

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting sebagai *intellectual resources* dalam mencapai tujuan organisasi atau bahkan untuk kemajuan bangsa/negara, karena hanya manusia yang dapat menggunakan segenap akal budinya untuk mengolah dan mengelola sumber daya alam dengan cara menemukan ilmu pengetahuan dan teknologi serta bagaimana mengoperasikannya secara efektif dan efisien. Pada *level* organisasi, tidak mungkin suatu organisasi dapat berkembang dan mencapai tujuannya tanpa didukung segenap potensi SDM yang dimiliki. Hal itu berlaku baik bagi organisasi bisnis maupun organisasi non-profit bahwa tanpa dukungan penuh sumber daya manusia karyawan/pegawai, dapat dipastikan program atau rencana kerja yang bagus untuk mencapai tujuan dan target-target spesifik organisasi bisa mengalami kegagalan. Dukungan penuh karyawan/pegawai pada umumnya tercermin dalam kinerjanya. Hal ini menegaskan suatu fakta empirik bahwa faktor kinerja karyawan/pegawai merupakan kunci keberhasilan organisasi. Tanpa kinerja optimal karyawan/pegawai, maka kinerja optimal organisasi tidak akan tercapai. Namun dalam realitas kehidupan sehari-hari, masih banyak organisasi yang belum memiliki aset kinerja pegawai yang memadai, baik di *level* unit maupun di *level* organisasi. Salah satu di antaranya adalah Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia (DPR RI), khususnya Pusat Pengkajian Pengolahan Data dan Informasi (P3DI), yang menjadi objek penelitian ini. Unit kerja ini sangat penting dalam menunjang kegiatan DPR RI dalam proses pengambilan keputusan, namun masih banyak pegawai yang berkinerja kurang memadai. Hasil pengamatan menunjukkan indikasi perilaku berikut: datang di kantor tidak tepat waktu atau pulang lebih cepat, menggunakan waktu istirahat melebihi ketentuan, menggunakan jam kerja dan fasilitas kantor untuk kepentingan pribadi, serta kurang mampu memenuhi

target dan standar kerja yang berlaku. Kondisi ini jelas mencitrakan kinerja pegawai yang belum optimal, bahkan sebagian tergolong rendah.

Padahal Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia (DPR RI) adalah institusi yang dibentuk untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas Dewan (*parliamentary supporting system*), yaitu memberi dukungan teknis, dukungan administrasi dan dukungan keahlian kepada DPR RI, yang memiliki tugas dan fungsi membuat undang-undang (fungsi legislasi), melakukan pengawasan terhadap Pemerintah (fungsi pengawasan), dan menyusun Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) bersama-sama dengan Pemerintah (fungsi anggaran). Bahkan, dengan adanya perubahan dalam sistem ketatanegaraan dan politik pemerintahan pasca Amandemen UUD 1945, yaitu bergesernya kekuasaan membentuk undang-undang dari lembaga eksekutif kepada lembaga legislatif, yang semula bersifat *executive heavy* bergeser menuju *legislative heavy*, membawa konsekuensi perubahan lingkungan strategis bagi DPR dalam mengemban tugas dan fungsinya. Perubahan tersebut tidak terlepas dari tuntutan masyarakat terhadap penguatan demokrasi, keterbukaan dan peningkatan kesejahteraan masyarakat melalui kinerja institusi penyelenggara negara, baik di tingkat pusat maupun di tingkat daerah. Namun, setelah sepuluh tahun pasca reformasi, lembaga legislatif DPR RI belum dapat melaksanakan fungsinya secara optimal dan kinerjanya relatif rendah yang menyebabkan citra DPR di masyarakat belum baik. Hal ini, sebagaimana diungkapkan dalam buku *Reformasi Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia* (Laporan Hasil Tim Kajian Peningkatan Kinerja DPR RI, "Executive Summary", Jakarta, 2006: vii), antara lain karena dukungan sumber daya manusia (SDM) Sekretariat Jenderal DPR RI belum memadai; komunikasi antara staf Sekretariat Jenderal dengan alat kelengkapan DPR RI belum memadai; struktur Sekretariat Jenderal DPR RI yang belum sepenuhnya efektif dalam memberikan dukungan kepada DPR RI; dan adanya kesulitan bagi masyarakat dalam mengakses informasi di DPR RI.

