

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai peranan penting dalam mengembangkan tatanan pemerintahan. Penggerak dari sistem organisasi pemerintah adalah manusia yang ada didalamnya, yaitu pegawai yang bekerja dalam kerangka tugas, fungsi dan tanggung jawabnya. Sarana prasarana dalam kegiatan organisasi menjadi media bagi sumber daya manusia untuk menunjang pekerjaannya. Sedangkan yang menentukan langkah strategis formulasi, implementasi hingga evaluasi kebijakan organisasi adalah SDM didalamnya.

Peningkatan SDM dalam berbagai kegiatan misalnya, pendidikan, pelatihan dan lain sebagainya, merupakan upaya pemerintah dalam mengembangkan kualitas dan kompetensi untuk meningkatkan kinerja SDM yang berkualitas dan profesional. Peningkatan SDM harus di dukung oleh adanya ketentuan hukum yang memberikan ruang bagi aparatur negara dalam menjalankan tanggung jawabnya.

Dalam rangka mendukung reformasi birokrasi secara konsisten dalam bidang kepegawaian, maka pemerintah mengganti Undang-Undang kepegawaian yaitu Undang-Undang No 8 tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian dengan Undang-Undang No 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN). Dalam UU ASN ditegaskan mengenai pengembangan peningkatan kualitas Aparatur Sipil Negara (ASN) melalui pengembangan karir yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang tercantum pada pasal 69 Undang-Undang nomor 5 tahun 2014.

Reformasi birokrasi berfungsi untuk mempengaruhi terhadap perkembangan administrasi publik yaitu dengan penempatan kembali fungsi aparatur pemerintah sebagai pelayan publik. Ini yang dimaksud dengan konsep dari konteks otonomi daerah, dimana konsep ini merupakan salah satu tolok ukur untuk mengukur kemampuan kinerja aparatur pemerintah daerah dalam melaksanakan kewenangannya untuk melakukan pelayanan terhadap masyarakat.

Kinerja dalam sebuah organisasi dilakukan oleh segenap SDM baik unsur pimpinan dan pegawai. Banyak sekali faktor yang dapat mempengaruhi SDM untuk menjalankan kinerjanya, baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar dirinya. Setiap pegawai mempunyai kemampuan masing-masing, baik pengetahuan dan keterampilan, kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya, motivasi dan kepuasan kerja. Selain itu pegawai mempunyai kepribadian, sikap, dan perilaku yang dapat mempengaruhi kinerjanya.

Followership adalah cerminan kepemimpinan, bagaimanapun kebenaran yang mendasarinya, pemimpin tidak akan ada tanpa ada dukungan dari pengikutnya. Keberhasilan sebuah organisasi tidak ditentukan oleh kemampuan para pemimpinnya saja tapi harus didukung oleh para pegawai yang memiliki kemampuan yang cukup. Organisasi saat ini menghendaki keterlibatan pegawai dalam setiap kegiatannya. Keterlibatan pegawai membuat mereka merasa dihargai, merasa memiliki, merasa lebih bertanggung jawab, dan pada gilirannya akan meningkatkan kinerja mereka (Tsung dan Tsai, 2013).

Di samping itu, SDM juga harus mempunyai komitmen yang kuat pada sebuah organisasi. Komitmen organisasi merupakan rasa kesetiaan atau loyal, dan

rasa memiliki dari seseorang terhadap sebuah organisasi. Komitmen organisasi ini mencerminkan tingkat dimana pegawai mengenal sebuah organisasi dan terikat pada tujuannya. Ini adalah sikap kerja yang penting karena pegawai yang memiliki komitmen, diharapkan bisa menunjukkan kesediaan untuk berkerja lebih keras dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja dan pada akhirnya akan mencapai tujuan organisasi.

Saat ini hampir sebagian organisasi pemerintahan ditemukan rendahnya kinerja dalam proses pelayanan kepada publik karena disebabkan oleh rendahnya perilaku *organizational Citizenship Behavior* (OCB) PNS. Sedangkan tujuan dari OCB adalah memberikan kontribusi kepada setiap individu yang sangat besar melebihi tuntutan peran mereka dan memberikan pencapaian kinerja yang baik di dalam sebuah organisasi. Konsep OCB ini melibatkan beberapa perilaku seperti perilaku menolong orang lain, dan menjadi suka relawan untuk tugas-tugas ekstra. Perilaku-perilaku ini yang disebut dengan *Altruism*. Jika perilaku PNS didasarkan kembali atas *altruism*, maka kinerja organisasi pemerintah akan jauh lebih baik. Kajian empirik memberikan bukti ini, bahwa perilaku *Altruism* memiliki pengaruh terhadap peningkatan kualitas bahkan kuantitas produktifitas PNS yang pada gilirannya akan mempengaruhi peningkatan kinerja organisasi. Darto (2014).

Kinerja pegawai merupakan suatu masalah yang saat ini cukup menarik untuk dibahas, karena sangat berguna dan bermanfaat baik bagi kepentingan pegawai, masyarakat dan organisasi itu sendiri, misalnya bagi pegawai, kinerja pegawai yang baik menjamin agar proses pelayanan sipil akan berjalan dengan baik. Bagi masyarakat, kinerja pegawai akan memberikan gambaran kepada

masyarakat mengenai ketaatan PNS terhadap hukum dan aturan yang dilaksanakan dengan baik pada proses pelayanan. Sedangkan untuk organisasi itu harapannya agar tujuannya bisa tercapai sesuai dengan visi dan misi organisasi.

