

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Suatu organisasi berdiri dengan maksud dan tujuan tertentu. Untuk mewujudkan maksud dan tujuan tersebut dalam pelaksanaannya melibatkan banyak unsur sumber daya. Unsur-unsur sumber daya tersebut di antaranya adalah sumber daya alam, sumber daya modal, sumber daya teknologi, dan sumber daya yang paling penting yaitu sumber daya manusia.

Sumber daya manusia disebut sebagai unsur yang paling penting dalam mencapai tujuan suatu organisasi, hal ini wajar karena manusia adalah penggerak roda organisasi yang membuat POAC (*Planning, Organizing, Actuating, Controlling*) dalam manajemen organisasi berjalan dengan baik. Sumber daya manusia yang berkualitas akan memudahkan dalam keberhasilan pencapaian kinerja organisasi.

Kinerja organisasi merupakan gambaran mengenai sejauhmana keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi. Dalam konteks manajemen, kinerja digunakan sebagai indikator utama untuk melakukan penilaian secara periodik mengenai efektivitas operasional suatu organisasi, pembagian tugas dalam organisasi dan pegawai berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya.

Tim Studi Pengembangan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah BPKP (2000 : 9) menjelaskan bahwa "Kinerja adalah gambaran

mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan perencanaan strategis suatu organisasi.”

Salah satu organisasi yang mempunyai peran penting di suatu negara adalah organisasi pemerintah. Sumber daya manusia yang bekerja di pemerintahan disebut Pegawai Negeri Sipil atau disingkat PNS. Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai sumber daya manusia yang bekerja dalam birokrasi pemerintahan, mempunyai peran yang sangat strategis, yaitu sebagai agen pembaharuan, pelayanan dan pemberdayaan masyarakat. Aparatur pemerintah dituntut bekerja lebih profesional, bermoral, bersih dan beretika dalam mendukung reformasi birokrasi dan menunjang kelancaran tugas pemerintahan dan pembangunan.

Peran yang sangat strategis ini dalam kenyataannya belum dapat dilaksanakan secara optimal oleh PNS yang bekerja pada organisasi pemerintah. Hal ini bisa dilihat dari banyaknya keluhan dari masyarakat baik di media massa maupun di media elektronik mengenai rendahnya kinerja aparatur pemerintah.

Kualitas kerja aparatur yang rendah juga dipaparkan oleh Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara (MenPAN) yang menilai secara umum kinerja PNS rendah. Ada 60 persen PNS di Indonesia kinerjanya tidak baik. Sisanya 40 persen kinerjanya lumayan. (Musta'in Aminun,SH.,2007).

Salah satu ujung tombak organisasi pemerintah adalah sektor pelayanan publik. Sektor ini mempunyai peranan yang penting dalam pemerintahan karena

kinerja sektor publik dapat dirasakan langsung oleh masyarakat. Sektor ini yang biasanya menjadi tolok ukur masyarakat dalam menilai kinerja pemerintah.

Pelayanan publik yang baik dapat mendorong peningkatan investasi dalam dan luar negeri, karena setiap permasalahan investasi dan Perizinan harus melalui pemerintah. Kinerja aparaturnya yang buruk dapat menyebabkan investor asing maupun dalam negeri menjadi enggan untuk berinvestasi di Indonesia. Beberapa hasil survei mengindikasikan efisiensi birokrasi dalam mendukung peningkatan investasi di Indonesia masih relatif rendah. Efisiensi birokrasi yang relatif rendah antara lain terkait dengan pungutan tidak resmi, kegiatan memulai usaha, dan Perizinan yang banyak mengakibatkan biaya tinggi.

Hasil sementara survei Bank Indonesia menunjukkan permasalahan utama upaya mendorong peningkatan investasi adalah besarnya biaya yang ditimbulkan dari pungutan-pungutan tidak resmi yang mencapai 60% dari permasalahan. Laporan Bank Dunia bertajuk "Doing Business 2007", posisi Indonesia merosot empat tingkat ke urutan 135 dari 175 negara yang disurvei dalam hal kemudahan berbisnis (pengurusan perizinan), meski dinilai ada perbaikan namun tidak signifikan. Survei ini konsisten dengan seluruh hasil survei lembaga-lembaga internasional independen. Salah satunya, Economist Intelligence Unit dalam survei yang bertajuk *Global Business Environment*, menurunkan peringkat Indonesia dari urutan ke-43 pada periode 2000-2004 menjadi ke-45 untuk periode 2005-2009. Survei ini meliputi 60 negara yang menguasai 95 persen output dunia.

