

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian Kasus

Kebudayaan sebagai hasil karya, cipta dan rasa manusia dalam perjalanan sejarahnya dimulai dari yang paling sederhana, berkembang dan maju terus setahap demi setahap sampai pada yang kompleks dan modern seperti pada akhir abad ke XX sekarang ini. Kebudayaan yang bertambah maju secara akumulatif, mutunya semakin meningkat, sehingga di dalamnya sering ditemui unsur-unsur kebudayaan yang statis di samping yang bersifat dinamis. Kebudayaan itu berpengaruh langsung pada kehidupan individu dan masyarakat dalam mewujudkan eksistensinya masing-masing (Darminto, 2001). Pengaruh budaya dan agama secara bersama-sama membentuk sistem nilai yang mewarnai sikap mental dan membatasi tingkah laku individu dan kelompok. Sistem dan nilai yang tergambar di dalam adat istiadat kebiasaan, kesenian, hubungan kemasyarakatan dan lain-lain adalah unsur kebudayaan, sebagaimana faktor keagamaan sangat berpengaruh besar pada pola sikap, pola pikir dan pola tindak manusia. Kondisi itu tidak terkecuali bagi aparatur pemerintah yang memikul tanggung jawab melaksanakan tugas-tugas umum pemerintah dan pembangunan khususnya yang memiliki legalitas sebagai

Sistem nilai budaya merupakan konsepsi nilai yang hidup dalam alam pemikiran sekelompok manusia/ individu yang sangat berpengaruh terhadap budaya kerja aparatur birokrasi. Hal tersebut disebabkan karena secara praktis budaya kerja mengandung beberapa pengertian. Budaya berkaitan erat dengan persepsi terhadap nilai-nilai dan lingkungannya yang melahirkan makna dan pandangan hidup yang akan mempengaruhi sikap dan tingkah laku dalam bekerja.

Schein (dalam Robbins, 1996) meyakini arti penting budaya organisasi karena aneka fungsi yang dijalankannya, yaitu menetapkan tapal batas, membawa identitas anggota organisasi, mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas dari kepentingan individual; meningkatkan kemantapan sistem sosial, serta mekanisme pembuat makna dan kendali pembentuk sikap serta perilaku karyawan. Di dalam proses budaya terdapat saling mempengaruhi dan saling ketergantungan (interdependensi) baik sosial maupun lingkungan sosial. Pada hakikatnya, bekerja merupakan bentuk atau cara manusia mengaktualisasikan dirinya, di samping itu bekerja juga merupakan bentuk nyata dari nilai-nilai, keyakinan yang dianutnya dan dapat menjadi motivasi untuk melahirkan karya yang bermutu dalam pencapaian tujuan.

Masalah mendasar dalam memahami dan mengimplementasikan budaya kerja dalam sebuah organisasi merupakan tugas berat yang dituntut secara utuh menyeluruh dalam waktu yang terbatas karena

menyangkut proses pembangunan karakter, sikap, dan perilaku serta peradaban bangsa. Budaya kerja aparatur birokrasi dapat diawali dalam bentuk nilai-nilai yang terkandung di dalamnya, institusi atau sistem kerja, sikap dan perilaku SDM aparatur yang melaksanakan. Interaksi antara ketiga unsur penting itulah yang sangat mempengaruhi pengembangan budaya kerja. Di samping faktor lingkungan yang sangat mempengaruhinya, unsur-unsur itu diinternalisasikan ke dalam setiap pribadi aparatur sehingga menghasilkan kinerja berupa produk dan jasa yang bermutu bagi peningkatan pelayanan masyarakat. Untuk mengimplementasikannya diperlukan perbaikan persepsi, pola pikir, dan mengubah perilaku yang dilakukan dengan menumbuhkembangkan nilai-nilai budaya kerja sesuai dengan perkembangan ilmu dan teknologi. Proses sosialisasi peningkatan kinerja aparatur baik secara individu dan secara nasional akan dapat berdaya guna bila nilai-nilai dasar budaya kerja dapat diterapkan melalui proses sosialisasi, internalisasi dan institusionalisasi dengan cara penerapan nilai-nilai budaya kerja untuk pengembangan jati diri, sikap dan perilaku aparatur birokrasi sebagai pelayanan masyarakat, penerapan nilai-nilai budaya kerja melalui pengembangan kerja sama dan dinamika kelompok, penerapan nilai-nilai budaya kerja untuk memperbaiki kebijakan publik, penerapan nilai-nilai budaya kerja untuk memperbaiki pelaksanaan manajemen dan pelayanan masyarakat, penerapan nilai-nilai budaya kerja untuk memperbaiki pelaksanaan manajemen, evaluasi kinerja dan pencapaian tujuan secara konsisten