Pendayagunaan sumber daya manusia sangatlah penting dalam dunia birokrasi, karena sumber daya manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak dalam organisasi pemerintahan. Pemerintahan dengan sendirinya tidak luput dari tuntutan untuk meningkatkan efisiensi pelaksanaan sumber daya yang ada karena Sumber daya manusia merupakan faktor yang sentral dalam organisasi. Apapun bentuk dan tujuan organisasi itu harus di buat berdasarkan visi dan misinya.

Hal ini dibuktikan pada Kantor Sekretariat Daerah di Kabupaten Kepulauan Tanimbar (KKT), peran Sekretariat Daerah sangat penting dalam mengatur serta menggerakkan mekanisme kerja suatu sistem pemerintahan. Sesuai dengan visinya yaitu terwujudnya Sekretariat Daerah yang proaktif dan efektif menuju tata kelola pemerintahan yang baik, dengan tujuan meningkatkan kualitas penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan pelayanan yang terpadu sesuai keinginan masyarakat, sasarannya yaitu menyelenggarakan pelayanan prima yang baik untuk internal organisasi, dengan harapan terciptanya masyarakat Kepulauan Tanimbar yang sejahtera.

Terdapat 8 (delapan) Bagian atau Unit Kerja pada Sekretariat Daerah KKT. Setiap Bagian atau Unit Kerja membawahi 3 (tiga) Kepala Sub Bagian. Bagian dan Unit Kerja dipimpin oleh seorang Kepala Bagian dan dibantu oleh para Kepala Sub Bagian serta staf pelaksana pada setiap sub bagian. Berikut tabel rincian jumlah pegawai baik pejabat struktural maupun staf pada setiap bagian atau unit

kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 1.1
Jumlah Pegawai Sekretariat Daerah

No	Unit Kerja	Jumlah Pegawai
1	Bagian Organisasi dan Tata Laksana	36 Orang
2	Bagian Pemerintahan Umum dan Otonomi Daerah	30 Orang
3	Bagian Hukum	30 Orang
4	Bagian Perekonomian dan Kesejahteraan Rakyat	27 Orang
5	Bagian Humas dan Protokoler	29 Orang
6	Bagian Pengadaan Barang dan Jasa	29 Orang
7	Bagian Pembangunan	29 Orang
8	Bagian Umum dan Perlengkapan	90 Orang

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2021

Dengan jumlah pegawai yang cukup banyak tersebut, tetapi untuk tatanan pelaksanaan tugas dan fungsinya masih tergolong belum efektif dan efisien, karena belum adanya profesionalisme dalam bekerja sehingga belum tercapainya kinerja pegawai yang baik dan profesional.

Permasalahan kinerja pegawai yang paling sering terjadi dilihat dari ketidakdisiplinan yang dilakukan oleh para pegawai, peraturan pegawai yang diharuskan datang pukul 07.30 WIT namun kenyataannya banyak pegawai yang tidak mengikuti apel pagi, padahal sudah diberikan arahan kepada pegawai agar mentaati aturan dan tidak boleh terlambat. Permasalahan lainnya adalah mengenai disiplin pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan, masih terdapat beberapa pegawai yang tidak langsung mengerjakannya. Terkadang mengabaikannya sehingga tidak dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu.

Selain itu juga terdapat beberapa pegawai yang masih mementingkan dirinya sendiri, terbilang masih egois dan tidak memikirkan orang lain. Hal ini sangat dirasakan oleh para pegawai baru, sehingga membuat mereka tidak berani bertanya apabila mereka mengalami kesulitan atau kesalahan dalam bekerja.

Permasalahan-permasalahan diatas dapat penulis simpulkan bahwa masih ada pegawai yang tidak memiliki rasa tanggung jawab dan empati terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Hal ini tergambar dari perilaku staf yang tidak memperdulikan jam kerja yang sudah diatur sesuai ketentuan yang berlaku, mengakibatkan bisa berdampak pada pelayanan publik yang kurang cepat, dan tidak profesionalisme.

Peran pemimpin juga harus mengedepankan gaya kepemimpinan yang jujur, transparan dan memiliki empati dalam memberikan perintah kepada para pegawainya, hal ini bisa berdampak pada kualitas kinerja pegawai dalam sebuah organisasi dan terutama layanan kepada masyarakat.

Pemilihan PNS di KKT sebagai objek penelitian karena didasari pada beberapa permasalahan terkait kinerja PNS di KKT sebagaimana diuraikan diatas, sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih dalam dengan mengambil judul Pengaruh *Followership*, Komitmen Organisasi, dan *Altruism* terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Kepulauan Tanimbar (Studi pada Sekretariat Daerah).

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian, maka masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut: (1) Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *followership* terhadap kinerja PNS di KKT. (2) Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja PNS di KKT. (3) Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Altruism* terhadap kinerja PNS di KKT. (4) Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Followership*, Komitmen Organisasi, dan *Altruism* secara bersama-sama terhadap kinerja PNS di KKT.

1.3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah penelitian di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut : (1) mengetahui pengaruh positif dan signifikan antara *followership* terhadap kinerja PNS di KKT. (2) mengetahui pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja PNS di KKT. (3) mengetahui pengaruh positif dan signifikan *altruism* terhadap kinerja PNS di

KKT. (4) mengetahui pengaruh positif dan signifikan antara *followership*, komitmen organisasi, dan *altruism* secara bersama-sama terhadap kinerja PNS di KKT.

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan evaluasi terhadap kinerja PNS di KKT khususnya yang berurusan langsung dengan pelayanan dasar bagi masyarakat di Sekretariat Daerah KKT sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas SDM dan pelayanan publik yang lebih baik.

