

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual adalah instansi pemerintah di bawah naungan Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia yang merupakan sektor publik yang dikendalikan oleh negara. Sektor Publik merupakan bagian dari perekonomian nasional yang dikendalikan oleh pemerintah. Bagian dari perekonomian ini berkaitan dengan pemberian atau penyerahan jasa-jasa pemerintah kepada publik. (Vincent Gaspersz, 2004 : 1). dalam hal Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual memberi perlindungan kepada masyarakat terhadap Hak Kekayaan Intelektual secara legal dalam koridor hukum, sehingga masyarakat merasa aman dan mendapat perlindungan hukum atas Hak Kekayaan Intelektual yang diinginkan seperti perlindungan Hak atas karya Cipta (seperti lagu, karya seni, buku, lukisan, logo, dsb), perlindungan Hak atas Merek (barang maupun jasa), perlindungan Hak atas Paten (penemuan, invensi-invensi), perlindungan Hak atas Desain Industri, Perlindungan Rahasia Dagang, dan perlindungan Hak atas Desain Tata Letak Sirkuit Terpadu.

Dalam memasuki perdagangan bebas dunia *AFTA (Asia Free Trade Area)* yang ditetapkan oleh WTO, peran HKI sangat diperlukan, terutama untuk melindungi hak-hak para pencipta, atau penemu, agar hasil karyanya dan hak-haknya sebagai pencipta atau penemu mendapat perlindungan oleh hukum dari pemalsuan, penjiplakan, peniruan yang dihasilkan dari persaingan tidak sehat pada perdagangan dan dunia usaha baik di dalam maupun luar negeri.

Perlindungan Hak Kekayaan Intelektual Merupakan suatu bentuk dari Ketahanan Nasional. Dalam menghadapi Ancaman, Hambatan, dan Gangguan dari ketahanan nasional itu sendiri dalam bidang kekayaan intelektual adalah adanya pembajakan, pengkopian tanpa izin, peniruan, penjiplakan, dan beritikad tidak baik secara hukum, sehingga merugikan bagi negara dan mematikan para pencipta untuk berkarya dikarenakan hasil karyanya tidak mendapat perlindungan

hukum yang layak, atau kurang penegakan hukum sehingga karya cipta maupun industri tidak dapat bersaing dengan negara lain karena hasil karyanya sudah dibajak dan dinikmati keuntungannya oleh si pembajak. Hal ini juga mengancam Aspek sosial dan budaya, seperti halnya diambilnya hasil budaya kita di klaim oleh negara lain, dikarenakan lemahnya perlindungan Hak Kekayaan Intelektual yang diberikan dan kesadaran dari masyarakat untuk mendaftarkan karya intelektualnya. Sosialisasi dari perlindungan kekayaan intelektual ini perlu ditingkatkan agar masyarakat tahu akan pentingnya kekayaan intelektual itu didaftar dan mendapat perlindungan. Untuk aspek politik sangat dirugikan, karena Indonesia menjadi masuk daftar hitam sebagai negara pembajak, sehingga negara asing yang ingin melakukan perdagangan maupun menanamkan investasi dalam negeri, menjadi ragu-ragu karena adanya pembajakan ini, hal ini menyebabkan adanya Ancaman, Hambatan, Gangguan bagi aspek perekonomian, akan tetapi semua itu merupakan Tantangan yang ada, tergantung kita menyikapinya.

Perkembangan Hak Kekayaan Intelektual di Indonesia, menuntut kantor Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual untuk meningkatkan pelayanan prima kepada masyarakat. Oleh karena itu, kantor Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual dituntut pula untuk meningkatkan kinerja pegawai agar dapat melayani masyarakat dengan memberikan pelayanan prima.

Organisasi / Lembaga pemerintah dirasa perlu mengadakan pembenahan disana sini terutama dari segi sarana dan prasarana serta Sumber Daya Manusia (SDM) yang handal dan berkualitas kerja, sehingga dapat memuaskan masyarakat yang notabene sebagai pelanggan, dan masyarakat tidak merasa dirugikan dikarenakan adanya kelambanan dalam pelayanan yang diberikan disebabkan kurangnya SDM yang handal dan cekatan dalam melayani masyarakat, sehingga menyebabkan persepsi negatif dalam pelayanan masyarakat.

Sumber Daya Manusia merupakan permasalahan pada aspek Penduduk, yang juga berkaitan dengan perkembangan perekonomian. Apalagi jika sumber daya manusia itu tersebut berkaitan dengan sektor publik yang notabene melayani masyarakat. Selain pengangguran, penambahan penduduk, (kelahiran dan kematian), pencatatan penduduk, peningkatan kinerja Sumber Daya Manusia

sangatlah penting baik di sektor swasta maupun publik, karena disinilah peranan dari Sumber Daya Manusia yang dipekerjakan sebagai pegawai sangatlah dibutuhkan demi berjalannya roda kinerja organisasi di segala sektor.

Seperti pendapat Yuwono Sudarsono dikutip oleh Wan Usman (2003) *“Dalam era regionalisasi AFTA 2003, APEC 2010 dan 2020 serta WTO yang berlaku sejak 1995, persaingan yang berpusat pada sumber daya manusia dirasakan diseluruh dunia”*, oleh karena itu organisasi pemerintahan harus dapat meningkatkan kinerja dari pegawai, agar dapat bersaing dengan bangsa lain didunia dalam memasuki perdagangan bebas dunia dan dapat bersaing dengan sehat. Menurut (Mucthar Lubis, 1985 : 86), birokrasi juga dituntut supaya kreatif, inovatif, dan cepat tanggap serta peka terhadap perkembangan

Berdasarkan hasil survey KPK (Komisi Pemberantasan Korupsi), Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia tercatat sebagai Departemen / Lembaga Negara yang paling buruk dari 11 lembaga yang integritas paling rendah dalam pelayanan publik (Seputar Indonesia, 2008). akan tetapi, Direktorat Jenderal HKI tidak termasuk kedalam ketiga unit kerja yang buruk pelayanannya dalam lingkungan Departemen Hukum dan HAM RI, dan perlu diakui, Direktorat Jenderal HKI mempunyai citra yang cukup baik terhadap pelayanan masyarakat. Namun demikian, perlu juga dipertahankan dan ditingkatkan pelayanan Hak Kekayaan Intelektual terhadap masyarakat dengan meningkatkan kinerja pegawai secara prima agar dapat diperoleh hasil yang maksimal.

