak 54 responden dari total populasi berjumlah 144 orang. Data diambil dengan menggunakan kuisioner yang telah melalui tahapan validasi dan reliabilitas. Data dianalisis secara deskriptif setelah disusun dalam bentuk tabel. Perhitungan analisis menggunakan regresi berganda dan korelasi *product-moment pearson* dengan perangkat lunak komputer yaitu program *Statistical Product Service and Solution (SPSS) version 22.0 for Windows*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

1. Variabel Fisik dan Kesehatan =  $0,336 \times 0,769 \times 100\% = 25,83\%$ . Dari hasil di atas, diketahui nilai koefisien determinasi fisik dan kesehatan terhadap sikap kerja pegawai sebesar 25,83%. Artinya variabel fisik dan kesehatan secara parsial mempunyai pengaruh terhadap sikap kerja pegawai sebesar 25,83%.
2. Variabel Pengetahuan dan Keterampilan =  $0,234 \times 0,667 \times 100\% = 15,61\%$ . Dari hasil di atas, diketahui nilai koefisien determinasi pengetahuan dan keterampilan terhadap sikap kerja pegawai sebesar 15,61%. Artinya variabel pengetahuan dan keterampilan secara parsial mempunyai pengaruh terhadap sikap kerja pegawai sebesar 15,61%.
3. Variabel Spiritual dan Kejuangan =  $0,377 \times 0,770 \times 100\% = 29,01\%$ . Dari hasil di atas, diketahui nilai koefisien determinasi spiritual dan kejuangan terhadap sikap kerja pegawai sebesar 29,01%. Artinya variabel spiritual dan kejuangan secara parsial mempunyai pengaruh terhadap sikap kerja pegawai sebesar 29,01%.
4. Hasil pengolahan data diperoleh koefisien korelasi berganda antara Fisik dan Kesehatan, Pengetahuan dan Keterampilan, serta Spiritual dan Kejuangan terhadap Sikap Kerja Pegawai sebesar 0,841. Artinya secara simultan Fisik

dan Kesehatan, Pengetahuan dan Keterampilan, serta Spiritual dan kejuangan berpengaruh kuat terhadap sikap kerja pegawai.

## Pembahasan

1. Pengaruh Fisik Dan Kesehatan Terhadap Sikap Kerja Pegawai. Fisik dan kesehatan secara parsial memberikan pengaruh sebesar 25,83% terhadap sikap kerja pegawai. Hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa semakin baik fisik dan kesehatan akan meningkatkan sikap kerja pegawai.
2. Pengaruh Pengetahuan Dan Keterampilan Terhadap Sikap Kerja Pegawai. Pengetahuan dan keterampilan secara parsial memberikan pengaruh sebesar 15,61% terhadap sikap kerja pegawai. Hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa semakin baik pengetahuan dan keterampilan akan meningkatkan sikap kerja pegawai.
3. Pengaruh Spiritual Dan Kejuangan Terhadap Sikap Kerja Pegawai. Terdapat pengaruh yang signifikan dari spiritual dan kejuangan terhadap sikap kerja pegawai. spiritual dan kejuangan secara parsial memberikan pengaruh sebesar 29,01 terhadap sikap kerja pegawai. Hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa semakin baik spiritual dan kejuangan akan meningkatkan sikap kerja pegawai.
4. Pengaruh Fisik dan kesehatan, Pengetahuan dan keterampilan, Spiritual Dan Kejuangan Terhadap Sikap Kerja Pegawai adalah sebesar 0,841.

## PENUTUP

Sesuai dengan analisa data yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kualitas fisik dan kesehatan Aparatur Sipil Negara secara parsial mempunyai pengaruh terhadap sikap kerja pegawai di Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Provinsi Sulawesi Utara.
2. Pengetahuan dan keterampilan secara parsial mempunyai pengaruh terhadap sikap kerja pegawai di Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Provinsi Sulawesi Utara.

3. Spiritual dan kejuangan secara parsial mempunyai pengaruh terhadap sikap kerja pegawai di Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Provinsi Sulawesi Utara.
4. Kualitas Fisik dan Kesehatan, Pengetahuan dan Keterampilan, serta Spiritual dan Kejuangan secara simultan mempunyai pengaruh terhadap sikap kerja pegawai di Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Provinsi Sulawesi Utara.
5. Diantara ketiga variabel bebas variabel yang paling besar pengaruhnya terhadap sikap kerja pegawai di Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Provinsi Sulawesi Utara adalah spiritual dan kejuangan.

Berdasarkan temuan penelitian, maka dapat disampaikan saran-saran sebagai berikut:

1. Perlunya diberikan tambahan pendidikan sikap didalam kurikulum pelajaran yang diberikan di Sekolah Tinggi Meteorologi Klimatologi dan Geofisika maupun pendidikan sikap didalam setiap program diklat yang diadakan bagi para Aparatur Sipil Negara Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika mengingat rendahnya pengaruh pendidikan dan keterampilan terhadap peningkatan sikap kerja yang baik bagi pegawai.
2. Perlunya ditingkatkan kegiatan olahraga rutin untuk menjaga kesehatan jasmani Aparatur Sipil Negara Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika setiap minggu atau memfasilitasi pegawai pada kegiatan lomba antar unit pelayanan terpadu (UPT) stasiun yang sekaligus berguna menambah keeratan hubungan diantara para pegawai sehingga mendorong sikap kebersamaan dan menghindari konflik antar pegawai.
3. Untuk penelitian selanjutnya dapat dilakukan penelitian yang berhubungan dengan faktor-faktor lain yang mempengaruhi sikap kerja pegawai selain faktor Kualitas Fisik dan Kesehatan, Pengetahuan dan Keterampilan, serta Spiritual dan Kejuangan dimana dalam penelitian ini masih ada faktor lain yang belum diteliti dan dapat mempengaruhi sikap kerja pegawai.
4. Untuk penelitian selanjutnya dapat dilakukan penelitian sebaliknya dari penelitian ini yaitu mencari pengaruh sikap kerja terhadap peningkatan kualitas sumber daya Aparatur Sipil Negara.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2007. *Manajemen Penelitian*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Asang, H. Sulaiman. 2012. *Membangun Sumberdaya Manusia Berkualitas Perpektif Organisasi Publik*. Brilian Internasional, Surabaya.
- Azwar, S. 1995. *Sikap Manusia dan Pengukurannya*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Cahyani, Ati. 2005. *Strategi dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Ikrar Mandiriabadi, Jakarta.
- Danim Sudarwan. 1995. *Transformasi Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Fathoni, H.A, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Handoko, H.T. 2001. *Manajemen edisi 2*. BPFE, Yogyakarta.
- Hartatik, P. Indah. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Laksana, Jogjakarta.
- Hamzah B. Uno dan Nina Lamatenggo. 2012. *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Mar'iat. 1991. *Sikap Manusia, Perubahan Sosial dan Pengukurannya*. Rineka Cipta, Jakarta
- Mangkunegara, A.P.2007. *Evaluasi Kinerja SDM*. PT. Refika Aditama, Bandung.
- Mangkunegara, A.P.2009. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama, Bandung.
- Moh, As'ad. 2004. *Psikologi Industri*. Liberti, Yogyakarta.
- Marzali Amri. 2005. *Antropologi dan Pembangunan Indonesia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Nawawi, H. Hadari. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif*. Gajah Manada University Press, Yogyakarta.
- Samsudin S, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia, Bandung.