

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Pada saat sekarang ini, banyak ditemui Pegawai Negeri Sipil yang sering melanggar disiplin, datang ke kantor terlambat, pulang tidak tepat waktu, sering menunda pekerjaan, dan pelayanan terkadang kurang memuaskan bagi pelanggan. Keadaan tersebut dimungkinkan terjadi akibat dari adanya reorganisasi, yaitu penggabungan organisasi pemerintah pusat menjadi satu dengan unit organisasi pemerintah daerah.

Dengan diberlakukannya Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah, Pemerintah Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta telah menerima penyerahan wewenang sebagian urusan Pemerintahan, Pembiayaan, Personil, dan aset dari Pemerintah Pusat. Tindak lanjut dari proses tersebut adalah terjadinya penggabungan beberapa organisasi Kantor Wilayah beserta personil PNS yang ada, menjadi satu kesatuan dengan Badan/Dinas/Biro/Kantor milik Pemerintah Daerah. Pemerintah Propinsi DIY selanjutnya melakukan reorganisasi dan penataan PNS disesuaikan dengan kewenangan otonomi daerah pada Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 tersebut dan Peraturan Pemerintah Nomor 84 tahun 2000 tentang Pedoman Organisasi Perangkat Daerah, sehingga terbentuk Perda 4, 5, 6, dan 7 Tahun 2001 tentang kelembagaan perangkat daerah. Salah satu akibat yang

muncul adalah terjadinya kelebihan jumlah PNS, karena unit organisasi hasil restrukturisasi sangat terbatas jumlahnya.

Belum tuntas penataan personil PNS dilaksanakan, telah diterbitkan Peraturan Pemerintah Nomor 8 tahun 2003, yang mengatur mengenai pembatasan jumlah unit organisasi Badan/Dinas/Biro/Kantor yang dapat dibentuk oleh Pemerintah Daerah Propinsi maupun Pemerintah Kabupaten/Kota. Pemerintah Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta melakukan pembenahan kembali struktur organisasi yang ada, diselaraskan dengan keinginan Peraturan Pemerintah tersebut. Tahap berikutnya adalah melaksanakan penataan kembali personil PNS dengan azas "*right sizing*", disesuaikan dengan peraturan yang baru, menjadi Peraturan Daerah (Perda) nomor: 1, 2, 3 tahun 2003.

Sesuai pasal 17 ayat (2) Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999, secara tegas ditetapkan prinsip pengangkatan PNS dalam jabatan, yaitu berdasarkan profesionalisme sesuai dengan kompetensi, prestasi kerja, jenjang pangkat, dan syarat obyektif lainnya serta tidak membedakan jenis kelamin, suku, agama, ras dan keturunan. Dalam penjelasan ditegaskan, bahwa yang dimaksud dengan syarat obyektif lainnya antara lain adalah disiplin kerja, kesetiaan, pengabdian, pengalaman, kerjasama, dan dapat dipercaya.

Petunjuk teknis yang diacu untuk penataan personil pada jabatan struktural adalah surat Menteri Dalam Negeri dan Otonomi Daerah nomor: 811.212.2/007321/Sj tanggal 6-11-2000, yaitu dengan mencermati identitas

1. PNS 2. Pendidikan 3. Pengalaman 4. Kemampuan teknis

kepangkatan, pendidikan, diklat jabatan, integritas dan kesehatan. Disamping itu untuk mengetahui bakat, minat, kepribadian, konsistensi dan pola tindak dalam bekerja, para calon pejabat diwajibkan mengikuti tes psikologi. Langkah tersebut ditempuh agar mendapatkan kualifikasi personil yang tepat untuk ditempatkan pada tempat yang tepat (*the right man on the right place*) sesuai dengan kompetensi masing-masing personil.