Seperti dikutip dari media cetak (Seputar Indonesia, 2008), Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia mengantisipasi Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia kedepan agar tidak dinilai sebagai lembaga terburuk dalam pelayanan publik akan memfokuskan pada sumber daya manusia (SDM) dan tata pelaksanaan (prosedural). Dalam hal ini Sumber Daya Manusia akan kembali diberi penegasan agar melayani masyarakat dengan lebih baik. Dengan demikian, tujuan yang diinginkan Mentri Hukum dan HAM untuk meningkatkan kinerja SDM dan tata pelaksanaan prosedural. Peningkatan kinerja SDM bisa dilihat pula

dari Budaya Organisasi institusi tersebut dan hal-hal apa saja yang memotivasi Pegawai untuk lebih meningkatkan kinerja yang diharapkan.

Peningkatan SDM (Sumber Daya Manusia), dan sangat diperlukan karena untuk meningkatkan pelayanan prima terhadap masyarakat. disebabkan Faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi adalah sumber daya manusia (*Human Resources*), kualitas pelayanan (*Quality Service*) dan kepuasan pelanggan (*customer satisfaction*).

Peningkatan kinerja SDM (Sumber Daya Manusia) dalam hal ini adalah pegawai sangat diperlukan, terlebih lagi masyarakat dewasa ini cukup kritis dalam menyikapi masalah kualitas pelayanan dari organisasi pemerintahan yang dinilai kurang memberikan pelayanan prima bagi masyarakat, sehingga masyarakat merasa kurang puas akan pelayanan yang diberikan oleh kantor-kantor pemerintahan.

Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual adalah institusi / lembaga yang bertujuan melayani masyarakat dalam pendaftaran permohonan HKI dalam bentuk berkas permohonan yang lalu diproses menurut jalur yang ditetapkan oleh undang-undang. Akan tetapi dengan keterbatasan Sumber Daya Manusia, kemampuan pegawai berbeda-beda, terlebih lagi, pegawai yang bekerja dalam bidang pelayanan teknis berbeda-beda kemampuannya. Banyaknya berkas permohonan yang akan diproses dengan jumlah pegawai yang melayani sangat kurang. Terlebih lagi, pendistribusian berkas permohonan dari proses yang satu ke berikutnya bekerja berdasarkan manual, seperti pencatatan dalam buku ekspedisi di setiap bagian sehingga terkesan membuang waktu. Sumber Daya Manusia yang tidak seimbang dengan banyaknya berkas permohonan yang di proses, sehingga banyak berkas yang dead lock (menumpuk berkas di satu atau beberapa bagian) karena pada bagian tersebut jumlah pegawainya sedikit beban kerjanya banyak sehingga kewalahan dalam menangani berkas dan mengakibatkan terlambatnya proses permohonan menjadi diluar waktu yang ditetapkan.

Kendala lain, banyak pegawai yang bermasalah dengan absensi, baik tidak masuk tanpa izin, terlambat datang, maupun melakukan aktivitas diluar kantor

pada jam kantor, sehingga jumlah pegawai yang bekerja makin berkurang dan kurang efektif. Terlebih lagi, hukuman / sanksi yang ada belum diterapkan dengan benar, hanya merupakan peringatan, pemotongan insentif, atau dimutasikan. Sehingga pegawai yang mangkir dari tugas, tidak masuk tanpa izin, terlambat, maupun jenis-jenis pelanggaran lainnya belum mendapatkan efek jera sehingga pegawai melakukan tindakan yang salah tersebut dilakukan berulang-ulang. Padahal, undang-undang mengenai Sanksi / Hukuman Disiplin sudah diatur dalam Undang-Undang No.30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil, seperti pada pasal 2 butir (k) yaitu "*mentaati ketentuan jam kerja*". Sehingga dapat melanggar Undang-Undang No.30 Tahun 1980 pada pasal 3 butir (l) yaitu "*Menghalangi berjalannya tugas-tugas kedinasan*". Sedangkan tingkatan dan jenis Hukuman Disiplin tercantum pada Undang-Undang No.30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil, pada pasal 6 ayat (1) sampai dengan (4).

Perlu diketahui, didalam Pegawai Negeri sipil terdapat 2 (dua) jabatan karir (Sedarmayanti, 2007 :376), yaitu :

1. Jabatan Struktural ; jabatan yang secara tegas disebutkan dalam struktur organisasi
2. Jabatan Fungsional ; jabatan yang tidak secara tegas disebutkan dalam struktur organisasi tetapi dari sudut fungsinya diperlukan oleh organisasi.

Tujuan dibentuknya jabatan fungsional :

1. Untuk meningkatkan profesionalisme Pegawai Negeri Sipil (PNS)
2. Untuk pembinaan karir pegawai
3. Untuk meningkatkan kemampuan PNS baik sebagai aparatur pemerintahan maupun sebagai pelaksana tugas pembangunan.

Pada Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual terdapat 2 (dua) perjenjangan karir tersebut. Untuk jabatan fungsional terdapat dalam Subdit pemeriksaan substantif pada Direktorat Merek dan Direktorat Paten. Akan tetapi terdapat permasalahan pada Subdit pemeriksaan substantif Desain Industri belum mempunyai jabatan fungsional, padahal ketentuan dalam Undang-Undang Desain Industri No.31 Tahun 2000 pasal 27 ayat (1) dan (2), sehingga pemeriksa belum

dapat memutus permohonan secara obyektif, karena masih pegawainya masih staff struktural biasa. Pada jenjang karir struktural banyak pegawai yang pangkat dan golongannya sudah mencukupi untuk menduduki jabatan struktural, tetapi belum mendapat jabatan struktural dikarenakan jumlah jabatan yang sangat terbatas dan perjenjangan dalam jabatan memakan waktu cukup lama.

