

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Seiring dengan reformasi yang berlangsung di Indonesia sejak tahun 1998, berbagai tuntutan masyarakat selalu mengemuka agar kegiatan kenegaraan direformasi. Reformasi itu meliputi berbagai bidang termasuk birokrasi-alat pemerintah untuk melaksanakan tugas pokok dan kegiatan lainnya. Setelah lebih dari satu dasawarsa berjalan, masyarakat belum merasakan reformasi birokrasi di instansi pemerintah secara nyata. Reformasi birokrasi mendorong agar adanya percepatan perubahan perbaikan kinerja aparatur pemerintah. Aparatur pemerintah sebagai alat pemerintah dituntut agar bekerja lebih professional, bermoral, bersih dan beretika dalam mendukung reformasi birokrasi dan menunjang kelancaran tugas pemerintahan dan pembangunan.Reformasi birokrasi di lingkungan Bakorkamla diprioritaskan pada bidang Kelembagaan (Penataan Organisasi), Penyempurnaan Bisnis Proses, Peningkatan Manajemen Sumber Daya Manusia.

Peningkatan kinerja pegawai menjadi penting mengingat perubahan arah kebijakan pemerintah sebagaimana dikehendaki oleh semangat reformasi untuk lebih jelas memberi ruang gerak dan peran serta yang lebih besar bagi masyarakat dalam kegiatan pemerintahan dan pembangunan, dimana pemerintah beserta

aparaturnya lebih berperan sebagai fasilitator. Perubahan ini membawa implikasi terhadap kemampuan profesionalisme pegawai dalam menjawab tantangan era globalisasi dalam menghadapi persaingan ketat dengan Negara-negara lain di dunia. Bertitik tolak dari pemikiran ini, maka peningkatan kinerja aparatur merupakan hal yang mendesak untuk dilaksanakan dewasa ini.

Pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dihadapkan pada berbagai pilihan, seperti cara bertindak bagaimana yang paling tepat, bahan kerja apa yang paling sesuai, metode penyajian data bagaimana yang efektif, alat bantu kerja apa yang paling cocok, langkah-langkah apa yang paling efisien, sistem pelaporan dan evaluasi apa yang paling tepat, dan sebagainya. Pegawai sebagai level pelaksana di suatu organisasi diberi keleluasaan untuk menuangkan kreativitasnya dan dapat menentukan pilihannya dengan mempertimbangkan semua aspek yang relevan demi tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu, dalam organisasi tersebut dituntut memiliki tingkat disiplin yang tinggi serta budaya organisasi yang baik dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi, sehingga mampu meningkatkan kinerja organisasi.

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Sedangkan pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan

atau perbuatan PNS yang tidak menaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan disiplin PNS, baik yang dilakukan di dalam maupun diluar jam kerja.

Pemahaman yang kurang terhadap peraturan disiplin serta kurang tegasnya hukuman yang diberikan akan membuat pegawai sering melanggar aturan tersebut. Berkenaan dengan masalah pelanggaran disiplin, berikut kami sajikan data mengenai pelanggaran disiplin Pegawai di Bakorkamla sebelum implementasi Peraturan Pemerintah Tahun 2010 dimulai tahun 2007 sampai dengan 2010 sebagai berikut.

**Tabel 1.1. Rekapitulasi Data Pelanggaran Disiplin Pegawai Bakorkamla Sebelum Implementasi PP 53 Tahun 2010**

No	Tahun	Jumlah Pegawai	Pelanggaran disiplin			Persentase
			Ringan	Sedang	Berat	
1	2007	60	-	-	-	0
2	2008	70	-	-	-	0
3	2009	112	-	-	-	0
4	2010	157	-	-	-	0
	Rata-rata					0 %

*Sumber : Kantor Bakorkamla*

Berdasarkan data diatas terlihat bahwa catatan pelanggaran disiplin pegawai sejak berdirinya Bakorkamla pada tiga tahun terakhir (2007 s.d. 2010) sebelum implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tidak ada pelanggaran disiplin pegawai. Hal ini sangat kontras dengan pelanggaran disiplin pegawai yang terjadi pada 3 (tiga) tahun setelah implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 seperti terlihat pada Tabel 1.2. berikut ini :

**Tabel 1.2.Rekapitulasi Data Pelanggaran Disiplin Pegawai BakorkamlaSetelah Implementasi PP 53 Tahun 2010**

No	Tahun	Jumlah Pegawai	Pelanggaran disiplin			Persentase
			Ringan	Sedang	Berat	
1	2011	232	12	-	10	5,17 %
2	2012	222	1	-	1	0,9 %
3	2013	221	1	-	-	0,45 %
<b>Rata-rata</b>						<b>2,17 %</b>

*Sumber : Kantor Bakorkamla*

Berdasarkan data diatas terlihat bahwa catatan pelanggaran disiplin pegawai Bakorkamla pada tiga tahun terakhir setelah implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 cukup memprihatinkan karena rata-rata pelanggaran disiplin pegawai Bakorkamla lebih dari 2,17 % dengan dominasi pada pelanggaran tingkat berat yaitu pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS yang pada umumnya tidak masuk kerja tanpa keterangan yang sah selama 46 (empat puluh enam) hari kerja akumulasi dalam satu tahun. Berdasarkan data tentang pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai tersebut mencerminkan bahwa tingkat disiplin pegawai Bakorkamla cenderung rendah. Hal ini merupakan kondisi yang sangat disayangkan sehubungan dengan Bakorkamla masih merupakan instansi yang baru berdiri 6 (enam) tahun sudah terjadi beberapa pelanggaran disiplin kerja yang cukup tinggi. Sehingga apabila kondisi tersebut diabaikan dapat memperburuk kinerja Bakorkamla secara keseluruhan serta memberi dampak pada budaya kerja yang buruk.