Pasal 12 undang-undang 43 tahun 1999, menyatakan bahwa Manajemen Pegawai Negeri Sipil diarahkan untuk menjamin penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdaya guna dan berhasil guna. Untuk mewujudkan penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan sebagaimana dimaksud, diperlukan PNS yang professional, bertanggung-jawab, jujur, dan adil melalui pembinaan yang dilaksanakan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karir yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 100 tahun 2000 pasal 12 dijelaskan, bahwa untuk menjamin kepastian arah pengembangan karir ditetapkan pola dasar karir dengan keputusan presiden, yang memuat teknik dan metode penyusunan pola karir dengan menggunakan unsur-unsur antara lain pendidikan formal, pendidikan dan pelatihan, usia, masa kerja, pangkat, golongan ruang, dan tingkat jabatan. Setiap pimpinan instansi menetapkan pola karier PNS dilingkungannya berdasarkan pola dasar karier PNS dimaksud.. Pada ketentuan umum pasal 1 angka 9 Peraturan Pemerintah nomor 100 tahun 2000 dijelaskan, Pola Karir adalah Pola Pembinaan PNS yang mengembangkan pola pengembangan karir yang menimbulkan keterkaitan

dan keserasian antara jabatan, pangkat, diklat jabatan, kompetensi, serta masa jabatan seseorang PNS sejak pengangkatan pertama dalam jabatan tertentu sampai dengan pensiun.

Pola umum pembinaan dan pengembangan karir bagi PNS Pemerintah Propinsi DIY telah dirumuskan dengan Keputusan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor: 226 Tahun 1989. Namun demikian, pedoman tersebut perlu segera direvisi disesuaikan dengan peraturan perundang-undangan yang baru agar dapat dipakai sebagai salah acuan bagi PNS dalam memahami karir.

Pemahaman terhadap karir adalah memahami isinya, manfaatnya, dan dapat merasakan ketidak-adilan jika terjadi penyimpangan dalam pelaksanaan. Fataurochman (2002: 9) menyampaikan, dalam psikologi ada dua hal yang dibicarakan dalam membahas prinsip keadilan, yaitu prosedur dan distribusi. Prosedur adalah mekanisme untuk menentukan suatu ketetapan, diantaranya adalah ketetapan untuk distribusi. Prinsip distribusi adalah ketetapan atau kaidah yang menjadi pedoman untuk membagi atau distribusi. Berkait dengan upaya pemerataan, pada umumnya yang disorot adalah distribusi yang adil. Diasumsikan bahwa terjadinya kesenjangan bersumber pada distribusi sumberdaya yang kurang adil. Oleh karena itu, untuk mengurangi kesenjangan perlu diterapkan prinsip-prinsip keadilan distributif. Walaupun prinsip distribusi yang diterapkan dinilai oleh pembuat rumusan memadai dan adil untuk diterapkan, setiap individu yang peduli dengannya

11

Bedaian, Kemory, dan Pizalloto (1991; dalam Chay & Aryee, 1999) melaporkan bahwa kesempatan pertumbuhan karir yang diharapkan dalam pekerjaan saat ini berinteraksi dengan komitmen karir, sedangkan komitmen kerja selama ini diperkirakan berhubungan dengan keluarnya pekerja, keinginan pindah, kepuasan kerja, absensi dan keterlambatan masuk kerja (Palupiningdyah, 2002: 2).

Steers (1979; dalam Ashford et al.,1989) menunjukkan bukti jika individu gagal mempersepsikan bahwa organisasi tidak dapat dipercayai dalam menjaga komitmen mereka, pada gilirannya kurang komitmen kepada organisasi, dan akan menurunkan rasa percaya kepada organisasi ( Anna Partina, 2002: 121).

Dalam kamus kompetensi jabatan dari BAKN (1993), dirumuskan, bahwa komitmen terhadap organisasi dimaksudkan sebagai kemampuan untuk menyelaraskan sikap dan perilaku dengan mengutamakan kepentingan organisasi dalam rangka mewujudkan visi dan misi organisasi. Upaya yang dilakukan adalah penyesuaian diri terhadap norma-norma, setia, dan sadar menolong rekan kerja dalam penyelesaian tugas. Menyelaraskan kepentingan pribadi dengan kepentingan organisasi, bekerjasama menyelesaikan tugas secara optimal mendukung visi-misi. Mengutamakan kepentingan organisasi dari pada kepentingan pribadi atau golongan.