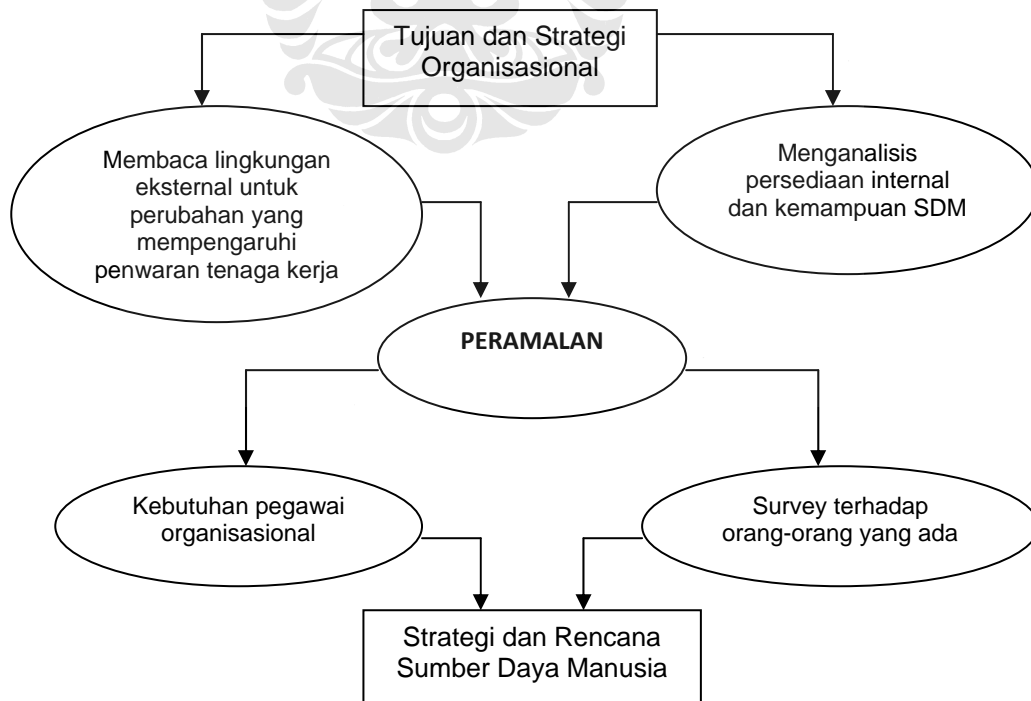
Oleh karena itu diperlukan Pengembangan struktur organisasi perlu dilakukan, karena pada Direktorat Hak Cipta, Desain Industri, Desain Tata Letak Sirkuit Terpadu dan Rahasia Dagang memegang 4 (empat) ketentuan Undang-Undang HKI, dan baru Hak Cipta dan Desain Industri yang berjalan menerima permohonan dan memberikan pelayanan bagi masyarakat baik dari segi administrasi maupun perlindungan hukum. Desain Tata Letak Sirkuit Terpadu dan Rahasia Dagang masih dalam satu seksi bekerja hanya sebatas sosialisasi dan seminar sehingga diperlukan pembentukan Direktorat baru untuk membagi kewenangan bagi Desain Industri dan Desain Tata Letak Sirkuit Terpadu dengan Hak Cipta dan Rahasia Dagang.

Rencana telah digulirkan dalam rapat-rapat pimpinan dengan merencanakan akan membuat 2 (dua) Direktorat baru yaitu Direktorat Penyidikan dan Litigasi yang berfungsi sebagai penyidik pelanggaran hukum HKI dan memisahkan Direktorat Hak Cipta, Desain Industri, DTLST dan RD menjadi 2 (dua) Direktorat teknis dengan merencanakan membentuk Direktorat baru, yaitu Direktorat Desain & DTLST (Desain Tata Letak Sirkuit Terpadu) untuk kepentingan pemohon HKI yang ingin mendaftarkan Desain Industri dan Desain Tata Letak Sirkuit Terpadu, dan akan terbentuk pula jabatan fungsional pada pemeriksaan Desain Industri. Walaupun rencana pengembangan struktur organisasi ini masih dalam wacana rapat-rapat pimpinan, dinilai perlu ada masukan-masukan bagi pimpinan mengenai Sumber Daya Manusia yang diperlukan apakah bisa efektif kinerjanya dilihat dari Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja yang ada pada Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual.

Dengan rencana pengembangan struktur organisasi di dukung oleh pegawai dan merupakan motivasi bagi pegawai untuk memberi harapan akan

perkembangan karirnya. Rencana pengembangan struktur organisasi tersebut perlu adanya pula perencanaan strategik untuk meningkatkan kinerja SDM (Sumber Daya Manusia) dan melakukan screening / seleksi yang lebih ketat dalam pengadaan SDM (Sumber Daya Manusia) untuk rencana pengembangan struktur organisasi yang merupakan suatu konsep atau prosedur untuk membantu pimpinan dalam menghasilkan keputusan dan tindakan yang fundamental. Juga menjadi pedoman pimpinan mengenai apa yang organisasi harus lakukan dan bagaimana melakukannya dan membantu memfasilitasi komunikasi, dan partisipasi, mengakomodasi perbedaan kepentingan dan nilai, mengembangkan kebijakan dan membuat analisis keputusan yang lebih rasional, mempromosikan penerapan yang sukses serta membuat suatu konsep atau alat yang dapat membantu dalam peningkatan kinerja pegawai dan pengembangan struktur organisasi.

Menurut (Sedarmayanti, 2007 : 33) meramalkan penawaran dan permintaan Sumber Daya Manusia dengan merencanakan Sumber Daya Manusia memperkirakan penawaran tenaga kerja internal pada unit tertentu :



Gambar 1.1. Proses Perencanaan Sumber Daya Manusia

Dalam mengadakan proses seleksi dalam memilih tenaga kerja yang memenuhi kriteria, menurut (Sedarmayanti, 2007 : 113) tergantung pada 3 (tiga) masukan penting, yaitu :

1. Informasi analisis jabatan
2. Rencana Sumber Daya Manusia
3. Rekrutmen (penerimaan pegawai)

Ia menambahkan bahwa kriteria dasar dalam pemenuhan tenaga kerja adalah :

1. berpedoman pada laporan analisis pekerjaan, rencana dan rekrutmen tenaga kerja
2. Efektif dan efisien dalam alokasi waktu, dana, tenaga, dan lain-lain
3. memperhatikan ketentuan yang berlaku, baik sektor swasta atau pemerintah
4. Dilaksanakan obyektifitas dan jujur.
5. Profesional

Oleh karena itu, dibutuhkan suatu penelitian tentang faktor-faktor atau elemen-elemen apa saja yang diperlukan untuk menyusun suatu rencana strategik dengan Peningkatan kinerja pegawai dalam sistem manajemen kinerja. Menurut (Achmad S Ruky, 2004 : 7) Manajemen Kinerja (*performance*) adalah berkaitan dengan usaha, kegiatan, atau program yang diprakarsai dan dilaksanakan oleh pimpinan organisasi untuk : “merencanakan, mengarahkan, dan mengendalikan prestasi karyawan”. Ia menambahkan (Achmad S Ruky, 2004 : 7) Ruang lingkup program manajemen kinerja, mempunyai elemen dan unsur-unsur yang harus didayagunakan oleh organisasi tersebut, bukan hanya manusia, tetapi juga teknologi (peralatan, metode kerja), kualitas dari input (termasuk material), kualitas lingkungan fisik (keselamatan, kesehatan kerja, lay-out tempat kerja dan kebersihan), iklim dan budaya organisasi (termasuk supervise dan kepemimpinan) dan sistem kompensasi dan imbalan dan Sasaran penelitian serta tindakan yang harus diambil untuk tiap-tiap elemen dapat dirinci sebagai berikut :

1. Sarana dan Prasarana

Yang harus diteliti adalah kondisi dan kelayakan serta kemampuan semua sarana maupun prasarana fisik yang dimiliki, termasuk di dalamnya bangunan, lay-out (tata letak), alur lalu lintas barang. Tujuan penelitian ini

adalah bukan melakukan penilaian asset atau mengetahui harganya, tetapi lebih untuk mengetahui apakah sarana dan prasarana tersebut masih layak beroperasi atau tidak, berbahaya atau tidak jika sarana dan prasarana ini tetap dipakai, sesuai atau tidak dengan perkembangan zaman dan teknologi.