Permasalahan kinerja pegawai dari kurang disiplinnya pegawai dapat dilihat dari masih adanya pegawai yang keluar kantor diwaktu jam kerja dengan

kepentingan pribadinya. Rendahnya disiplin pegawai dari hasil pengamatan awal dilapangan menunjukkan rendahnya tingkat disiplin pegawai yang terlihat dari pegawai yang masuk kerja siang dan pulang kerja lebih awal dari waktu jam kerja dari ketentuan masuk kerja jam 07.30 WIB dan pulang jam kerja 16.00 WIB.

Suatu organisasi biasanya dibentuk untuk mencapai suatu tujuan tertentu melalui kinerja segenap sumberdaya manusia yang ada dalam organisasi. Namun, kinerja sumber daya manusia sangat ditentukan oleh kondisi lingkungan internal maupun eksternal organisasi, termasuk budaya organisasi. Karenanya, kemampuan menciptakan suatu organisasi dengan budaya yang mampu mendorong kinerja adalah suatu kebutuhan.

Untuk permasalahan budaya organisasi selama ini Bakorkamla dapat dijelaskan sebagai organisasi yang menekankan formalisasi, pola yang menekankan struktur dan aturan formal atau kebijaksanaan. Sehingga walaupun mempunyai sumberdaya manusia yang mempunyai kompetensi tinggi dapat saja menjadi organisasi tidak berhasil karena kekurangmampuan mengelola keragaman budaya diantara sumber daya manusia dalam organisasi tersebut.

Kinerja organisasi pada dasarnya merupakan tanggung jawab setiap individu yang bekerja dalam organisasi. Tanggung jawab terhadap manajemen kinerja sebenarnya tidak lahir dari manajer namun dari individu. Apabila dalam organisasi individu bekerja dengan baik, berprestasi, bersemangat, dan memberikan kontribusi terbaik mereka terhadap organisasi, maka kinerja

organisasi secara keseluruhan akan baik. Dengan demikian, kinerja organisasi merupakan cermin dari kinerja individu (Mahmudi, 2007 : 21) .

Sehubungan hal tersebut, Instansi Bakorkamla dituntut untuk memperoleh dan memanfaatkan sumber daya yang disiplin dan berbudaya organisasi yang baik untuk usahanya mengejar tujuan instansi. Dari uraian sebelumnya dapat diketahui bahwa implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 mempengaruhi tingkat disiplin pegawai, budaya organisasi dan kinerja organisasi. Maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian guna mengetahui pengaruh variabel-variabel tersebut terhadap kinerja organisasi Bakorkamla sebelum dengan sesudah implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010.

## **1.2. Perumusan Masalah**

### **1.2.1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, dapat diidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut :

1. Telah terjadi masalah pada aspek kinerja organisasi di Bakorkamla secara keseluruhan;
2. Telah terjadi masalah-masalah pada diri pegawai, yaitu masih buruknya tingkat disiplin dan budaya organisasi.

### **1.2.2. Batasan Masalah**

Penelitian ini akan dibatasi pada masalah-masalah yang menimpa pegawai saja. Dengan demikian peneliti akan melakukan penelitian pada

aspek-aspek tingkat disiplin pegawai, budaya organisasi dan kinerja di Bakorkamla.

### 1.2.3. Rumusan masalah

Berdasarkan batasan-batasan masalah diatas, makadidapatkan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah perbedaan disiplin pegawai, budaya organisasi dan kinerja organisasi sebelum dengan sesudah implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 dan pengaruhnya terhadap kinerja organisasi di Bakorkamla?
2. Bagaimanakah pengaruh disiplin pegawai dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Bakorkamla?

### 1.3. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui perbedaan disiplin pegawai, budaya organisasi dan kinerja organisasi sebelum dengan sesudah implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 dan pengaruhnya terhadap kinerja organisasi di Bakorkamla.
2. Mengetahui pengaruh disiplin pegawai dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Bakorkamla.

### 1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah :

1. Dari aspek praktis sebagai bahan masukan dan sumbangan pemikiran bagi manajemen kantor Bakorkamla dalam meninjau kembali kebijakan yang terkait dengan tingkat disiplin, budaya organisasi dan kinerja di Bakorkamla.
2. Dari aspek teoritis untuk kepentingan penulis dalam rangka menerapkan ilmu yang diperoleh selama proses belajar pada Magister Administrasi Publik khususnya dalam memahami aspek sumber daya manusia.
3. Dari aspek pemerintah :
  - a. Sebagai masukan bagi instansi Bakorkamla untuk merencanakan dan melaksanakan pembinaan SDM agar dapat meningkatkan kinerjanya;
  - b. Bagi pemimpin pengambilan keputusan di instansi Bakorkamla agar dapat mengambil langkah-langkah perbaikan dalam meningkatkan kinerja Bakorkamla;
  - c. Bagi pemimpin instansi Bakorkamla agar dapat menambah saran rekomendasi dari kebijakan yang sudah ada.