

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Negara Indonesia sebagai Negara Kesatuan menganut azas desentralisasi dalam penyelenggaraan pemerintahan, dengan memberikan kesempatan dan keleluasaan kepada daerah untuk menyelenggarakan otonomi daerah. Hal ini diwujudkan dalam pemberian otonomi kepada daerah. Secara hukum, otonomi yang diberikan kepada daerah diatur dalam TAP MPR RI Nomor XV/MPR/1998 tentang Penyelenggaraan otonomi daerah. Otonomi daerah dilaksanakan dengan prinsip-prinsip demokrasi, peran serta masyarakat, pemerintahan dan keadilan serta memperhatikan potensi dan keanekaragaman daerah. Salah satunya adalah pelaksanaan calon pegawai negeri sipil (CPNS) yang dilaksanakan di seluruh Indonesia

Pelaksanaan calon pegawai negeri sipil (CPNS) oleh pemerintah Indonesia dimaksudkan supaya dalam menyelesaikan suatu tugas-tugas ataupun tanggung jawabnya dapat teratasi secara terampil dan cekatan dan hasil kinerjanya pun akan memuaskan Sehingga Pemerintah Orde Baru juga mengeluarkan peraturan pemerintah Republik Indonesia nomor 10 tahun 1979 tentang penilaian pelaksanaan pekerjaan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang mengatur sistem kinerja pegawai yang diberi nama daftar penilaian pekerjaan pegawai (DP3) yang berlaku sampai sekarang. Pada zaman reformasi kehidupan PNS banyak berubah, seiring dengan tuntutan untuk bekerja sesuai keahlian dan kemampuan yang mereka

miliki. Salah satu sistem evaluasi kinerja yang dipakai oleh lebih dari 3,5 juta pegawai negeri sipil (PNS) di Indonesia adalah daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan pegawai negeri sipil (DP3), dilaksanakan berdasarkan peraturan pemerintah Republik Indonesia nomor 10 tahun 1979 tentang penilaian pelaksanaan pekerjaan pegawai negeri sipil (PP 10 1979). PP 10 1979 ini menggantikan peraturan pemerintah nomor 10 tahun 1952 tentang pernyataan kecakapan penilaian atau evaluasi kinerja untuk pegawai negeri. Dewasa ini, evaluasi kinerja dalam lembaga swasta hanya dilakukan di perusahaan-perusahaan besar. Di perusahaan-perusahaan kecil, evaluasi kinerja tidak dilakukan secara profesional. Bahkan, evaluasi kinerja formal pun tidak dilakukan di sebagian besar lembaga pemerintah secara profesional. Salah satunya di Instansi pemerintahan daerah kabupaten Boyolali yaitu di kantor Badan Kepegawaian Daerah, bahwa evaluasi kinerja sampai saat ini masih bersifat formalitas saja, dalam artian tidak dilakukan secara professional, dengan mengacu pada daftar penilaian pelaksanaan pegawai (DP3), hasilnya dalam kategori baik semua, sehingga ketika ingin mengetahui perkembangan kinerja selama kurun waktu beberapa tahun sebelumnya itupun juga kurang akurat dalam penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS). Hal ini disampaikan oleh salah satu pegawai bagian mutasi, kepangkatan dan pensiun, Boyolali, Rabu 24/05/2013.

Pengawasan masyarakat yang semakin menunjukkan kemajuannya menjadikan PNS harus bekerja dengan berbasis kinerja. Begitu banyak persoalan yang menjadikan kajian menarik apa dan bagaimana PNS dilihat dari aspek kinerjanya, yang menjadikan wacana yang senantiasa menarik untuk dibicarakan

di Indonesia. Berkaitan dengan masalah kinerja yang melingkupinya, kedudukan PNS di masyarakat juga dianggap menjadi sumber permasalahan, terutama mengingat PNS memiliki status yang tinggi di kalangan masyarakat, bahkan ada asumsi bahwa untuk memasuki jenjang karier PNS itu sulit, hal ini berkaitan dengan perekrutan PNS yang hanya direkrut dari orang terdekat tanpa adanya proses perekrutan secara profesional yang sebenarnya kebutuhan PNS itu berapa atau di tempatkan di mana saja, Moehariono (2012). Birokrasi PNS sebagai birokrasi yang multi komplikatif bukan hanya isu belaka karena hampir 60% PNS di Indonesia bekerja serabutan dan tanpa punya keinginan dan motivasi kuat untuk bekerja secara profesional sebagaimana dinyatakan sendiri oleh mantan Menpan, Feisal Tamim. Menurut Feisal, PNS yang profesional yang bekerja di instansi pemerintah hanya 40% saja.