2. Proses Kerja atau Metode Kerja

Penelitian terhadap metode kerja yang dilakukan dan proses yang dijalankan, bila obyeknya pada tempat kerja. Meneliti proses dan metode yang digunakan masih dapat dipakai dan disempurnakan, mengikuti perkembangan zaman dan teknologi.

3. Kemampuan Sumber Daya Manusia (SDM)

Penelitian ini bersifat "*observasi*" atau pengamatan dilapangan, dan mampu mengidentifikasi kemampuan pegawai yang sekarang ada dalam mengoperasikan peralatan yang dipakai untuk membantu melaksanakan tugas-tugasnya sehari-hari. Apakah perlu adanya pelatihan / training.

4. Gairah Kerja / Motivasi Sumber Daya Manusia (SDM)

Penelitian ini meneliti aspek gairah kerja dan sikap yang menjadi sumber kepuasan kerja pada pegawai. Penelitian ini merekomendasikan tentang perbaikan-perbaikan yang dilakukan termasuk rekomendasi tentang kebijakan dan sistem imbalan / penggajian yang mencakup insentif dan bonus dan penilaian prestasi kerja.

5. Kualitas Bahan Baku dan Bahan Pembantu

Proses dan prosedur pengadaan bahan juga akan diteliti, untuk mendeteksi apakah adanya hambatan dari pasokan dan penerimaannya di tempat kerja. Yang terpenting adalah kualitas bahan yang diterima apakah memenuhi syarat atau tidak. Kualitas yang dibawah standar akan berakibat fatal pada kualitas produksi dan juga pada tingkat efisiensi dan produktivitas, karena mungkin perlu pengerjaan ulang untuk memperbaiki kesalahan produksi.

Menurut (Shaun Tyson & Tony Jakson 2001 :9) menunjukkan urutan logik melalui tiga tingkat analisis untuk menentukan konsep utama dengan merujuk kepada otoritas yang sudah dikenal dengan baik.



Gambar 1.2. Tingkat Analisis

Perilaku dan kebutuhan individual seperti motivasi kerja, sangat berpengaruh dalam perilaku dan kebutuhan kelompok dan organisasi tersebut.

Menurut (Hasibuan, 2001 : 30) mengatakan bahwa pegawai adalah asset utama organisasi atau perusahaan, yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi. Oleh karena itu pegawai mempunyai peranan yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa keberhasilan pelayanan ditentukan oleh kinerja dari pegawai itu sendiri.

Manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS) menurut Undang- Undang No.43 Tahun 1999 pasal 1 yaitu keseluruhan upaya untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan derajat profesionalisme penyelenggaraan tugas, fungsi dan kewajiban kepegawaian yang meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan kualitas, penempatan, promosi, penggajian, kesejahteraan, dan pemberhentian.

Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual mempunyai sumber daya manusia yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang mempunyai latar belakang beberapa disiplin ilmu dan tingkat pendidikan yang beragam. Ada yang mempunyai latar belakang hukum, sastra, kesenian, teknologi informasi, teknik, farmasi, administrasi, dsb. Begitu juga tingkat pendidikan dari yang lulusan SMA / SMU, S1 (Sarjana), S2 (Pasca Sarjana), maupun S3 (Doctor). Dengan perbedaan disiplin ilmu dan tingkat pendidikan, mempunyai tingkat keahlian dan pola pikir yang berbeda-beda pula, akan tetapi dalam pencapaian tujuan organisasi, visi dan misi, perlu ada peningkatan kinerja dan tingkat pemahaman terhadap bidang pekerjaan yang ditekuni. Penempatan posisi pekerjaan banyak yang belum sesuai dengan latar belakang dan tingkat pendidikan pegawai, sehingga pegawai merasa kurang optimal dalam bekerja. Dikarenakan pekerjaan yang diterima tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan yang sama.

Tingkat Pendidikan	Jumlah Pegawai
SMA	135
D1 - D3 (Diploma)	11
S1 (Sarjana)	281
S2 (Pasca Sarjana)	91
S3 (Doctor)	2
Total	520

Tabel. 1.1. Data kepegawaian Ditjen HKI (April 2008)

Dilihat dari tabel diatas, dapat kita lihat masih banyak pegawai yang berijazah SMA, sedangkan Ditjen HKI dituntut untuk bekerja lebih profesional. Terutama tenaga kerja terdidik harus banyak, apabila tenaga kerja terdidik dan berpengalaman bertambah banyak, maka pola pikir pegawai makin bertambah dan wawasan semakin luas karena didukung oleh pengalamannya dalam bekerja. Akan tetapi, tidak semudah itu peningkatan kualitas pegawai dalam jenjang pendidikan formal, dengan terbenturnya faktor biaya, si pegawai hanya pasrah saja terima nasib, kurang bergairah kerja dan tidak berdaya menghadapi persaingan kerja, sehingga membuat motivasi kerja menurun.

Peningkatan kinerja mempunyai pengaruh akan budaya organisasi, akan tetapi dikarena budaya berbeda-beda dalam suatu organisasi (Flippo 1993 : 111) maka tidak mustahil bila dalam satu departemen / instansi akan berbeda dengan departemen / instansi lainnya, dalam satu departemen beda unit kerja berbeda pula budaya organisasinya. Oleh karena itu, perlu ditinjau dari segi budaya organisasi untuk menilai apakah budaya organisasi dapat berpengaruh kinerja pegawai.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai aparatur Negara seperti yang disebutkan dalam pasal 3 ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1994 tentang Pokok Pokok Kepegawaian adalah “ *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*”.

Dalam hal ini, sangat jelas bahwa peran pegawai negeri sebagai pengemban amanat rakyat dan negara dituntut untuk bersikap profesionalisme,

menghargai kejujuran, menegakkan keadilan, dan merata dalam menjalankan tugas negara yang diemban oleh pegawai negeri untuk membangun negara ini dan melayani masyarakat dengan prima.

