

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Peranan sumberdaya manusia merupakan salah satu faktor utama yang sangat penting dalam organisasi. Pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif merupakan jalan bagi suatu organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan pertumbuhan suatu organisasi di masa yang akan datang. Dengan kata lain, keberhasilan atau kemunduran suatu organisasi tergantung pada keahlian dan keterampilan pegawai yang bekerja di dalamnya. Artinya, peningkatan sumber daya manusia yang ada secara profesional perlu ditingkatkan secara berkesinambungan. Profesionalisme membutuhkan tenaga kerja yang berdedikasi tinggi, moralitas yang baik, loyalitas terjamin dan mempunyai disiplin kerja yang tinggi.

Taliziduhu (2002:7) mengatakan bahwa ilmu pemerintahan dapat didefinisikan sebagai ilmu yang mempelajari bagaimana pemerintah (unit kerja publik) bekerja memenuhi dan melindungi tuntutan (harapan, kebutuhan) yang diperintah akan jasa publik dan layanan publik, dalam hubungan pemerintahan. Dengan kata lain ilmu pemerintahan mempelajari persoalan-persoalan organisasi, administrasi, manajemen dan kepemimpinan dalam penyelenggaraan organisasi publik atau badan-badan publik yang bertugas melaksanakan kekuasaan negara sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan.

Perkembangan suatu kajian, adalah perwujudan dari respons terhadap kondisi kebutuhan masyarakat sebagai suatu fenomena kajian ilmu pemerintahan yang semakin dihadapkan oleh kompleksitas permasalahan yang terjadi oleh perkembangan yang terdapat dalam masyarakat. Ilmu pemerintahan yang merupakan kajian ilmu yang memadukan kajian ilmu murni yang diharapkan dapat diimplementasikan sebagai reaksi terhadap kondisi kemasyarakatan yang terdapat dalam kajian formal ilmu pemerintahan.

Fenomena prinsipil yang terjadi dalam kajian keilmuan yang terkait dengan manajemen sumberdaya manusia juga mengalami hal tersebut, seperti dalam kajian administrasi yang banyak dipinjam dalam beberapa metode yang digunakan oleh ilmu pemerintahan. Sangat cepatnya perkembangan tersebut, menjadi tantangan bagi institusi pemerintahan untuk tampil mengikuti lahirnya berbagai paradigma secara global. Keterbatasan pendanaan dan sumberdaya manusia yang memiliki tingkat inovasi yang berorientasi kepada pelayanan masyarakat dalam tubuh birokrasi, realitas tersebut merupakan sesuatu yang menjadi kondisi empirik yang tidak dapat dihindari. Sementara, kuatnya perkembangan paradigma tersebut juga terjadi dimasyarakat dan menjadi harapan masyarakat yang semakin tinggi.

Birokrasi diharapkan mampu menjadi motivator dan sekaligus menjadi katalisator dari bergulirnya pembangunan, mampu menjalankan perannya sebagai birokrasi modern yang tidak hanya mengedepankan kemampuan menyelenggarakan tugas dan fungsi organisasi saja tetapi juga mampu merespons aspirasi publik kedalam kegiatan dan program organisasi dan mampu melahirkan inovasi baru yang

bertujuan untuk mempermudah kinerja organisasi dan sebagai bagian dari wujud aparat yang profesional.

Pembangunan dibidang aparatur pemerintah merupakan bagian yang integral dalam tatanan kehidupan administrasi pemerintah, guna mencapai kelancaran tugas pemerintah dan pembangunan tersebut sangat ditentukan oleh pelaksanaannya demi terciptanya kesejahteraan masyarakat yang merupakan cita-cita bangsa yang tertuang dalam UUD 1945. Bratakusumah (2000:1) mengatakan bahwa penyelenggaraan tata pemerintahan yang baik menuntut tersedianya aparatur yang profesional. Hal ini merupakan prasyarat dalam meningkatkan mutu penyelenggaraan dan kualitas pelayanan pemerintah kepada masyarakat. Profesionalisme tersebut sangat tergantung pada kompetensi, kemampuan, sikap, pengabdian dan keikhlasannya.

Pentingnya profesionalisme aparatur pemerintahan ini telah diatur pada pasal 3 ayat (1) Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian yang menyebutkan bahwa:

“Pegawai Negeri berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan.”

Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 pada intinya memuat Manajemen Pegawai Negeri Sipil, dimana didalamnya mencakup penetapan norma, standar, prosedur, formasi, pengangkatan, pengembangan kualitas sumberdaya Pegawai Negeri Sipil, pemindahan, gaji, tunjangan, kesejahteraan, pemberhentian, hak, kewajiban dan kedudukan hukum. Disinilah arti pentingnya penerapan

manajemen yang baik dalam bidang kepegawaian dalam mewujudkan profesionalisme Pegawai Negeri Sipil untuk mendukung kinerja pemerintah, oleh karenanya, setiap aparatur pemerintah dituntut untuk dapat melakukan tugas dan fungsinya secara profesional.