Selain dari laporan hasil tim kajian tersebut, jajak pendapat LP3ES bersama *Center for the Study of Development and Democracy* (CESDA) juga

menunjukkan bahwa dari 1250 responden yang dimintakan pendapatnya, separuh di antaranya menyatakan anggota DPR lebih mengutamakan kepentingan partai; 33 persen mengatakan anggota DPR lebih mendahulukan kepentingan dirinya sendiri; 72 persen responden tidak puas terhadap tugas Dewan dalam menyusun undang-undang; ada 68 persen mengaku tidak puas dengan kinerja Dewan untuk mengawasi jalannya pemerintahan. Secara umum masyarakat juga menganggap kurang mendapat perhatian dari wakil-wakil rakyat. Sekitar 74 persen responden menyatakan anggota DPR tidak peduli masalah pendidikan bagi rakyat dan 77 persen menganggap Anggota Dewan kurang peduli dengan pengendalian harga bahan-bahan pokok, bahkan ada 91 persen responden menganggap perlunya pengawasan terhadap kinerja Dewan (Masyarakat Kecewa Kinerja DPR : 20 November 2003, dalam <http://www.tempointeraktif.com>). Demikian juga dalam sebuah diskusi publik di Jakarta Media Center atas hasil temuan LSM yang telah melakukan pemantauan terhadap kinerja DPR RI dalam kurun waktu tahun 2005 dan 2006, ditemukan bahwa Sekretariat Jenderal DPR RI juga sebagai variabel yang turut menentukan baik buruknya atau naik turunnya kinerja DPR (Peran Setjen dalam upaya reformasi kinerja DPR, dalam http://forum-politisi.org/pusat_data/parlemen/article.php?id=158).

Informasi-informasi tersebut menyuguhkan suatu fenomena faktual bahwa kinerja dan citra DPR belum utuh (memadai) antara lain karena dukungan kinerja Sekretariat Jenderal DPR RI yang belum memadai, termasuk kinerja pegawai pada Pusat Pengkajian Pengolahan Data dan Informasi (P3DI). Indikasinya antara lain tampak dari hasil kajian P3DI sering tidak selesai tepat waktu dan tidak sesuai dengan kebutuhan aktual Dewan, lamban dalam merespon kebutuhan data/informasi/kajian/dokumen atas permintaan Anggota Dewan, tidak dapat memberikan informasi yang diperlukan Anggota Dewan secara akurat dan lengkap, tidak dapat memberikan referensi berupa buku, jurnal, majalah atau bahan lainnya yang diperlukan Dewan secara memadai, dan kurang mampu mengelola jaringan komputer dengan baik.

Belum maksimalnya dukungan P3DI kepada Dewan merupakan sebuah fenomena yang tidak sesuai dengan tuntutan reformasi di bidang pelayanan publik. Namun kekurangan tersebut bukannya tanpa sebab. Paling tidak ada dua faktor atau variabel yang potensial mempengaruhinya, yakni iklim organisasi dan efikasi diri. Iklim organisasi merupakan faktor eksternal yang mempengaruhi para pegawai dalam melaksanakan tugas/pekerjaannya sedangkan efikasi diri merupakan faktor internal dalam diri pegawai itu sendiri dalam melaksanakan tugas/pekerjaannya.

Roesfandi (dalam Hanafi, 1997: 42) menyatakan bahwa dalam kegiatan manajemen, tuntutan yang dapat direalisasikan berkaitan dengan iklim organisasi adalah peningkatan efisiensi kerja atau bahkan peningkatan produktivitas kerja, antara lain karena suasana tempat kerja yang nyaman dan aman. Pernyataan Roesfandi tersebut menunjukkan adanya keterkaitan positif antara iklim organisasi dengan produktivitas kerja atau kinerja seseorang.