Pada kenyataannya, banyak masyarakat yang merasa keberatan dengan kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang dinilai kurang profesional, tidak jujur, dan prosedural yang berbelit-belit, sehingga memberi kesan memakan waktu yang lama apabila berurusan dengan pelayanan masyarakat. Kualitas jasa pelayanan sangat ditentukan oleh pelanggan. Membangun system pelayanan terhadap masyarakat jadi lebih baik. (Ziethaml, Parasuraman, Berry, 1990:19) berpendapat *“service quality, as perceived by customer, can be defined as the extent of discrepancy between customers’ expectation or desires and their perceptions”* . pelayanan prima yang diberikan pegawai harus dapat memuaskan masyarakat.

Upaya untuk meningkatkan kompetensi aparatur dilakukan pemerintah dengan mengeluarkan Peraturan Pemerintah No. 101 tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil (PNS) bahwa tujuan Diklat antara lain untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS sesuai dengan kebutuhan instansi, sedangkan yang menjadi sasaran diklat adalah terwujudnya PNS yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan persyaratan jabatan masing-masing, akan tetapi Diklat dan pelatihan yang ada sangatlah terbatas, dan hanya orang-orang yang ditunjuklah yang bisa mengikuti Diklat. Permasalahannya, pembagian Diklat / training tidak merata, pegawai yang, sehingga tidak semua pegawai mendapat Diklat / pelatihan, ada beberapa pegawai yang terus-menerus mendapat Diklat / pelatihan, akan tetapi ada pula pegawai yang belum sama sekali mendapatkan Diklat / pelatihan padahal memenuhi persyaratan tetapi tidak diusulkan mengikuti Diklat / training oleh atasannya dikarenakan keterbatasan waktu, kuota, biaya, atau lain sebab. Oleh karena itu, perlu diteliti tingkat keinginan pegawai dalam mengikuti pelatihan / diklat yang sesuai dengan tingkat kebutuhannya serta pembagian yang merata karena kebutuhan Diklat / pelatihan sangatlah penting bagi pengembangan karir dan peningkatan kinerja serta menambah motivasi kerja bagi pegawai.

Organisasi dalam mengembangkan kompetensi pegawai tersebut, mengadakan diklat struktural yang berguna untuk meningkatkan kualitas dari sumber daya manusia yang ada, agar didapat pemimpin yang berkualitas dalam memimpin organisasi. Untuk jenjang karir fungsional terdapat pelatihan-pelatihan dan training-training untuk meningkatkan kualitas dan ilmu pengetahuan dari pegawai yang diadakan oleh sponsor, seperti kerjasama dengan lembaga dunia seperti WIPO, JICA, maupun negara-negara asing seperti Jepang dan Australia.

Untuk perjenjangan struktural, pemerintah mengadakan Diklat yang dinamakan Diklat PIM (Diklat Kepemimpinan), terdiri dari Diklat PIM I s/d IV yang berguna untuk memberi pengkaderan terhadap pegawai yang ingin dan pantas menduduki jabatan struktural dari eselon I s/d IV. Terlebih dahulu diadakan pemanggilan seleksi untuk mengikuti Diklat PIM, dan ikut seleksi, apabila dinyatakan lulus akan diusulkan mengikuti Diklat, bisa dalam tahun yang sama bisa juga tidak, dikarenakan kuotanya terbatas, karena harus dibagi bersama dengan Unit-unit kerja lainnya.

DIKLAT PIM IV dari DITJEN HKI				
No.	Tahun	Jumlah Pegawai Lulus Seleksi	Jumlah Pegawai Mengikuti Diklat	Jumlah Pegawai Belum mengikuti Diklat
1.	2004	17	17	0
2.	2005	43	16	27
3.	2006	35	4	31
4.	2007	20	0	20
TOTAL		115	37	78

Tabel.1.2. Diklat PIM IV (sumber data :Bagian Pengembangan Pegawai Dep.Hukum &HAM)

Dari tabel diatas, dari jumlah total pegawai yang lulus mengikuti test dan lulus seleksi sebanyak 115 orang pegawai, baru 37 orang pegawai yang sudah mengikuti Diklat, dan yang belum mengikuti Diklat PIM IV sebanyak 78 orang pegawai, jadi terjadi penumpukan calon peserta Diklat PIM IV dari Ditjen HKI dari tahun 2005 s/d 2007. sedangkan walaupun sudah mengikuti Diklat PIM IV, masih banyak yang belum mendapatkan jabatan struktural eselon IV, dikarenakan belum adanya jabatan struktural eselon IV pada Ditjen HKI yang kosong. dikarenakan terhambat pada pengkaderan eselon IV ke eselon III.

DIKLAT PIM III dari DITJEN HKI				
No.	Tahun	Jumlah Pegawai Lulus Seleksi	Jumlah Pegawai Mengikuti Diklat	Jumlah Pegawai Belum mengikuti Diklat
1.	2004	16	8	8
2.	2005	4	1	3
3.	2006	9	2	7
4.	2007	14	0	14
TOTAL		43	11	32

Tabel.1.3. Diklat PIM III (sumber data :Bagian Pengembangan Pegawai Dep.Hukum &HAM)

Dari tabel diatas, dari jumlah total pegawai yang lulus mengikuti test dan lulus seleksi sebanyak 43 orang pegawai, baru 11 orang pegawai yang sudah mengikuti Diklat, dan yang belum mengikuti Diklat PIM III sebanyak 32 orang pegawai, jadi terjadi penumpukan calon peserta Diklat PIM III dari Ditjen HKI dari tahun 2005 s/d 2007. sedangkan walaupun sudah mengikuti Diklat PIM III, masih banyak yang belum mendapatkan jabatan struktural eselon III, dikarenakan belum adanya jabatan struktural eselon III pada Ditjen HKI yang kosong dikarenakan terhambat pada pengkaderan eselon III ke eselon II.

DIKLAT PIM II dari DITJEN HKI					
No.	Tahun	Jumlah Pegawai dipanggil ikut seleksi	Jumlah Pegawai yang lulus seleksi	Jumlah Pegawai yang dipanggil Diklat	Jumlah Pegawai yang lulus Diklat
1.	2004	0	5	0	5
2.	2005	0	0	7	5
3.	2006	0	0	0	0
4.	2007	0	0	0	0
TOTAL		0	5	7	10

Tabel.1.4. Diklat PIM III (sumber data :Bagian Pengembangan Pegawai Dep.Hukum &HAM)

Dari tabel diatas dapat dilihat, dari tahun 2004 s/d 2007 belum ada pemanggilan pegawai yang memenuhi persyaratan untuk ikut seleksi Diklat PIM II, akan tetapi Diklat PIM II yang diselenggarakan melakukan pemanggilan Diklat PIM II terhadap pegawai yang telah dipanggil seleksi sebelum tahun 2004, sedangkan yang lulus seleksi belum tentu mengikuti Diklat PIM II di tahun yang sama, pada saat mengikuti Diklat PIM II ada pula peserta Diklat PIM II yang gagal atau mengundurkan diri. Walaupun sudah memenuhi Diklat, belum tentu

dapat menjabat jabatan eselon II di lingkungan Ditjen HKI dikarenakan sangat sedikit sekali jabatan eselon II tersebut.

