

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Penelitian**

Pada abad ke-20 negara Indonesia dilanda krisis ekonomi yang cukup berat, dan bahkan bukan hanya krisis ekonomi saja yang dihadapi oleh bangsa Indonesia akan tetapi lebih meluas menjadi krisis politik, krisis sosial dan krisis budaya serta krisis pendidikan. Dan pada abad ke-20 juga era globalisasi telah memasuki Negara Indonesia (*Pasar Bebas*) yang artinya dunia persaingan telah terbuka lebar baik bagi industri, organisasi, maupun perusahaan baik yang dimiliki oleh pemerintah maupun kelompok.

Dengan terjadinya krisis yang melanda Negara Indonesia, kemudian efek dari krisis ini banyak mempengaruhi sumberdaya manusia pada tingkat kepercayaan masyarakat (*individualistis*), tidak sedikit organisasi ataupun perusahaan telah gulung tikar bahkan sampai pada tingkatan organisasi pemerintah yang kini terlihat semakin kacau dan terhimpit.

Seperti yang diungkapkan oleh Hammer & Champy (yang dikutip dalam Mustafa, 2001), bahwa ekonomi global berdampak terhadap 3 C, yaitu: *Customer*, *Competition*, dan *Change*. Pelanggan menjadi penentu, pesaing semakin banyak, dan perubahan menjadi konstan. Jadi untuk dapat bisa mempertahankan dan menjalankan kembali suatu organisasi maka organisasi tersebut harus bersifat fleksibel, akan tetapi elemen yang terkait erat dengan sifat fleksibel adalah harus adanya suatu perubahan. Walau tidak banyak orang yang suka dengan perubahan, namun perubahan tidak bisa dihindarkan. Maka

sangatlah diperlukan suatu manajemen perubahan dalam organisasi agar proses dan dampak dari suatu perubahan tersebut dapat bersifat positif bagi organisasi.

Salah satu contoh organisasi yang mengalami perubahan konstan adalah pada pemerintahan karena adanya pelaksanaan otonomi daerah berdasarkan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 yang telah membawa berbagai bentuk perubahan dalam system penyelenggaraan pemerintah daerah. Undang-undang tersebut menekankan pemberian kewenangan yang lebih luas, nyata, dan bertanggung jawab kepada daerah yang diwujudkan dengan pengaturan pembagian dan pemanfaatan sumberdaya nasional, serta penimbangan keuangan pusat dan daerah.

Karena adanya undang-undang yang mengatur mengenai otonomi daerah menyebabkan adanya restrukturisasi daerah kabupaten dan daerah kota yang selama ini diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1974 tentang pokok-pokok Pemerintahan Daerah, mengenai restrukturisasi kelembagaan, aparatur, dan alat kelengkapan penyelenggaraan pemerintah daerah. Pada dasarnya perubahan yang terjadi merupakan wujud dari desakan dan adanya tuntutan dari pemerintah pusat kepada pemerintah daerah untuk meningkatkan efisiensi, profesionalisme, efektifitas, dan ekonomis. Termasuk dalam peningkatan pelayanan kepada masyarakat.

Berdasarkan Intruksi Presiden Nomor 3 Tahun 2006 tentang Paket Kebijakan, bahwa dalam rangka mendorong pertumbuhan ekonomi melalui peningkatan investasi, dengan memberikan perhatian yang lebih besar pada

peran usaha mikro, kecil dan menengah, perlu dilakukan penyederhanaan penyelenggaraan pelayanan terpadu. Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 24 Tahun 2006 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelayanan Terpadu Satu Pintu untuk dapat diselenggarakan di tiap daerah baik kota maupun kabupaten. Maka terbentuklah Kantor Pelayanan Terpadu Satu Pintu (KPTSP) Kabupaten Lampung Selatan yang berdasarkan Keputusan Bupati Lampung Selatan No. 272 Tahun 2007.

Pemerintah daerah Provinsi Lampung yang mempunyai 10 Kabupaten, khususnya pada wilayah pemerintahan Kabupaten Lampung Selatan yang kini mempunyai visi salah satunya adalah mengenai masalah pembangunan daerah serta mempunyai misi dengan melayani dan membantu masyarakat dalam keperluan pembangunan. Perubahan yang telah dilakukan oleh Pemerintah Kota Kalianda Daerah Kabupaten Lampung Selatan adalah salah satunya menghapuskan Sub.bagian perizinan pada kantor/dinas yang ada menjadi satu pintu dengan tujuan untuk mempermudah masyarakat dalam mengurus hal perizinan apapun.

Dalam konteks organisasi pemerintahan, terdapat dua bagian pegawai atau karyawan yang memiliki karakteristik yang sangat berbeda. Antara pegawai pemegang jabatan dan pegawai biasa, secara umum pegawai yang memegang kedudukan mempunyai tanggung jawab yang lebih besar, pekerjaannya lebih banyak bersifat manajerial. Sedangkan pegawai biasa pekerjaannya lebih banyak bersifat operasional, dan perbedaan karakteristik

ini tidak menutup kemungkinan akan menimbulkan respon yang berbeda terhadap suatu perubahan dalam organisasi.