Formatted: Font: (Default) Times New Roman, 12 pt

Formatted: Font: (Default) Times New Roman, 12 pt

Formatted: Font: (Default) Times New Roman, 12 pt

Iklim organisasi yang turut mempengaruhi kinerja pegawai antara lain menyangkut peraturan, kebijakan, sistem kerja serta fasilitas sarana dan prasarana kerja yang dibutuhkan. Aspek-aspek ini belum tersedia dan terbangun dengan baik sehingga kurang kondusif bagi pegawai untuk menunjukkan kinerja terbaiknya. Di pihak lain, efikasi diri adalah faktor internal, yang merefleksikan keyakinan seseorang akan kemampuannya menuntaskan pekerjaan-pekerjaan tertentu. Semakin tinggi keyakinan seseorang, semakin besar peluangnya untuk berhasil. Sebaliknya, semakin kecil keyakinan yang dimiliki, makin kecil peluangnya untuk berhasil. Ini berarti bahwa efikasi diri dapat menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan dalam bekerja. Fenomena di lapangan menunjukkan masih banyak pegawai yang tidak yakin akan kemampuannya, sehingga mereka tidak berhasil dengan baik menunjukkan kinerjanya. Ketidakyakinan tersebut antara lain dipicu oleh ketidaksesuaian latar belakang pendidikan pegawai dengan jenis pekerjaan yang ditekuni serta masih minimnya pelatihan khusus yang sesuai dengan jenis pekerjaan pegawai.

Uraian di atas memperlihatkan masalah serius terkait dengan kinerja pegawai pada P3DI Sekretariat Jenderal DPR RI dalam hubungannya dengan

iklim organisasi dan efikasi diri. Bertolak dari urgensi ini, kiranya menarik dan perlu diteliti secara ilmiah ikhwal hubungan antara iklim organisasi dan efikasi diri dengan kinerja pegawai pada Pusat Pengkajian Pengolahan Data dan Informasi (P3DI) Sekretariat Jenderal DPR RI.

1.2 Perumusan Masalah

Sebagaimana diuraikan sebelumnya bahwa Sekretariat Jenderal DPR RI dengan segenap jajarannya merupakan unsur pendukung (*parliamentary supporting system*) kegiatan Dewan Perwakilan Rakyat dalam menjalankan tugas dan fungsi Dewan di bidang legislasi, anggaran dan pengawasan. Perubahan komposisi dan latarbelakang sosial Anggota DPR RI yang beragam juga turut mempengaruhi tuntutan dinamis pemberian dukungan terhadap lembaga DPR agar dapat bekerja secara optimal dalam menjalankan tugas dan fungsi Dewan. Telah disebutkan pula bahwa dukungan tersebut terdiri dari dukungan yang bersifat teknis, administrasi dan keahlian. Dukungan teknis antara lain dalam bentuk tersedianya sarana dan prasarana seperti ruangan rapat, meja dan kursi untuk kegiatan rapat, penerangan lampu untuk ruangan rapat, *sound system*, *air condition*, serta makanan dan minuman ketika rapat-rapat berlangsung. Dukungan administrasi antara lain dalam bentuk tersedianya agenda rapat, undangan rapat, risalah rapat, laporan-laporan persidangan dan tata persuratan dalam melakukan kunjungan kerja atau studi banding ke luar negeri. Dukungan keahlian antara lain dalam bentuk data dan informasi, materi yang berkaitan dengan isu yang sedang dan akan dibahas, kajian dan analisis terhadap isu atau permasalahan yang sedang dan akan dibahas yang dibutuhkan oleh Anggota maupun Alat Kelengkapan Dewan lainnya seperti Komisi, Badan, Panitia Khusus (Pansus), dan Pimpinan.

Dengan gambaran tugas pokok dan fungsi tersebut, Sekretariat Jenderal DPR RI merupakan sebuah organisasi yang memiliki struktur yang jelas serta mempunyai tujuan yang jelas dan pasti dan harus dapat melakukan penyesuaian sesuai dengan tuntutan kerja dinamis agar kinerja Dewan tercapai dengan baik. Sebagai sebuah organisasi yang bekerja di lingkungan lembaga politik yang dinamis, maka Sekretariat Jenderal DPR RI harus dapat

mengimbangi peran, tugas dan tanggung jawab yang diemban oleh Anggota secara individu dan Dewan Perwakilan Rakyat sebagai kelembagaan agar kinerja Dewan optimal.