Untuk data Diklat PIM I, dari tahun 2004 s/d 2007 baru ada pemanggilan 1 orang pegawai (pejabat eselon II) pada tahun 2005, akan tetapi belum ada yang mengikuti seleksi dan mengikuti Diklat PIM I. (*Sumber data : Bagian Pengembangan Pegawai, Sekretariat Jenderal, Departemen Hukum dan HAM*).

Disamping pengetahuan, keterampilan diperlukan juga sikap penilaian yang baik. Hubungan antara atasan dan bawahan berjalan dengan baik, begitu pula hubungan dengan rekan kerja harus terjalin dengan baik pula. Untuk itu perlu dikembangkan budaya lingkungan kerja yang baik dan sehat. Budaya kerja yang terkait dengan institusi, dalam hal ini Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual (HKI) merupakan tempat berkembangnya iklim organisasi dan budaya organisasi yang diatur dalam tatacara atau etika berorganisasi yang terdapat didalamnya merupakan strategi untuk memotivasi para pegawai sehingga dapat memberikan pelayanan yang berkualitas dan prima (*Excellence Service*).

Untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi (*determinan*) kinerja individu, perlu dilakukan pengkajian terhadap teori kinerja. Secara umum faktor fisik dan non fisik sangat mempengaruhi. Berbagai kondisi lingkungan fisik sangat mempengaruhi kondisi karyawan dalam bekerja. Selain itu, kondisi lingkungan fisik juga akan mempengaruhi berfungsinya faktor lingkungan non fisik. Pada kesempatan ini pembahasan kita fokuskan pada lingkungan non-fisik, yaitu kondisi-kondisi yang sebenarnya sangat melekat dengan sistem manajerial perusahaan dalam hal ini, sistem manajemen dari Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual.

Kode Etik dan peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang merupakan salah satu pilar / elemen yang berada di dalam budaya organisasi yang dianut oleh instansi dimana Pegawai Negeri Sipil tersebut berkarir, diatur dalam Undang Undang No.8 tahun 1974 tentang Pokok Pokok Kepegawaian pasal 28 yang berbunyi : "*Pegawai Negeri Sipil mempunyai kode etik sebagai pedoman sikap, tingkah laku, dan perbuatan di dalam dan diluar kedinasan*", serta Undang

Undang No. 42 Tahun 2004 tentang Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil seperti pada pasal 7 yang berbunyi *“Dalam pelaksanaan tugas kedinasan dan kehidupan sehari-hari setiap Pegawai Negeri Sipil wajib bersikap dan berpedoman pada etika dalam bernegara, dalam penyelenggaraan Pemerintahan, dalam berorganisasi, dalam bermasyarakat, serta terhadap diri sendiri dan sesama Pegawai Negeri Sipil yang diatur dalam peraturan pemerintahan”*. Untuk sumpah Pegawai Negeri Sipil tercantum pada Undang-Undang No.8 tahun 1974 tentang Pokok Pokok Kepegawaian pasal 26 ayat (1) yang berbunyi : *“Setiap Calon Pegawai Negeri Sipil pada saat pengangkatannya menjadi Pegawai Negeri Sipil wajib mengangkat Sumpah / Janji Pegawai Negeri Sipil menurut agama dan kepercayaan kepada Tuhan Yang Maha Esa”*. Serta pasal 27 yang berbunyi *“Setiap Pegawai Negeri Sipil yang diangkat untuk memangku sesuatu jabatan tertentu wajib mengangkat sumpah / janji Jabatan Negeri”*. Akan tetapi, tingkat pemahaman dan pelaksanaannya sehari-hari mengenai sumpah dan kode etik serta penerapan sanksi / hukuman yang ada di lingkungan instansi dalam hal ini Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual (HKI) perlu diteliti lagi, karena ini merupakan bagian dari budaya organisasi. Apakah pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

Organisasi merupakan respon terhadap dan alat penciptaan nilai untuk memuaskan kebutuhan manusia. Menurut (Wirawan 2007:5), *Organisasi dibentuk untuk memenuhi kebutuhan anggotanya. Setiap organisasi mempunyai tujuan organisasi yang berbeda beda. Organisasi dipimpin oleh pemimpin yang memimpin anggotanya untuk mencapai tujuan organisasi.*

Budaya organisasi sengaja dikembangkan dan digunakan oleh suatu kelompok untuk menghadapi masalah internal dan eksternal dalam rangka menjaga kelangsungan hidup dan kesejahteraan organisasi dalam jangka panjang. Budaya Organisasi (Wirawan 2007:5), mempunyai fungsi 3 (tiga) hal, yaitu :

- Sebagai alat untuk mencapai tujuan pengembangan usaha.
- Pengembangan SDM agar semakin berkualitas.
- Sebagai andalan daya saing

Keberhasilan pembangunan suatu etika perilaku dan budaya organisasi yang anti kecurangan yang akan mendukung secara efektif penerapan nilai-nilai budaya kerja, sangat erat hubungan dengan hal-hal atau faktor-faktor penentu keberhasilannya yang saling terkait satu dengan yang lainnya. Faktor-faktor tersebut yaitu (Wirawan 2007:6) :

1. Komitmen dari Top Manajemen Dalam Organisasi.

Manajemen dalam hal ini adalah pemimpin organisasi harus memberikan tauladan dan kemauan yang kuat untuk membangun suatu budaya yang kuat dalam organisasi yang dipimpinnya.

2. Membangun Lingkungan Organisasi Yang Kondusif.

Kepedulian positif dari lingkungan kerja sangat diperlukan dalam membangun suatu etika perilaku dan budaya organisasi yang kuat.

