

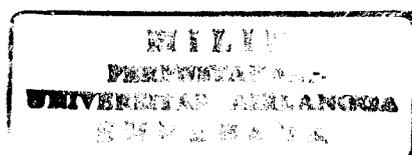
## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### 1.1. Latar Belakang

Kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur negara, khususnya Pegawai Negeri Sipil. Dalam rangka mencapai tujuan pembangunan nasional yakni mewujudkan masyarakat madani yang taat hukum, berperadaban modern, demokratis, adil dan makmur dan bermoral tinggi diperlukan Pegawai Negeri Sipil sebagai abdi masyarakat harus menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, di samping itu dalam pelaksanaan desentralisasi yang menghasilkan pelimpahan kewenangan dari pemerintah Pusat kepada Daerah, Pegawai Negeri Sipil berkewajiban untuk tetap menjaga persatuan dan kesatuan bangsa, dan harus melaksanakan tugas secara profesional dan bertanggungjawab dalam menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan, serta bersih dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme.

Manajemen Pegawai Negeri Sipil perlu diatur secara menyeluruh dengan menerapkan norma, standar dan prosedur yang seragam. Dengan adanya keseragaman tersebut, diharapkan akan dapat menciptakan keseragaman kualitas Pegawai Negeri Sipil seluruh Indonesia, sehingga memudahkan penyelenggaraan manajemen pengaturan Pegawai Negeri Sipil



dan mendapatkan perlakuan dan jaminan kepastian hukum bagi seluruh Pegawai Negeri Sipil.

Dalam menghadapi era otonomi daerah dan globalisasi, maka perlu dilakukan pengembangan sumber daya aparatur negara yang siap menghadapi perubahan lingkungan strategik, yaitu sosok Pegawai Negeri Sipil yang diharapkan mempunyai keahlian dan kemampuan untuk membawahkan pemikiran, ide-ide, aspirasi dan perubahan baru untuk perbaikan, produktifitas dan efisiensi organisasi pemerintah. Bahkan lebih jauh lagi, dapat dikatakan bahwa keunggulan suatu bangsa sangat ditentukan oleh keunggulan daya saing manusianya, bukan lagi ditentukan oleh sumber daya alamnya.

Pegawai merupakan sumber daya yang paling penting dalam organisasi publik. Pegawai yang baik dan memenuhi standar kualifikasi yang dibutuhkan hanya akan dapat diperoleh melalui upaya rekrutmen yang efektif. Organisasi dalam mencapai tujuannya dituntut mempunyai pegawai yang berkomitmen tinggi terhadap organisasi. Komitmen merupakan kondisi di mana individu sangat tertarik pada tujuan, nilai, dan sasaran yang diinginkan oleh organisasi (Miner, 1988:234-235).

Komitmen pegawai adalah bagian sangat penting dalam menunjang kemajuan organisasi, kebanyakan organisasi telah berusaha memberikan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan kerja dan menumbuhkan komitmen atau rasa memiliki pegawai terhadap organisasi. akan tetapi untuk menciptakan pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi pada organisasi tidaklah mudah, karena perilaku pegawai tidak semata-mata ditentukan oleh

pelatihan dan peraturan yang melingkupinya akan tetapi juga dipengaruhi budaya di lingkungan organisasi.

Untuk merubah perilaku pegawai agar memiliki kepedulian terhadap organisasi paling tidak diperlukan dua cara yaitu untuk kebijakan dari masing-masing pimpinan unit organisasi (*Top Down*) dan untuk adanya komitmen dari segenap bawahan untuk melakukan perubahan perilaku (*Bottom Up*), jika keduanya sudah menemukan *meeting point* maka perubahan perilaku pegawai terhadap organisasi relatif mudah diawali sehingga menumbuhkan rasa komitmen pada diri pegawai untuk memberikan yang terbaik pada organisasi(Wahyudi, 2003).

Komitmen dapat didefinisikan sebagai derajat keterlibatan relatif dari pegawai terhadap organisasi (Mowday, dkk, 1982, dalam Miner, 1988:234). Derajat keterlibatan tersebut oleh mereka dirincikan melalui tiga faktor, yaitu : *pertama*, Penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi. *Kedua*, Kemampuan untuk mengerahkan kemampuan dan usahanya bagi keberhasilan organisasi. *Ketiga*, Keinginan yang kuat untuk berkembang bersama organisasi.

Jika komitmen pegawai terhadap organisasinya tinggi, maka hal tersebut akan mendorong motivasi, tingkat keterlibatan dalam organisasi, loyalitas, kepuasan kerja, performa kerja, dan perilaku sosial pegawai menjadi tinggi pula. Selain itu, tingkat absensi dan tingkat pergantian pegawai menjadi menurun. Dengan kondisi tersebut akan terbangun dengan sendirinya suatu

suasana kerja yang memungkinkan terselenggaranya kerja sama yang baik dalam pencapaian tujuan organisasi.

Steers (1977) dalam model komitmennya menjelaskan bahwa terdapat tiga faktor yang berpengaruh terhadap komitmen pegawai, yaitu : pertama, komitmen dipengaruhi oleh faktor karakteristik pribadi karyawan (meliputi masa kerja, tingkat pendidikan dan kebutuhan untuk berprestasi); kedua, komitmen dipengaruhi oleh faktor karakteristik pekerjaan (meliputi identitas tugas, kesempatan beriteraksi, dan umpan balik); dan ketiga, komitmen dipengaruhi oleh faktor pengalaman kerja (meliputi sikap terhadap organisasi, keterandalan organisasi, dan perasaan pentingnya arti diri pegawai terhadap organisasi). Model komitmen yang dikemukakan Steers tersebut ingin dilihat penerapannya dalam organisasi pemerintahan, seperti pada Pemerintah Provinsi Jawa Timur.