Pada tanggal 5 Februari 2009 dalam harian umum Pikiran Rakyat Wakil Ketua KPK Bidang Pencegahan M. Jasin mengungkapkan bahwa kota Bandung

dan Kabupaten Bandung termasuk dalam lima kabupaten/kota dengan kualitas pelayanan publik terendah di Indonesia, hal ini didasari oleh suatu survei yang dilakukan Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK). Survei tersebut dilakukan bulan Juni hingga September 2008 terhadap 105 unit layanan di 40 departemen/instansi tingkat pusat serta 52 kabupaten/kota di 20 provinsi. Jumlah responden yang disurvei sebanyak 9.930 orang, terdiri atas 3.150 responden di tingkat pusat dan 6.240 responden di tingkat kabupaten/kota.

Dibawah ini adalah tabel yang memperlihatkan 15 kabupaten/kota dengan skor integritas terendah yang dilansir oleh Pikiran Rakyat:

Tabel 1.1
15 KABUPATEN/KOTA DENGAN SKOR INTEGRITAS TERENDAH
PEMERINTAH DAERAH (2008)

15 Kab./Kota dengan Skor Integritas Terendah	Skor
Kota Tanjung Pinang	4,51
Kota Bandung	5,07
Kab. Sumenep	5,25
Kab. Bandung	5,39
Kota Pontianak	5,52
Kab.Sambas	5,54
Kota Palangkaraya	5,58
Kab.Serang	5,58
Kab.Kutai Kartanegara	5,59
Kota Malang	5,65
Kab.Kota Baru	5,70
Kota Banjarmasin	5,75
Kota Tangerang	5,85
Kab. Hulu Sungai Tengah	6,24
DKI Jakarta	6,24

Sumber : Komisi Pemberantasan Korupsi

Kabupaten Bandung ditempatkan di urutan ke-empat dalam daftar 15 kabupaten/kota dengan skor terendah dalam hal integritas pelayanan publik. Rendahnya nilai integritas pelayanan publik di daerah disebabkan oleh masih

adanya sikap koruptif para petugas pelayanan publik. Sumber KPK menyebutkan sebanyak 36% responden, misalnya, menilai ada perbedaan perlakuan dari petugas saat memberikan pelayanan. Bahkan, 31% responden menyatakan, pengguna layanan akan dipersulit apabila tidak memberi imbalan atau biaya tambahan kepada petugas.

Kabupaten Bandung, adalah sebuah kabupaten di Provinsi Jawa Barat, Indonesia. Kabupaten Bandung terdiri atas 31 kecamatan, 299 Desa dan 9 Kelurahan. Dengan jumlah penduduk sebesar 2.943.283 jiwa (Hasil Analisis 2006) dengan mata pencaharian yaitu disektor industri, pertanian, pertambangan, perdagangan dan jasa. (<http://bandungkab.go.id>) diakses pada tanggal 11 Agustus 2009.

Dengan diberlakukannya sistem otonomi daerah maka kabupaten bandung dituntut untuk bisa membiayai dan mengelola daerahnya sendiri untuk mendapatkan pendapatan. Hal ini berarti kabupaten bandung harus bisa mempromosikan, mengelola, dan memaksimalkan potensi usaha di kabupaten bandung yang berkurang dengan adanya pemisahan dengan kabupaten bandung barat. Dalam hal ini kabupaten bandung mempunyai suatu badan untuk mengurus penanaman modal dan perizinannya yaitu Badan Penanaman Modal dan Perizinan.

Badan Penanaman Modal dan Perizinan didirikan untuk menjaring investor-investor yang berfasilitas dan non fasilitas untuk menanamkan modalnya di kabupaten bandung, memberikan informasi kepada investor tentang prospek dan peluang investasi di kabupaten bandung, dan meningkatkan pengetahuan dan

kemampuan aparat di bidang penanaman modal dan perizinan. Dalam menjalankan aktivitasnya, Badan Penanaman Modal dan Perizinan harus mampu memberikan kontribusi dalam peningkatan pendapatan daerah, hingga mengurangi beban pemerintah.

