

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Penataan sumber daya aparatur yang profesional dalam manajemen otonomi daerah merupakan suatu yang harus diprioritaskan, karena reformasi di bidang administrasi pemerintahan mengharuskan hadirnya pemerintahan yang lebih berkualitas dan diharapkan lebih mampu mengemban fungsi-fungsi pelayanan publik. Pemberdayaan masyarakat dan pembangunan sosial ekonomi melalui optimalisasi fungsi-fungsi pemerintahan itu, rakyat mengharapkan semakin luasnya rasa keadilan dan semakin tingginya tingkat kemandirian daerah dalam mengembangkan diri dan menyelesaikan berbagai masalah serta semakin membaiknya tingkat kesejahteraan daerah dan masyarakatnya.

Pada era otonomi daerah, pelaksanaan manajemen pemerintahan (publik) yang disertai dengan perimbangan sumber daya yang lebih besar untuk daerah, merupakan kebijakan publik yang memerlukan penyiapan sumber daya aparatur yang profesional. Pelaksanaan manajemen otonomi daerah belum tentu mencapai hasil yang diharapkan tanpa adanya kesiapan aparatur yang profesional untuk melaksanakan visi dan misi pemerintah Provinsi/Kabupaten/Kota.

Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah sebagai pengganti Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 membawa semangat dan nilai-nilai yang lebih sesuai dalam mewujudkan otonomi daerah,

sebagaimana dapat disimak dari penekanan aspek-aspek demokrasi, keadilan, pemerataan, peranserta masyarakat serta pengelolaan potensi dan keanekaragaman daerah, demikian pula undang-undang ini telah memberi pemaknaan baru terhadap sifat dan ruang lingkup otonomi daerah yakni berupa otonomi yang luas dan utuh. Semua ini merupakan landasan yang kuat bagi pemerintah dan masyarakat daerah untuk secara nyata berperan dalam memajukan daerah dan meningkatkan kesejahteraan daerah dan masyarakatnya.

Persoalannya adalah sampai seberapa besar pemerintah dan masyarakat daerah dapat menjadikan otonomi yang luas dan utuh tersebut sebagai peluang untuk mengejar kemajuan atas prakarsanya sendiri. Sebagaimana peranan birokrasi pemerintah pada umumnya, birokrasi daerah atau aparatur pemerintah daerah diharapkan berperan dalam pelaksanaan fungsi-fungsi pelayanan, pengaturan, pemberdayaan, dan pembangunan. Melalui peranannya sebagai penyedia pelayanan kepada masyarakat, aparat birokrasi penting diberi sarana dan prasarana serta sumber daya pelayanan yang adil dan maksimal untuk mendorong terwujudnya kehidupan masyarakat yang lebih bermartabat.

Sejumlah permasalahan terutama yang berhubungan dengan kinerja aparatur ternyata masih ditemui di Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung. Berdasarkan wawancara yang dilakukan pada pertengahan Juni 2006 dengan Dinas di Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung, ada beberapa hal yang menunjukkan bahwa kinerja aparatur masih lemah, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 1.1
Kinerja Dinas di Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung

No.	Dinas	Masalah Pada Kinerja Pegawai
1	Dinas Pertanian	Tidak semua program selesai sesuai dengan waktu yang ditetapkan
2	DISNAKAN	Lambatnya penanggulangan bencana virus
3	DINKES	Lambatnya penanganan wabah disentri dan muntaber
4	DISDIK	Pengalokasian Dana BOS belum optimal dan pada tempatnya
5	DISBUDPAR	Tidak semua program selesai sesuai dengan waktu yang ditetapkan
6	DISNAKERTRANS	Tidak semua program selesai sesuai dengan waktu yang ditetapkan
7	DINKESOS	Tidak semua program selesai sesuai dengan waktu yang ditetapkan
8	DISHUB	Tidak semua program selesai sesuai dengan waktu yang ditetapkan
9	DISINDAG	Tidak semua program selesai sesuai dengan waktu yang ditetapkan
10	DINKOP dan UKM	Lemahnya pemberdayaan UKM dan Koperasi
11	DISPENDA	Belum optimalnya PAD
12	DLH	Masalah pencemaran DAS yang tidak selesai-selesai
13	Dinas PU Bina Marga	Tidak semua program sesuai anggaran yang diberikan
14	Dinas Kebersihan	Tidak bisa mencari TPA yang dapat diandalkan dalam jangka waktu lama.