Oleh karenanya, tidaklah heran bahwa di pemerintahan daerah pun salah satunya di Boyolali fakta observasi yang dilakukan peneliti Kamis 13/06/2013, di Badan Kepegawaian Daerah bagian Sekretaris, masih ada PNS yang terlihat duduk-duduk sambil membaca koran, duduk di depan komputer sambil membuka sosial media (*facebook*) dan tidak adanya tuntutan kerja untuk mencapai prestasi kerja yang lebih tinggi dan bisa ijin keluar sewaktu-waktu entah itu keperluan yang tidak mendesak sekalipun. Melihat fenomena di atas maka kinerja yang dimiliki pegawai negeri sipil belum berdaya guna sepenuhnya sehingga perlu adanya pendayagunaan terhadap kinerja pegawai negeri sipil. Sementara itu, selama kurun waktu lima tahun pada saat bupati Boyolali Sri Moeljanto menjabat, telah menjatuhkan sanksi 279 PNS yang dinilai melanggar aturan. Bahkan dari

jumlah sebanyak itu ada 23 PNS yang dipecat karena pelanggaran berat. Karena itu DPRD Boyolali mendesak supaya Pemkab Boyolali melakukan evaluasi kinerja aparatur PNS. Evaluasi kinerja tersebut berdasarkan indikator kedisiplinan maupun beban kerja yang terjadi hampir di masing-masing satuan kerja (Satker). Tujuannya supaya kinerja PNS menjadi lebih efektif.

Ditambah lagi pemberlakuan *moratorium* oleh pemerintah Boyolali hingga akhir 2012 ini yang berdampak pada menyusutnya jumlah PNS, mengingat banyak abdi negara tersebut yang pensiun dan meninggal dunia. Jumlah PNS Boyolali 2010 tercatat 12.758 orang, kemudian 2011, menurun menjadi 12.435 orang.”Tahun ini, dengan adanya yang pensiun dan meninggal dunia, jumlahnya kembali berkurang menjadi 11.882 orang,” ujar Untung selaku kepala BKD Boyolali kepada *Solopos.com*, Senin (24/12/2012). Untung mengakui terus berkurangnya jumlah PNS Boyolali berdampak pula terhadap kinerja pemerintahan boyolali, www.solopos.com/2013. Terlepas dari berbagai hal tersebut di atas, bahwa kondisi PNS sampai sekarang masih menjadi sorotan salah satunya dari aspek kinerja. Hal ini dikarenakan belum adanya penataan mengenai evaluasi kinerja terhadap PNS di kelebagaannya.

Wirawan, (2009) Kinerja pegawai merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor. Salah satu faktor tersebut adalah faktor lingkungan internal organisasi. Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai, Oleh karena itu, manajemen organisasi harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga dapat mendukung dan meningkatkan

produktivitas karyawan yang dihasilkan dari kinerja karyawan. Dalam hal ini dapat di asumsikan jika iklim organisasi kerja pegawai buruk, kinerja karyawan akan menurun.

Sikula, (1981) berpendapat bahwa iklim organisasi adalah jumlah total dari sikap - sikap anggota pada sebuah organisasi/perusahaan, khususnya yang berkenaan dengan rasa senang dan kesehatan anggota organisasi secara umum. Demikian pula Davis dan Newstrom (dalam Dharma ,1993) mengatakan bahwa iklim organisasi adalah lingkungan manusia di dalam organisasi tempat anggota organisasi melakukan pekerjaannya. Sementara itu Owens, (1991) mengatakan bahwa iklim organisasi adalah persepsi individu tentang berbagai aspek dalam lingkungan organisasi. Selanjutnya menurut Lussier, (1996) iklim organisasi (iklim kerja) sangat penting karena persepsi anggota organisasi merupakan dasar pengembangan sikapnya yang tampak pada perilakunya sebagai anggota organisasi.

Sedangkan Litwin (dalam Timple) yang diterjemahkan oleh Cikmat, (2000) mengatakan bahwa iklim organisasi adalah serangkaian sifat lingkungan kerja yang dapat diukur berdasarkan persepsi kolektif (bersama) dari para anggota organisasi yang hidup dan bekerja di lingkungan suatu organisasi. Selanjutnya penjelasan dari pengertian yang telah dikemukakannya di atas, bahwa iklim organisasi atau iklim kerja adalah suatu kumpulan persepsi dan perasaan anggota organisasi mengenai berbagai aspek di lingkungan organisasinya.