Dinamika organisasi birokrasi yang dijalankan oleh Sekretariat Jenderal DPR RI dalam memberikan dukungan terhadap Dewan, juga mengalami perubahan-perubahan dinamis, dari yang semula hanya bersifat unsur pelayanan di bidang teknis dan administrasi telah berkembang dan bertambah dengan unsur pendukung di bidang keahlian, seiring dengan berkembangnya ruanglingkup tugas dan fungsi Dewan yang semakin meningkat sesuai dengan perkembangan sosial kemasyarakatan dalam aspek politik, ekonomi, hukum, sosial, budaya dan pertahanan keamanan. Perubahan peran Dewan semakin nyata melalui tuntutan reformasi yang menghendaki agar Dewan lebih berkinerja dengan diberinya penguatan kekuasaan dalam menyusun perundang-undangan dari yang semula bersifat *executive heavy* ke arah *legislative heavy*. Perkembangan ruang lingkup tugas dan fungsi Dewan membawa dampak terhadap perubahan struktur dan tugas organisasi Sekretariat Jenderal DPR RI. Dalam kaitan ini terlihat bagaimana hubungan antara organisasi dan lingkungan, bahwa organisasi dapat dipengaruhi dan mempengaruhi lingkungannya, dapat pula bersifat internal dan eksternal. Lingkungan eksternal organisasi yang dapat mempengaruhi antara lain situasi politik dan kemasyarakatan sedangkan internal organisasi yang sering juga disebut dengan iklim organisasi antara lain meliputi kepemimpinan, struktur, peraturan-peraturan, sarana dan prasarana serta sumber daya manusianya.

Berdasarkan uraian dalam latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana hubungan antara iklim organisasi dengan kinerja pegawai di P3DI Sekretariat Jenderal DPR RI?
- b. Bagaimana hubungan antara efikasi diri dengan kinerja pegawai di P3DI Sekretariat Jenderal DPR RI?

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini diadakan dengan tujuan sebagai berikut:

- a. Mengetahui dan menganalisis hubungan antara iklim organisasi dengan kinerja pegawai di P3DI Sekretariat Jenderal DPR RI.
- b. Mengetahui dan menganalisis hubungan antara efikasi diri dengan kinerja pegawai di P3DI Sekretariat Jenderal DPR RI.

1.4. Signifikansi Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan dua manfaat sebagai berikut:

- a. Signifikansi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan masukan bagi perkembangan ilmu pengetahuan administrasi dan manajemen sumber daya manusia dalam bentuk pemahaman empiris tentang dinamika faktor-faktor yang ada dalam organisasi yang dapat dijadikan sebagai acuan pengembangan penelitian lebih lanjut, khususnya yang terkait dengan analisis hubungan antara iklim organisasi dan efikasi diri dengan kinerja pegawai.

- b. Signifikansi Praktis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan bagi peningkatan kinerja pegawai pada Pusat Pengkajian Pengolahan Data dan Informasi Sekretariat Jenderal DPR RI dan dapat dijadikan sebagai dasar untuk pembuatan kebijakan bagi pengembangan kinerja pegawai melalui perspektif iklim organisasi dan efikasi diri.

1.5. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan tesis ini terdiri dari lima bab, yang masing-masing berisi sebagai berikut :

- Bab I : Pendahuluan

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan permasalahan, tujuan penelitian, signifikansi penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab II : Kerangka Teori

Bab ini berisi tentang konsep-konsep dan teori-teori yang relevan dengan variabel-variabel penelitian yang meliputi iklim organisasi, efikasi diri dan kinerja.

BAB III Metode Penelitian

Bab ini menguraikan metode penelitian yang meliputi pendekatan penelitian, tipe penelitian, populasi dan sampel penelitian, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pada bab ini diuraikan tentang gambaran umum objek penelitian, yaitu gambaran umum Sekretariat Jenderal DPR RI, visi dan misi, struktur organisasi Setjen DPR RI, gambaran umum Pusat Pengkajian Pengolahan Data dan Informasi, struktur organisasi, sumber daya manusia. Bab ini juga memuat hasil penelitian berdasarkan pengolahan data mengenai responden, hubungan antara iklim organisasi dengan kinerja, dan efikasi diri dengan kinerja pegawai di P3DI Sekretariat Jenderal DPR RI.

BAB V Kesimpulan dan Saran

Bab ini merupakan bab terakhir yang berisi kesimpulan atas materi yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya dan saran-saran sesuai hasil penelitian.