Disamping itu, perlu pula melihat peranan Motivasi, yang merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi (Sedarmayanti, 2007 :233). *Motivasi* digunakan sebagai instrument yang baik untuk mendorong pegawai melaksanakan kinerja yang baik sesuai dengan visi dan misi organisasi yang bersangkutan, dalam hal ini Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual (HKI) yaitu :

- a. *Visi*, Terciptanya system HKI yang efektif dan kompetitif secara internasional dalam menopang pembangunan nasional
- b. *Misi*,
 - Mengelola system HKI dengan cara memberikan perlindungan, penghargaan dan pengakuan atas kreativitas.
 - Mempromosikan teknologi, investasi yang berbasis ilmu pengetahuan dan pertumbuhan ekonomi
 - Merangsang pertumbuhan karya dan budaya yang inovatif dan inventif.

Akan tetapi tidak semua pegawai dapat mengerti, peduli, memahami dan dapat melaksanakan tugas kedinasan yang sesuai dengan visi dan misi yang ditetapkan Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual, sehingga perlu diteliti ulang tingkat pemahaman dalam pemahaman visi dan misi organisasi.

Kekuatan Motivasi dapat menciptakan lingkungan yang memotivasi (John Adair 2008:97). Menurut William T Brady yang dikutip dalam (John Adair 2008:98) *“Tindakan Kreatif tumbuh subur dalam lingkungan yang saling merancang, penuh, umpan balik, dan kritik konstruktif dalam sebuah komunitas penuh kreativitas”*.

Menurut (Shaun Tyson & Tony Jackson 2001 : 42) bahwa salah satu isu motivasi yang utama adalah bagaimana menentukan frekuensi yang dengan hal tersebut manajer (pimpinan) harus memperhatikan staf dan tidak boleh mengabaikan fakta bahwa motivasi individu berbeda-beda. Dan tingkat analisis kelompok umumnya kita berhadapan dengan individu dengan banyak kompleksitas yang bervariasi, seperti misalnya faktor gaji dan tunjangan yang diberikan. Pemerintah sudah merevisi Peraturan Pemerintah No.7 Tahun 1997 dengan Peraturan Pemerintah No.9 Tahun 2007 tentang Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil. oleh karena itu perlu ditinjau ulang apakah sudah cukupkah gaji yang diterima pegawai dengan pemenuhan kebutuhan sehari-hari.

Menurut (Shaun Tyson & Tony Jackson 2001 : 42) faktor tersebut bervariasi dan saling tukar tergantung disekitar kita, dan tergantung pada apa yang sedang berlangsung di sekitar kita, dan tergantung pada kita sedang dalam tahap hidup yang mana. Dengan kata lain, apa yang memotivasi individu pada waktu tertentu tidak menjadi motivator pada waktu berikutnya. Menurut (John Adair, 2008 : 6) kelompok kerja mirip dengan individu dalam keunikannya (setiap kelompok mempunyai kepribadian kelompok tersendiri). Mereka juga berbagi, sebagaimana individu, “kebutuhan” tertentu yang sama. Ada tiga wilayah kebutuhan dalam kelompok. Dua diantaranya milik kelompok secara keseluruhan, yaitu kebutuhan merampungkan tugas bersama dan kebutuhan mempertahankan kesatuan sosial kohesif (kebutuhan pemeliharaan tim). Wilayah ketiga berdasarkan jumlah kebutuhan individu anggota kelompok. Menurut AH Maslow dalam (John Adair, 2001 : 9) adalah ketiga wilayah kebutuhan ini saling berpengaruh baik maupun buruk. Misalnya, apabila kelompok gagal melaksanakan tugas, hal ini akan memicu kecendrungan disintegrasi diantara anggota kelompok dan mengurangi kepuasan anggota. Kurangnya rasa persatuan

atau hubungan harmonis dalam kelompok akan mempengaruhi prestasi kerja dan juga kebutuhan individu. Sebaliknya apabila pencapaian prestasi yang berkenaan dengan tujuan bersama cenderung mempererat kebersamaan kelompok dan akan muncul keberhasilan organisasi dengan mencapai tujuan bersama.

Dengan demikian, peranan budaya organisasi dan motivasi kerja sangatlah penting dalam peningkatan pelayanan prima dengan berbasis peningkatan Kinerja pegawai yang diberikan kepada pelanggan, diantara lain dengan adanya pelatihan / training yang diadakan oleh instansi yang bersangkutan dalam hal ini Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual, Departemen Hukum dan HAM RI ataupun Diklat yang diadakan oleh pemerintah.

Dalam rangka mengantisipasi tantangan globalisasi, sumber daya manusia Aparatur Negara harus dapat diarahkan untuk memenuhi standar profesional dan perilaku yang antisipatif terhadap daya saing global (*world class*). Di samping itu, diperlukan sumber daya manusia yang mampu berperan sebagai agen pembaharuan, pelayanan dan pembedaya masyarakat.

Untuk dapat mendukung tercapainya pemerintahan yang baik perlu ada upaya strategik pendayagunaan aparatur negara yang meliputi upaya kehandalan, kelenturan dan efektivitas organisasi, dan tata laksana pelayanan publik yang non diskriminatif, serta sumber daya manusia aparatur yang mempunyai daya saing yang memadai dalam mengakomodasikan tuntutan masyarakat dan mengantisipasi tantangan global.

1.2. Perumusan Masalah

Seberapa besar pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai?

1.3. Tujuan Penelitian

Mengarahkan pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan masukan untuk Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual (HKI) dan untuk akademik, menambah pengetahuan dari segi peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM) berdasarkan peningkatan kinerja pegawai.

1.5. Batasan Penelitian

Pembahasan masalah tesis ini dibatasi pada ruang lingkup para pegawai Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual (HKI) dengan menggunakan kuisioner dengan metode sampling.

Sedangkan objek penelitian dibatasi pada pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual (HKI).

1.6. Model Operasional Penelitian

Model yang digunakan dalam penelitian ini adalah Desain Faktorial yaitu eksperimen dimana peneliti menggunakan dua atau lebih variabel bebas (X_1 , dan X_2) dan satu variabel terikat (Y), dengan menggunakan uji regresi berganda.

Penelitian ini bersifat Penelitian Deskriptif, yang bertujuan menjelaskan suatu objek penelitian secara relative mendalam dan terfokus pada objek kajian dan terfokus pada objek kajian yang terbatas, hanya menjelaskan hubungan korelasional antara satu dan lain variabel (*deskriptif korelasional*), paparan melalui pendekatan kuantitatif, dengan mempergunakan pola hubungan pada penelitian ini adalah pengaruh Variabel Bebas (X_1) Budaya Organisasi dan Variabel Bebas (X_2) Motivasi Kerja, Terhadap Variabel Terikat (Y) Kinerja Pegawai, dengan menggunakan model regresi linier berganda.