Banyak anggapan atau persepsi yang mengatakan bahwa perubahan merupakan proses pengembangan organisasi, akan tetapi pertanyaan yang muncul adalah apakah dengan adanya suatu perubahan baik itu bersifat internal ataupun eksternal organisasi benar-benar dapat mengembangkan/memajukan suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan. Walau terkadang perubahan tersebut sebelumnya telah direncanakan secara matang dan telah dilakukan suatu analisis, akan tetapi tetap saja perubahan tersebut masih membawa unsur bias atau kebingungan akan hasil akhir, berhasil atau tidaknya suatu perubahan yang telah dilakukan.

Kenyataan inilah yang membuat peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian, dengan alasan untuk mengetahui sikap masing-masing individu yang ada didalam organisasi khususnya pemerintah baik itu individu yang mempunyai jabatan maupun individu yang tidak mempunyai jabatan dalam menyikapi suatu perubahan.

Penelitian ini, merupakan replikasi dari tesis Rusdianto (2002). Menurut penelitiannya dari hasil analisis terhadap aspek dan elemen-elemen yang mempengaruhi alasan penolakan terhadap perubahan struktur organisasi pada pegawai Bappeda Kota Padang Panjang, hasil penelitian disimpulkan bahwa:

1. Dintinjau dari keseluruhan dari elemen sumber penolakan, ternyata tidak ada perbedaan yang nyata pada sumber penolakan terhadap perubahan

struktur organisasi antara pegawai pemegang jabatan dengan pegawai biasa Bappeda Kota Padang Panjang.

2. Terdapat satu aspek perbedaan sumber penolakan terhadap perubahan struktur organisasi antara pegawai pemegang jabatan dan pegawai biasa, yaitu aspek persepsi terhadap informasi. Elemen-elemen sumber penolakan pada aspek informasi tersebut antara lain adalah: masalah pelatihan, informasi tentang tujuan, kepastian manfaat, kemudahan aspek informasi dalam bekerja dan kepastian wewenang sebagai konsekuensi dari perubahan struktur organisasi.

Karena kesiapan ini tidak hanya diperlukan oleh organisasi, tetapi juga oleh sumberdaya manusianya karena sikap dan reaksi manusia terhadap perubahan turut mempengaruhi efektivitas perubahan itu sendiri, baik bagi individu itu sendiri maupun bagi organisasi (White, 1994 dikutip dalam Nurahaju, 2004). Dari latar belakang diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan menggunakan obyek yang berbeda dengan Judul **“ANALISIS SIKAP PENOLAKAN TERHADAP PERUBAHAN PADA PEGAWAI KANTOR PELAYANAN TERPADU SATU PINTU (KPTSP) KABUPATEN LAMPUNG SELATAN”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Mengacu pada latar belakang yang telah disampaikan di atas, rumusan masalah yang akan dibahas dalam proposal penelitian ini adalah:

1. Apakah ada perbedaan sikap penolakan antara pegawai pemegang jabatan dengan pegawai biasa pada Kantor Pelayanan Terpadu Satu Pintu (KPTSP) Kabupaten Lampung Selatan?
2. Apakah yang menjadi sumber sikap penolakan antara pegawai pemegang jabatan dan pegawai biasa pada Kantor Pelayanan Terpadu Satu Pintu (KPTSP) Kabupaten Lampung Selatan?

### **C. Tujuan Penelitian**

Dari rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengidentifikasi ada tidaknya perbedaan sikap penolakan antara pegawai pemegang jabatan dengan pegawai biasa pada Kantor Pelayanan Terpadu Satu Pintu (KPTSP) Kabupaten Lampung Selatan.
2. Untuk mengidentifikasi alasan-alasan atau sikap penolakan antara pegawai pemegang jabatan dan pegawai biasa pada Kantor Pelayanan Terpadu Satu Pintu (KPTSP) Kabupaten Lampung Selatan.

### **D. Manfaat Penelitian**

Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan banyak manfaat yang dapat diperoleh, antara lain:

1. Di bidang teoritis:  
Dapat memberikan pemahaman baru mengenai sikap penolakan terhadap perubahan pada pegawai/karyawan setelah perubahan struktur organisasi yang dapat dijadikan dasar pemikiran penelitian selanjutnya.
2. Di bidang praktik:

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi organisasi dalam menentukan kebijakan pada masa atau waktu yang akan datang terutama yang menyangkut masalah sikap penolakan terhadap perubahan pegawai/karyawan setelah perubahan struktur organisasi.

3. Bagi penulis:

Penelitian ini dapat memberikan pengetahuan mengenai sikap penolakan terhadap perubahan pada pegawai/karyawan setelah perubahan struktur organisasi.