Sumber : Dinas yang bersangkutan

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa pada umumnya masalah pada kinerja yang ada adalah tidak semua program selesai sesuai dengan waktu yang ditetapkan. Beberapa Dinas memiliki masalah pada kinerja yang lebih spesifik, maka hal ini menunjukkan bahwa dalam melaksanakan fungsinya untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat belum berjalan dengan optimal, dengan kata lain kinerja dari Dinas yang bersangkutan belum optimal dan salah

satu penyebabnya ada pada sumber daya manusianya. Apabila di telaah secara lebih dalam lagi, maka masalah yang ada bukan pada Dinasnya, karena organisasi pada dasarnya menetapkan kebijakan yang disesuaikan dengan lingkungan, baik internal seperti pegawai, anggaran, dan lain sebagainya, maupun eksternal yang dalam hal ini adalah masyarakat itu sendiri. Pada dasarnya tidak ada kebijakan yang dibuat agar pegawai mempunyai kinerja yang buruk, kebijakan dirancang untuk menstimulasi kinerja pegawai agar lebih baik, namun keberhasilan kebijakan dan program-program yang telah dicanangkan kembali lagi kepada pelaksananya, seberapa baik mereka mampu bekerja sesuai dengan tugasnya masing-masing agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Melihat kendala kinerja di atas menunjukkan belum membudayanya etos kerja yang baik di Dinas-Dinas di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung, belum membudayanya etos kerja yang baik di organisasi ditunjukkan oleh hal-hal sebagai berikut :

1. Masih adanya sebagian pegawai yang kurang mau mendengar keluhan/saran/aspirasi masyarakat. Pada umumnya aparat pelayanan kurang memiliki kemauan untuk mendengar keluhan/saran/aspirasi dari masyarakat. Akibatnya, pelayanan dilaksanakan dengan apa adanya, tanpa ada perbaikan dari waktu ke waktu.
2. Masih sering terjadinya keterlambatan atau tidak tepat waktu di dalam proses kegiatan pelayanan atau dengan kata lain masih adanya sebagian

pegawai yang tidak menyelesaikan proses penerbitan perijinan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

3. Masih adanya sebagian kemampuan dan kompetensi sumber daya aparatur yang terlibat langsung kepada pemberian pelayanan, di mana rata-rata sumber daya aparatur di daerah belum mahir dalam menggunakan dan mengoperasikan teknologi informasi dan komunikasi yang semakin hari semakin cepat berkembang.
4. Adanya sebagian pegawai yang berkecenderungan untuk menjadikan perijinan difungsikan sebagai instrumen pendapatan.
5. Masih ada berbagai pungutan tidak resmi dalam pengurusan ijin yang diberlakukan oleh sebagian pegawai atau petugas pelayanan. Pungutan tidak resmi ini menimbulkan ketidakpastian dan biaya tinggi dalam kegiatan ekonomi.

Selain poin-poin di atas, masalah yang dirasakan sehubungan dengan manajemen sumber daya manusia adalah belum adanya standar kompetensi bagi para pegawai di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung, hal ini juga yang menyebabkan masalah pada kinerja pegawai tidak bisa terukur berdasarkan ukuran kuantitatif, melainkan hanya pernyataan-pernyataan secara umum, artinya belum ada model kompetensi yang dapat dijadikan standar penilaian.

Seseorang bisa saja lulus dalam tes seleksi, tetapi perlu diingat bahwa hasil tes masuk menjadi CPNS tidak menunjukkan atau tidak bisa digunakan untuk meramalkan kinerja di kemudian hari, sebab aspek yang diukurnya berbeda,

disinilah pentingnya pengembangan model kompetensi sebagai dasar untuk melakukan penilaian kinerja, dimana aspek penilaian kinerja diambil secara langsung dari lapangan dan diambil dari model (dalam hal ini karyawan atau kinerja) terbaik yang pernah ada, baik di Dinas maupun di Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung secara umum.

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian di atas, maka dipandang perlu untuk melakukan penelitian yang dituangkan dalam tema sentral sebagai berikut : “Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai di Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung.”

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

Belum optimalnya kinerja Dinas-Dinas yang ada di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung disinyalir karena individu-individu, dalam hal ini adalah pegawai, belum memegang dengan kuat budaya organisasi, yang direfleksikan ke dalam fungsi dari pada Dinas-Dinas itu sendiri untuk memberikan pelayanan kepada public, hal ini juga menunjukkan bahwa para pegawai yang telah lulus seleksi dan bekerja tidak mempunyai kompetensi untuk mencapai hasil yang ditargetkan, ini disebabkan karena tidak adanya model kompetensi yang dikembangkan dan diaplikasikan untuk mengukur kinerja secara lebih akurat.

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana budaya organisasi di Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung
2. Bagaimana kondisi kompetensi karyawan di Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung
3. Seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung
4. Seberapa besar pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan di Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung
5. Seberapa besar pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan di Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk :

1. Mengetahui dan membahas budaya organisasi di Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung
2. Mengetahui dan membahas kondisi kompetensi karyawan di Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung
3. Mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung
4. Mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan di Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung
5. Mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan di Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung



1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai berikut :

1. Bagi pengembangan ilmu, hasil penelitian ini dapat memperluas kajian ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan budaya organisasi dan kompetensi dalam rangka mencapai kinerja pegawai di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung. Sumbangan informasi sangat berguna untuk menambah wawasan dalam pendidikan dan pengajaran kinerja pegawai pada lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung. Sumbangan informasi sangat berguna untuk menambah wawasan dalam pendidikan dan pengajaran manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berhubungan dengan aparatur Pemerintah Daerah.
2. Bagi para praktisi, hasil penelitian ini dapat memberikan masukan bagi pihak Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui penerapan budaya organisasi dan kompetensi. Sumbangan informasi sangat berguna bagi para pengambil kebijakan yang berkaitan dengan penerapan budaya organisasi dan kompetensi, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