Butir-Butir instrumen Variabel Bebas (X_1) Budaya Organisasi dan Variabel Bebas (X_2) Motivasi Kerja, Terhadap Variabel Terikat (Y) Kinerja Pegawai, diambil dari landasan teori, dan butir-butir instrumen tersebut diolah

menjadi butir pertanyaan kuisioner yang di bagikan kepada responden untuk diisi dan di hasil kuisioner akan di hitung dengan menggunakan metode penelitian.

Rumus yang dipakai dalam perhitungan dengan menggunakan model regresi linier berganda adalah :

Regresi linier berganda $Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2$

Data didapat dengan menjaring presepsi pegawai dengan menggunakan kuisioner menurut *skala Likert 1 - 4* yang terdiri dari :

1	2	3	4
STS (Sangat Tidak Setuju)	TS (Tidak Setuju)	S (Setuju)	SS (Sangat Setuju)

Dengan mempergunakan *skala Likert 1 - 4* dapat diketahui presepsi pegawai terhadap pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai. dengan menggunakan angka-angka tersebut ke dalam perhitungan yang mempergunakan program komputer SPSS Versi 15.0.

Butir-butir pertanyaan kuisioner berdasarkan teori-teori yang diterapkan oleh para ahli, dari instrumen-instrumen yang diambil dari teori-teori inilah didapat butir-butir pertanyaan yang dapat menjaring presepsi dari pegawai dengan mengambil sampel responden.

Jumlah responden didapat metode sampling yang dipakai adalah Accidental Sampling, dengan rumus :

$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$

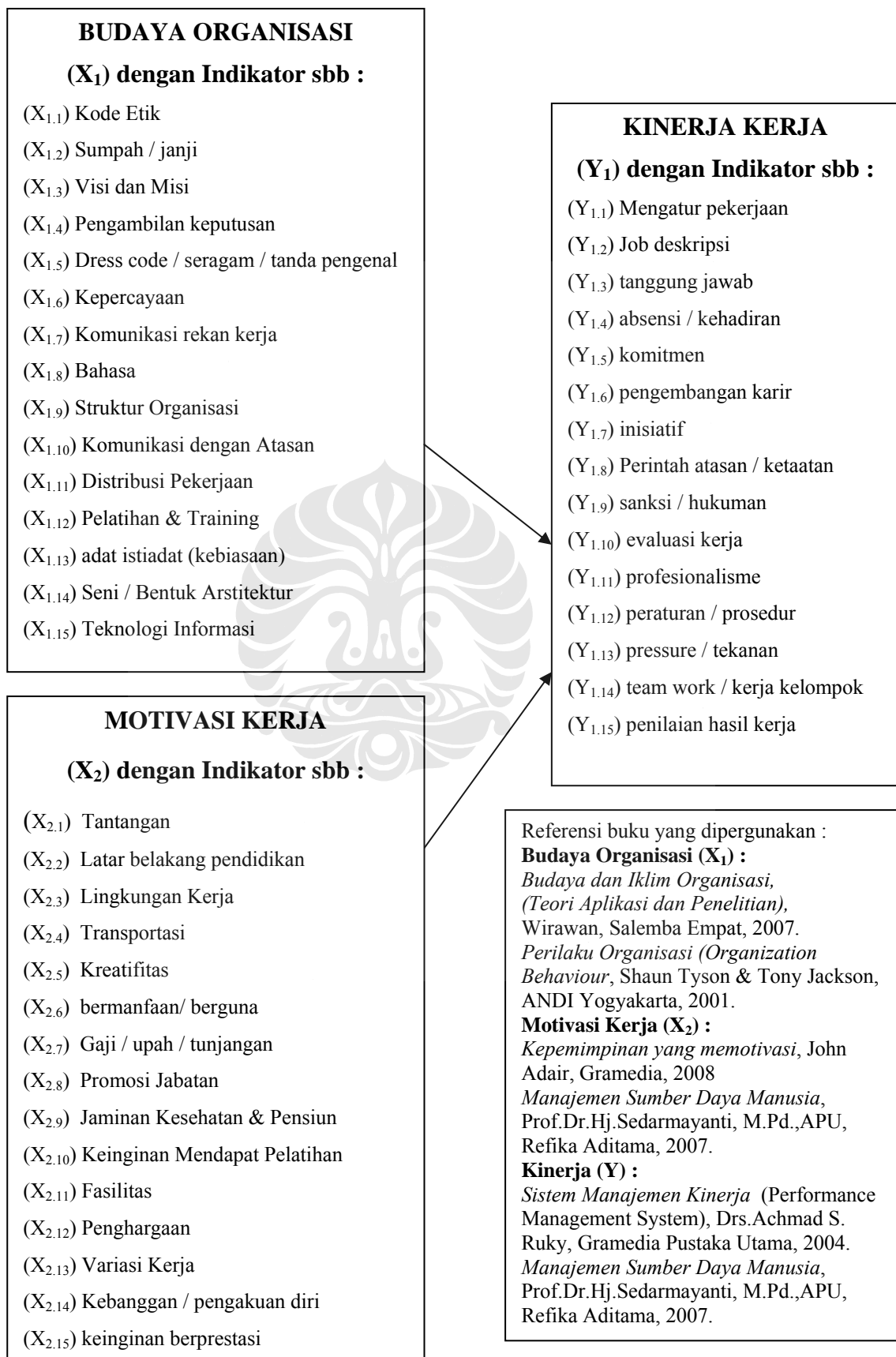
Dimana ;

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = persentase kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel masih dapat ditolerir atau diinginkan.

Instrumen-instrumen dari variabel-variabel bebas maupun terikat yaitu Budaya Organisasi (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Kinerja (Y) adalah



1.7. Sistematika Penulisan

Dalam penulisan tesis ini, disusun dengan sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I *Pendahuluan*

Berisikan Latar Belakang Masalah, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, manfaat penelitian, Batasan Penelitian, Model Operasional Penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II *Gambaran Umum*

Berisi tentang situasi dan kondisi kongkret tentang objek penelitian yang akan dibahas dalam penelitian

BAB III *Kerangka Teori*

Memberikan penjelasan umum mengenai landasan-landasan teori yang dipakai sebagai acuan untuk melakukan penelitian.

BAB IV *Metode Penelitian*

Memberikan Penjelasan mengenai metode yang dipergunakan dalam penelitian, meliputi teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, dan analisis data.

BAB V *Hasil Data dan Pembahasan*

Uraian data-data yang diperoleh dari survey, dan menganalisa data-data menggunakan metode penelitian serta melakukan pembahasan.

BAB VI *Penutup*

Berisi tentang kesimpulan dan saran yang diberikan oleh penulis dalam rangka melihat dan menindak lanjuti permasalahan tersebut.