Pemerintah Propinsi Jawa Timur sebagai organisasi pemerintah yang bertanggung jawab terhadap penyelenggaraan administrasi pemerintahan dan pelayanan terhadap masyarakat dituntut mampu mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya aparatur yang dimiliki guna mencapai visi dan misi yang telah dicanangkan. Mengingat kompleksitas dan pluralitas kondisi masyarakat Jawa Timur, maka aparatur dalam melaksanakan tugasnya senantiasa dituntut untuk meningkatkan kualitas moral, akhlak, iman, dan tentunya juga harus diikuti pula dengan peningkatan kemampuan dan komitmen yang didasari oleh semangat pengabdian yang berlandaskan kejujuran dan keikhlasan dalam memberikan pelayanan publik (Soenarjo, 2003).

Keberhasilan dari peran tersebut ditentukan oleh tingginya komitmen pegawai terhadap organisasi atau unit kerjanya. Hal ini yang besar pengaruhnya terhadap produktifitas. Biro Kepegawaian Sekretariat Daerah Propinsi Jawa Timur sebagai unit kerja yang melaksanakan tugas pelayanan dan pembinaan dalam bidang kepegawaian di lingkungan Pemerintah Propinsi Jawa Timur dalam upaya untuk menumbuhkan komitmen pegawai negeri sipil telah menempuh berbagai cara, diantaranya melalui tugas belajar maupun ijin belajar pada berbagai tingkat pendidikan, *in house training*, pendidikan dan latihan. Berbagai upaya tersebut diharapkan mampu mengubah sikap dan perilaku pegawai negeri sipil, khususnya di Biro Kepegawaian, guna menghadapi tantangan masa depan yakni peningkatan kualitas dan produktivitas kerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsi.

Dalam kenyataannya, performa kerja yang dimiliki oleh rata-rata pegawai negeri sipil pada Biro Kepegawaian Sekretariat Daerah Propinsi Jawa Timur belum profesional seperti yang diharapkan, sehingga berpengaruh pada rendahnya produktifitas yang ada dalam organisasi pemerintahan. Salah satu bukti masih rendahnya performa kerja pegawai negeri sipil di Biro Kepegawaian Sekretariat Daerah Propinsi Jawa Timur adalah pada jam kehadiran pegawai negeri sipil di kantor. Dari data di Biro Kepegawaian, ada sekitar 20% pegawai negeri sipil yang datang tidak tepat waktu. Pegawai negeri sipil yang bertahan kerja sampai jam kantor berakhir (07.00 – 16.30) hanya 60%, sisanya 40% pulang kurang dari jam kantor yang seharusnya. Selain data tersebut, terungkap juga bahwa ada sekitar 15% pegawai negeri

sipil yang sering keluar ruangan atau keluar dari kantor pada waktu jam efektif bekerja (15%). Permasalahan kinerja birokrasi dan komitmen organisasional pegawai di lingkungan Sekretariat Daerah Propinsi Jawa Timur khususnya dan Badan/Dinas/Lembaga pada Pemerintah Propinsi Jawa Timur pada umumnya juga telah disoroti dan mendapat perhatian yang serius dari Sekeretaris Daerah Propinsi Jawa Timur dengan diterbitkannya Nota Dinas Sekretaris Daerah tanggal 25 Pebruari 2004 Nomor : 065/233/041/2004 perihal Peningkatan Kinerja Organisasi di lingkungan Sekretariat Daerah Propinsi Jawa Timur (Soekarwo, 2004). Kondisi tersebut telah menginspirasi untuk meneliti pengaruh faktor-faktor pendorong terciptanya komitmen pegawai negeri (karakteristik pribadi, karakteristik pekerjaan dan pengalaman kerja), mengingat komitmen merupakan suatu hal yang mendasar dalam mendorong terciptanya suatu performan kerja yang profesional yang dimiliki oleh pegawai pada suatu organisasi (Porter & Steers, 1991).

## **1.2. Rumusan Masalah**

Dengan berdasarkan latar belakang di atas, dapat dirumuskan beberapa permasalahan sebagai berikut :

“Apakah karakteristik pribadi, karakteristik pekerjaan dan pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen pegawai negeri sipil?”

### 1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari pelaksanaan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh karakteristik pribadi, karakteristik pekerjaan dan pengalaman kerja secara bersama-sama terhadap komitmen pegawai negeri sipil.

### 1.4. Manfaat Penelitian

#### 1. Manfaat secara teoritis:

- Memberikan informasi dan bukti empiris tentang seberapa jauh pengaruh karakteristik pribadi, karakteristik pekerjaan, dan pengalaman kerja terhadap komitmen organisasi, khususnya diterapkan pada komitmen pegawai negeri sipil.
- Diharapkan dapat menjadi sumber wacana untuk memperluas ilmu pengetahuan bagi pengembangan sumber daya manusia.

#### 2. Manfaat secara praktis

- Dengan mengetahui kenyataan bahwa komitmen pegawai negeri sipil di Biro Kepegawaian Sekretariat Daerah Propinsi Jawa Timur berpengaruh terhadap kinerja pemerintahan, maka diharapkan penelitian ini membantu Pemerintah Propinsi Jawa Timur dalam merumuskan suatu strategi yang tepat untuk mendapatkan pegawai yang berkomitmen tinggi.
- Memberikan arahan bagi Pemerintah Propinsi Jawa Timur dalam menentukan strategi yang tepat dalam meningkatkan komitmen pegawainya dengan penekanan pada faktor-faktor yang signifikan terhadap tingginya komitmen.