Organisasi manakalanya mempunyai pegawai yang berkinerja rendah dan mempunyai perilaku yang bermasalah. Fenomena tersebut harus dimanajemeni

secara sistematis. Pengukuran kinerja adalah penting sebab hal itu menandai kesenjangan kinerja terakhir yaitu antara kinerja yang dicapai dengan kinerja yang diinginkan dalam memberikan indikasi tentang progress terhadap pembukaan kesenjangan.

Pengukuran kinerja mengukur dua aspek yaitu keluaran kinerja (*performance output*) yang merupakan hasil dari perilaku dari anggota dan perilaku itu sendiri. *Outputs* adalah konsekuensi segera dari kegiatan-kegiatan. Hasil pengukuran kinerja digunakan untuk menentukan tingkat kinerja atau keberhasilan pencapaian tujuan. Ini penting untuk membantu manajer dalam memonitor, mengevaluasi dan melakukan tindakan perbaikan atas kinerja terkait dengan pencapaian tujuan organisasional. Rendahnya kinerja seorang pegawai dapat disebabkan oleh faktor non manusia atau manusia. Faktor non manusia dapat disebabkan oleh lingkungan internal organisasi, salah satunya adalah iklim organisasi.

Iklim organisasi sebagai variabel mediasi antara manajemen sumber daya manusia (MSDM) dengan kinerja. MSDM yang progresif mengembangkan iklim kerja yang positif yang meningkatkan kesejahteraan dan motivasi kerja pegawai yang semuanya akan mengarah pada kinerja. Sebuah laporan penelitian PT. X oleh Diana Harding (2007) dirumuskan hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap moral kerja, komitmen dan kepuasan kerja, bahwa moral kerja, komitmen dan kepuasan kerja ini secara sendiri-sendiri berpengaruh pula terhadap kinerja karyawan atau pegawai. Iklim organisasi juga mempengaruhi motivasi, performance (kinerja), dan kepuasan

kerja. Avis, 1981 (dalam Soetopo 2010) merupakan sebagian komponen keefektifan organisasi. Sedangkan persepsi mengenai efektivitas kinerja (EPAS). Evaluasi kinerja merupakan aktivitas manajemen kinerja. Penelitian yang dilakukan para pakar menunjukkan bahwa persepsi pegawai mengenai evaluasi kinerjanya dapat memengaruhi iklim kerja organisasi.

Berdasarkan uraian secara deskriptif di atas, memunculkan permasalahan “apakah ada hubungan antara iklim organisasi dengan kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kabupaten Boyolali”?, maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Hubungan Antara Iklim Organisasi dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kabupaten Boyolali.**

B. Tujuan Penelitian

Adapun penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui :

1. Hubungan antara iklim organisasi dengan kinerja pegawai negeri sipil.
2. Tingkat persepsi pegawai terhadap iklim organisasi.
3. Tingkat kinerja pegawai negeri sipil.
4. Sumbangan efektif atau peran iklim organisasi dengan kinerja pegawai negeri sipil.

C. Manfaat Penelitian

1. Manfaat secara teoritis dengan pencapaian tujuan tersebut, diharapkan hasil penelitian ini dapat berguna untuk ilmuan, yaitu:

- a. Peningkatan pemahaman terhadap kinerja pegawai negeri sipil. terutama mengenai hubungan iklim organisasi dengan kinerja pegawai negeri sipil.
- b. Memperkaya wawasan pengetahuan dalam disiplin ilmu psikologi, khususnya bidang organisasi dan industri.

2. Manfaat secara praktis

a. Bagi pimpinan

Bagi pimpinan dapat dijadikan suatu ilmu pengetahuan tentang pentingnya suatu hubungan iklim organisasi dengan kinerja pegawai negeri sipil.

b. Bagi karyawan

Bagi karyawan dapat dijadikan suatu tolak ukur mengenai suatu hubungan iklim organisasi dengan kinerja pegawai negeri sipil.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan bahwa untuk peneliti selanjutnya dapat digunakan sebagai acuan atau bahan perbandingan dan menambah khasanah pemikiran dalam meningkatkan, memperdalam dan memperluas khasanah teoritis mengenai hubungan antara iklim organisasi dengan kinerja pegawai negeri sipil.