Namun dalam realisasinya, hal tersebut tidaklah mudah terbentuk dengan sendirinya. Banyak hal yang terjadi justru adalah sebaliknya dan banyak aparatur pemerintah daerah kurang mampu menyelenggarakan suatu pemerintahan agar memiliki kredibilitas tinggi dan proses pembangunan dapat berlangsung secara berdayaguna, berhasilguna, aspiratif serta bertanggungjawab.

Hal yang dilematis terjadi ketika kebutuhan masyarakat terhadap pelayanan publik meningkat, tidak diikuti oleh keahlian dan keterampilan aparatur untuk membentuk suatu mekanisme kerja pelayanan yang baik

Seiring dengan penyelenggaraan otonomi daerah, sebagaimana telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004, Pemerintah Kabupaten Lampung Tengah telah melakukan penataan kelembagaan perangkat daerah. Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Lampung Tengah Nomor 08 tahun 2011 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Nomor 12 Tahun 2007 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Lampung Tengah, Dinas Pemuda Olahraga, Kebudayaan, dan Pariwisata (Porabudpar) berkedudukan sebagai unsur pelaksana kewenangan otonomi daerah yang memiliki tugas membantu Bupati dalam penyelenggaraan pemerintahan, administrasi, organisasi, dan tata laksana serta memberikan pelayanan administratif kepada seluruh perangkat otonom dibidang pemuda, olahraga, kebudayaan dan pariwisata.

Beberapa permasalahan umum yang menyangkut kondisi aparatur di Dinas Porabudpar Kabupaten Lampung Tengah dalam menjalankan tugas dan fungsinya, yaitu: *pertama*, masih rendahnya kemampuan dalam menggunakan teknologi modern dan penguasaan informasi secara global untuk dapat menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan; *kedua*, belum mampunya setiap aparatur mengimplementasikan pertanggungjawaban secara penuh (*personal accountability*) sesuai dengan bidang tugas dan fungsinya; *ketiga*, lemahnya akselerasi penyelesaian tugas pekerjaan yang dapat mengakibatkan penundaan waktu; dan *keempat*, masih lemahnya kemampuan menyusun agenda kegiatan yang memprioritaskan kebutuhan penunjang kerja bagi perangkat daerah untuk mendukung kelancaran tugas-tugas Bupati Lampung Tengah.

Dalam menghadapi tuntutan pembangunan maupun pelayanan kepada masyarakat yang semakin majemuk masih menghadapi kendala-kendala. Pegawai Negeri Sipil di Dinas Porabudpar dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat masih terkesan pilih kasih, terdapat perbedaan perlakuan dan pelayanan antara orang yang dikenal, berpenampilan rapi dan pejabat atau pegawai dibandingkan dengan orang yang tidak dikenal, penampilan kurang rapi dan masyarakat biasa.

Para pegawai Dinas Porabudpar kurang berani mengambil keputusan dalam menyelesaikan permasalahan yang dihadapi dan kemudian menyerahkan pengambilan keputusan kepada atasannya (Kepala Dinas, Sekretaris, Kepala Bidang atau Kepala Seksi), walaupun kadang-kadang persoalan tersebut hanya permasalahan sepele, pada masalah ini penulis mengartikan pegawai tersebut adalah contoh orientasi pada prinsip *Asal Bapak Senang* (ABS). Hal tersebut

menjadi tantangan tersendiri bagi Dinas Porabudpar khususnya dan Kabupaten Lampung Tengah pada umumnya untuk membangun aparatur yang profesional guna menjalani fungsinya sebagai salah satu instansi penyelenggara pemerintahan daerah di Kabupaten Lampung Tengah.

Sementara itu, penulis juga mencoba mengkaitkan belum optimalnya pelayanan di Dinas Porabudpar dengan masalah sistem kompensasi yang berlaku di lingkup organisasi ini. Sebagaimana diketahui sistem kompensasi yang berlaku selama ini di lingkungan Pegawai Negeri Sipil dianggap belum mampu menyentuh rasa keadilan dan kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil. Hal ini dikarenakan sistem kompensasi yang ditetapkan belum mendasarkan pada keadilan internal (*internal equity*) dan keadilan keluar (*exsternal equity*) (Islamy, 2000:33). Bahkan, menurut hasil penelitian bahwa imbalan yang diterima Pegawai Negeri Sipil hanya dapat memenuhi separuh kebutuhan hidup sehari-hari (Achmady, dalam Thoha, 1997:114).