Dalam perkembangannya Badan Penanaman Modal dan Perizinan membentuk Pusat Pelayanan Terpadu Satu Pintu dengan moto Praktis-Transparan-Pasti (PRASASTI) hal ini dilakukan untuk melakukan pelayanan yang lebih baik bagi masyarakat, penggabungan fungsi pelayanan akan menghilangkan aturan pelayanan yang sangat tidak memuaskan. Para pegawai pemerintah yang sudah mengenyam pendidikan tinggi mulai menyadari pentingnya pelayanan yang prima bagi masyarakat dan meninggalkan budaya lama sebagai orang yang minta dilayani menjadi orang yang harus melayani. Perubahan ini tentu saja sangat baik bagi perkembangan organisasi dan bagi masyarakat namun hingga saat ini dirasakan belum memuaskan semua pihak yang terlibat.

Dalam pengamatan langsung yang dilakukan oleh penulis masih terlihat pegawai yang terlambat datang ke kantor, pulang sebelum waktu jam kantor berakhir, bahkan ada pegawai yang berada di kantin atau bagian lain pada jam kerja. Rendahnya tingkat kesadaran dalam meningkatkan kinerja juga disampaikan Drs. Utju Rahardja selaku sekretaris Badan Penanaman Modal dan Perizinan Kabupaten Bandung dalam wawancara dengan penulis pada tanggal 28 Juli 2009 beliau mengatakan bahwa kesadaran untuk meningkatkan kinerja di instansi ini memang masih rendah, hal ini terkait dengan tidak ada sanksi yang tegas untuk para pelanggar baik dari pimpinan maupun dari instansi terkait, baik

dari BPMP khususnya maupun dari instansi kabupaten bandung umumnya. Dari segi penilaian kinerja dari 5 kriteria amat baik; baik; cukup; sedang; dan kurang maka menurut beliau 80% pegawai di BPMP mendapat nilai baik, 20 % mendapat nilai cukup. Sedangkan untuk budaya organisasi beliau mengatakan masih belum sepenuhnya sesuai dengan visi dan misi yang ada, sehingga budaya organisasi yang baik masih belum tercapai.

Kinerja pegawai yang kurang maksimal juga berdampak pada kinerja organisasi, dari data lain yang didapat dari BPMP yaitu progress report.

Tabel 1.2
PROGRESS REPORT KEGIATAN JANUARI S. D JUNI 2008

No	Jenis Pendapatan	Target	Realisasi	Realisasi target (%)
	Perizinan			
1	Izin lokasi/ IPT	44.000.000	1.595.685	3,9%
2	Izin Mendirikan Bangunan (IMB)	2.319.585.000	91.286.273	58,7%
3	Izin Undang-Undang Gangguan (HO)	438.500.000	257.726.535	58,7%
4	Surat Izin Tempat Usaha (SITU)	27.943.200	7.486.920	26,7%
5	Surat Izin Usaha Perdagangan (SIUP)	79.180.000	8.700.000	10,9%
6	Surat Izin Kepariwisataaan (SIUK)	(tidak ada target)	3.828.000	4 buah
7	Izin Usaha Tetap (IUT)	0	0	Kewenangan pusat
8	Izin Usaha Industri (IUI)	32.525.000	3.050.000	9,37%
9	Surat Izin Usaha Jasa Konstruksi (SIUJK)	(tidak ada target)	2.000.000	22 buah
10	Izin Penyelenggaraan Reklame	374.995.000	38.006.675	10,1%
11	Izin Pengendalian Pembuangan Air Limbah ke Sumber Air (PLC)	276.250.000	11.000.000	3,9%
	Non Perizinan			
12	Tanda Daftar Industri (TDI)	4.250.000	1.130.000	26,6%
13	Tanda Daftar Perusahaan (TDP)	94.650.000	8.770.000	9,2%
14	Tanda Daftar Gudang (TDG)	8.202.800	1.945.200	23,7%
15	Surat Persetujuan Penanaman Modal	0	0	0

Sumber : Badan Penanaman Modal dan Perizinan

Dari Tabel 1.2 terlihat kinerja BPMP yang lambat untuk mencapai target yang telah ditentukan. Kinerja yang lambat/ kurang baik terjadi karena kinerja pegawai yang belum maksimal hal ini bisa dipengaruhi oleh bermacam faktor diantaranya budaya organisasi. Susanto (2004:4) mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajibannya dan juga perilakunya dalam perusahaan. Sehingga bisa dipersepsikan budaya organisasi berasal dari visi, misi /moto organisasi.