Visi dan Misi Organisasi Pemerintah Propinsi DIY sesuai Pedoman APBD Propinsi DIY tahun 2005, yaitu : **Visi** “ Terwujudnya masyarakat yang mandiri dalam menciptakan Pusat pendidikan, Pariwisata dan Budaya Terkemuka di Asia Tenggara “ dengan **Misi** adalah: Pemerintah Daerah Isitimewa Yogyakarta Menjadi Pemerintahan Yang Katalistik ” Untuk melaksanakan visi dan misi tersebut

diperlukan dukungan Pegawai Negeri Sipil yang profesional, prima dalam pelayanan berbudi luhur, dan memiliki komitmen untuk menyelesaikan tugas organisasi dengan baik.

Bertolak dari uraian singkat latar belakang tersebut di atas, maka penulis akan melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh Persepsi Keadilan Pada Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta” ( studi kasus di Biro Kepegawaian Setda Propinsi DIY ).

Penelitian ini akan menggunakan analisis Regresi Linier Berganda untuk menguji pengaruh persepsi keadilan pada pengembangan karir terhadap komitmen organisasional PNS Biro Kepegawaian Setda Propinsi DIY.

Menurut Singgih Santosa (2000:254), dalam praktek bisnis, regresi linier berganda justru lebih banyak digunakan, selain karena banyaknya variabel dalam bisnis yang perlu dianalisis bersama, juga pada banyak kasus regresi berganda lebih relevan digunakan. Variabel independen pengembangan karir meliputi : pangkat, pendidikan dan pelatihan, kompetensi, dan masa kerja. Variabel dependen komitmen organisasional meliputi: komitmen afektif, komitmen kontinuan, dan komitmen normatif. Hasil penelitian ini dapat menimbulkan sejumlah isu yang perlu diteliti lebih lanjut, karena banyak penelitian dengan subyek yang sama tentang karir dan komitmen organisasional, namun menggunakan cara yang berbeda, obyek penelitian berbeda, menemukan hasil yang berbeda. Boehm (1981; dalam Gunz & Jalland, 1995

... dan ... Dan ... yang sama tidak menyadari

bahwa mereka menggunakan cara yang berlainan, maka ketika semua kontribusi disiplin lain telah ditambahkan memberikan hasil yang berbeda (Palupiningdyah,2002: 7).

## **B. Batasan Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka batasan masalah penelitian pada Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Propinsi DIY dalam hal ini Biro Kepegawaian Setda Propinsi DIY, adalah :

1. Pegawai Negeri Sipil Biro Kepegawaian kurang mengkaji pemahaman terhadap Pengembangan Karir.
2. Mengkaji Komitmen Organisasional Pegawai Negeri Sipil Biro Kepegawaian.

## **C. Rumusan Masalah**

Sesuai batasan masalah tersebut, maka rumusan permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana Persepsi Pegawai Negeri Sipil Biro Kepegawaian terhadap Keadilan dalam Pengembangan Karir ?.
2. Bagaimana Persepsi Keadilan dalam Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Negeri Sipil Biro Kepegawaian

#### **D. Tujuan Penelitian**

Berkaitan dengan permasalahan yang telah dirumuskan, peneliti mempunyai tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Persepsi Pegawai Negeri Sipil Biro Kepegawaian terhadap Keadilan dalam Pengembangan Karir.
2. Untuk menganalisis Pengaruh Persepsi Keadilan dalam Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Negeri Sipil Biro Kepegawaian Setda Propinsi DIY.

#### **E. Manfaat Penelitian**

1. Untuk memberikan bukti empiris tentang komitmen organisasional (komitmen afektif, kontinuan, dan normatif) dipengaruhi oleh persepsi keadilan dalam pengembangan karir yaitu: pangkat, pendidikan dan pelatihan, kompetensi, serta masa kerja.
2. Menyajikan bahan pertimbangan bagi pengelola kepegawaian dalam perumusan kebijakan dibidang pengembangan karir khususnya yang berkait dengan peningkatan komitmen organisasional.
3. Memberikan informasi awal bagi para peneliti berikutnya yang akan melakukan studi yang sama tentang pengembangan karir dan komitmen organisasional.
4. Menambah wawasan dan pengetahuan bagi peneliti khususnya yang berhubungan dengan pengembangan karir dan komitmen organisasional