Dalam konteks pemberian kompensasi di lingkup Dinas Porabudpar, terdapat beberapa hal yang belum berjalan dengan baik. Dalam hal ini, adalah terkait dengan pemberian tunjangan diantara para pegawai, misalnya, adanya perbedaan penentuan besaran honorarium kegiatan, dan penentuan pemotongan honorarium kegiatan. Lebih lanjut, setiap pegawai pasti sangat senang bila mendapatkan suatu kompensasi. Kompensasi bukan hanya di berikan dalam bentuk uang tunai, suatu ucapan "terima kasih" saja, sudah merupakan suatu penghargaan yang sangat ditunggu-tunggu oleh semua orang. Dengan adanya penghargaan yang diberikan kepada seseorang tentunya akan lebih memberi dorongan untuk kembali berprestasi pada orang tersebut. Bila pegawai merasa bahwa suatu hasil kerjanya

tidak dihargai oleh orang lain terlebih oleh atasan, tentunya hal ini dapat membuat semangat pegawai tersebut akan semakin kendur didalam bekerja. Hal seperti ini masih terjadi dilingkungan Dinas Porabudpar, dimana atasan tidak menghargai apa yang telah dilakukan oleh stafnya. Dengan demikian, sistem kompensasi di lingkungan organisasi ini belum memberikan gambaran yang sesuai dengan harapan pegawai secara keseluruhan.

Selanjutnya, faktor lain yang menjadi salah satu isu strategis yang menjadi perhatian serius dalam penelitian ini adalah memasalah disiplin kerja. Dalam hal ini, pegawai di lingkungan Dinas Porabudpar sebagian besar masih belum memiliki disiplin yang tinggi. Hal ini juga disebabkan penegakan disiplin kerja belum dilaksanakan secara konsisten dalam organisasi ini. Dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai, pemerintah telah memberikan suatu kebijaksanaan dengan di keluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Pegawai Negeri Sipil sebagai aparat pemerintah dan abdi masyarakat diharapkan selalu siap sedia menjalankan tugas yang telah menjadi tanggungjawabnya dengan baik, akan tetapi sering terjadi pelanggaran disiplin seperti datang terlambat, pulang sebelum waktunya, bekerja sambil ngobrol dan penyimpangan-penyimpangan lainnya yang menimbulkan kurang efektifnya pegawai yang bersangkutan.

Citra ideal profesional aparatur tersebut tidak mudah terbentuk tanpa dukungan kemampuan, kemauan, sistem kompensasi dan disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil. Keempat hal tersebut merupakan komponen-kompnen yang saling terkait dan berhubungan dalam membentuk sosok profesionalisme aparatur dalam menjalankan tugas dan fungsi sesuai bidang masing-masing.

Hal ini sesuai dengan konsep yang dikemukakan Moenir (2006: 69), bahwa profesionalisme kerja berpengaruh dan menjadi tolak ukur dalam menilai kinerja pegawai pada instansi pemerintah dalam melaksanakan program kerjanya. Artinya kinerja yang optimal menunjukkan bahwa pegawai tersebut telah bekerja secara profesional.

Profesionalisme pegawai digunakan dalam kebijakan pemerintah dalam upaya mewujudkan kinerja pelayanan publik di lingkungan unit kerja pemerintahan yang terukur dan dapat dievaluasi keberhasilannya, pemerintah daerah perlu memiliki dan menerapkan prosedur kerja yang standar. Prosedur kerja merupakan pedoman atau acuan untuk melaksanakan tugas pekerjaan sesuai dengan fungsi dan alat penilaian kinerja instansi pemerintah berdasarkan indikator indikator teknis, administratif dan prosedural sesuai dengan tata kerja, prosedur kerja dan sistem kerja pada unit kerja yang bersangkutan.

Penelitian terdahulu yang relevan dengan kajian penelitian ini adalah: *Analisis Kebutuhan Sumber Daya Manusia (Studi Kasus pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan Penanaman Modal serta Pengelolaan Pasar Pemerintah Kota Sukabumi)* yang dilakukan oleh Yusvia Rosalina Tahun 2007. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pelayanan administrasi yang dilakukan pegawai belum optimal, hal ini dikarenakan kurangnya pegawai yang profesional, tidak terdapatnya sistem pola karir yang bisa dijadikan pedoman, rendahnya disiplin kerja pegawai, kurangnya evaluasi terhadap pelaksanaan pembinaan pegawai, penerapan sanksi yang tidak proporsional dan konsisten, lemahnya koordinasi antar bidang serta penempatan pegawai yang tidak sesuai.

Dengan demikian, berdasarkan permasalahan-permasalahan yang ditemukan dan sekaligus untuk memfokuskan pembahasan dalam penelitian ini, maka penelitian ini bermaksud membahas mengenai manajemen sumberdaya aparatur pemerintah daerah yang diberi judul: **”Pengaruh Profesionalisme, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Lampung Tengah”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dirumuskan permasalahan utama dalam penelitian ini adalah: ”Seberapa besar pengaruh profesionalisme, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Lampung Tengah?”

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh profesionalisme, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Dinas Pemuda Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Lampung Tengah.

D. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini diharapkan:

1. Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam pengembangan kajian ilmu pemerintahan, khususnya tentang manajemen pemerintahan yang berkaitan upaya pemerintah daerah dalam meningkatkan kinerja pegawai di era otonomi daerah.

2. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi Dinas Pemuda Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Lampung Tengah dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai melalui optimalisasi profesionalisme, pemberian kompensasi dan penerapan disiplin kerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya dalam instansi.