Badan Penanaman Modal dan Perizinan mempunyai visi "Terwujudnya iklim investasi melalui pelayanan Perizinan satu pintu untuk mendorong pertumbuhan ekonomi daerah"

Misi BPMP :

1. Mengembangkan sistem informasi penanaman modal melalui teknologi
2. Merumuskan kebijakan yang mendorong pertumbuhan investasi
3. Meningkatkan pelayanan prima melalui pelayanan terpadu satu pintu
4. Meningkatkan SDM ke arah aparatur yang profesional, jujur dan akuntabel

Dari uraian visi dan misi diatas terlihat bahwa sebenarnya BPMP mempunyai visi dan misi yang baik, akan tetapi dalam perwujudannya ada saja oknum pegawai yang tidak mengamalkan dan menjalankan visi dan misi tersebut. Hal ini terlihat dari survei KPK yang menempatkan kabupaten bandung di urutan keempat terburuk dalam integritas pelayanan publik (data di halaman sebelumnya). Begitu juga dalam surat kabar Galamedia tanggal 19 Desember 2008 ditulis bahwa salah seorang anggota komisi B DPRD Kab. Bandung

mensinyalir masih ada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang memperlambat proses perizinan dan enggan mengubah pola pikir terkait perizinan sebelumnya. Hal ini menyebabkan proses perizinan yang dilayani pusat pelayanan terpadu satu pintu (PPTSP) tidak efektif .

Budaya organisasi yang baik menghasilkan kinerja organisasi yang baik, apabila kinerja pegawai rendah dan pemahaman dan pengamalan budaya organisasi yang baik juga rendah maka instansi akan mengalami kerugian karena tingkat efektifitas dan efisiensi yang dimiliki perusahaan sangat rendah, tujuan dan target yang telah ditetapkan tidak tercapai.

Dari data hasil temuan di atas diketahui bahwa ada permasalahan dalam kinerja Badan Penanaman Modal dan Perizinan Kabupaten Bandung, sebagai organisasi yang melayani publik maka kinerja dari organisasi ini dapat dipantau dan dirasakan langsung oleh masyarakat. Maka dari itu kinerja pada organisasi ini harus secepatnya diperbaiki.

Bertitik tolak dari uraian-uraian tersebut di atas maka penulis merasa perlu melakukan penelitian dengan judul : **"Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penanaman Modal dan Perizinan Kabupaten Bandung"**.

1.2. Identifikasi dan Rumusan masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Pegawai dalam suatu organisasi merupakan faktor penting, karena pegawai yang menjadi pengendali faktor lainnya yang terdapat dalam suatu organisasi, dan secara tidak langsung menjadi pendorong baik/buruknya kinerja organisasi.

Kinerja organisasi yang baik dipengaruhi oleh berbagai faktor yang paling diantaranya adalah budaya organisasi. Pada prinsipnya budaya organisasi menjadi pedoman pegawai dalam berperilaku untuk menjalankan tugas dan kewajibannya.

Beberapa masalah yang diidentifikasi dari latar belakang masalah adalah rendahnya kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh budaya organisasi dimana budaya kerja tiap individu berbeda.

1.2.2 Rumusan Masalah

Bertitik tolak dari latar belakang diatas maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran budaya organisasi pada Badan Penanaman Modal dan Perizinan Kabupaten Bandung?
2. Bagaimana gambaran mengenai kinerja pegawai pada Badan Penanaman Modal dan Perizinan Kabupaten Bandung?
3. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanaman Modal dan Perizinan Kabupaten Bandung ?

1.3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Gambaran budaya organisasi pada Badan Penanaman Modal dan Perizinan Kabupaten Bandung
2. Gambaran kinerja pegawai pada Badan Penanaman Modal dan Perizinan Kabupaten Bandung
3. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanaman Modal dan Perizinan Kabupaten Bandung.

1.3.2. Kegunaan Penelitian

1.3.2.1 Kegunaan ilmiah

1. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen, khususnya ilmu manajemen Sumber Daya Manusia.
2. Penelitian ini juga diharapkan dapat bermanfaat untuk memperoleh pengetahuan tentang Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai.

1.3.2.1 Kegunaan praktis

1. Penelitian ini diharapkan akan berguna untuk memberikan informasi tambahan dan menjadi salah satu pilihan manajemen dalam menentukan kebijakan dalam bidang Sumber Daya Manusia khususnya dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.
2. Bahan masukan bagi tingkatan manajerial dalam membuat pertimbangan mengenai budaya organisasi pada pegawai Badan Penanaman Modal dan Perizinan Kabupaten Bandung. Budaya organisasi adalah faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai . Karena semakin tinggi kinerja pegawai maka akan mempengaruhi kinerja organisasi dan pada akhirnya akan meningkatkan citra organisasi dan meningkatkan kepercayaan masyarakat.