Tantangan yang dihadapi aparatur birokrasi cukup memprihatinkan terutama karena masih ada pemimpin dan aparatur negara yang mengabaikan nilai-nilai moral dan budaya kerja. Oleh karena itu perlu segera dikembangkan budaya kerja aparatur demi terwujudnya kesejahteraan dan pelayanan masyarakat secara baik dan benar. Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara telah mengembangkan program yang menyangkut budaya kerja aparatur, peningkatan efisiensi, disiplin, penghematan, dan kesederhanaan hidup, yang semuanya diarahkan pada perwujudan pemerintahan yang baik (*good governance*) dan pemerintahan yang bersih (*clean government*) (Tamin, 2003).

Budaya kerja ini diharapkan tidak terhenti sebagai wacana melainkan benar-benar bisa terwujud sebagai *standard operating procedure*. Karena itu dua pendekatan dapat ditempuh secara strategis yaitu sosialisasi dari dalam aparatur birokrasi sendiri dipadukan dengan sosialisasi kepada masyarakat. Permasalahan dalam budaya kerja yang dihadapi adalah terabaikannya nilai-nilai etika dan budaya kerja dalam birokrasi pemerintahan sehingga melemahkan disiplin, etos kerja dan produktivitas kerja. Secara umum dapat dikatakan bahwa birokrasi pemerintahan belumlah efektif dalam menjalankan tugas dan fungsinya, kegemukan, berjalan lambat, belum proporsional dan profesional. Terdapat beberapa aspek budaya yang berpengaruh terhadap kelancaran pelaksanaan tugas bagi aparatur pemerintah sehingga kurang dapat berjalan secara efektif dan efisien yaitu antara lain:

1. Budaya paternalisme yaitu sikap yang terlalu berorientasi ke atas, akibatnya bawahan bekerja lebih menyenangi menunggu perintah dari atasan, sedangkan kreativitas, inisiatif berkurang bahkan cenderung dimatikan. Budaya ini perlu dikurangi agar tidak berlebihan yaitu dengan cara pemimpin perlu mengembangkan pola proses pengambilan keputusan bersama (*group decision process*) tanpa mengurangi wewenangnya dalam mengambil keputusan dan bila perlu pengarahan dikurangi dan diganti dengan pola pemecahan masalah (*problem solving oriented*) sehingga setiap petugas merasa ikut bertanggung jawab pada setiap masalah organisasi/unit kerjanya.
2. Budaya manajemen tertutup yang artinya bahwa pemimpin merasa sebagai penguasa yang tidak perlu mengikutsertakan bawahannya sehingga timbul sikap saling curiga mencurigai, tidak percaya, dan prasangka yang kurang menguntungkan dan lain-lain. Yang berakibat pekerjaan secara efektif dan efisien.
3. Budaya kurang mampu membedakan jam kerja dan jam dinas, urusan pribadi dan urusan kedinasan. Untuk itu disiplin kerja dan disiplin waktu perlu dibina dan ditingkatkan, dengan mengurangi kebiasaan yang tidak tepat pada jam kerja.
4. Budaya atau kebiasaan memberikan terlalu banyak pekerjaan dan tanggung jawab kepada seseorang yang aktif dan berprestasi dan

kurang percaya terhadap yang belum memperoleh kesempatan untuk aktif dan berprestasi.

5. Budaya sistem famili dan koneksi yang di lingkungan aparatur pemerintah mengakibatkan pengangkatan pegawai dan pembinaan karier kurang memperhatikan profesionalisme dan prestasi. Budaya ini ditunjang lagi oleh kebiasaan berupa kecenderungan pilih kasih (*like and dislike*) dalam pembinaan dan pengembangan karier dan penempatan seorang pegawai. Kondisi ini harus segera ditiadakan mengingat semakin pesatnya perkembangan ilmu dan teknologi yang memerlukan personil yang berkualitas di lingkungan aparatur pemerintah.
6. Budaya asal bapak senang (ABS) yaitu budaya di dalam memberikan informasi/laporan kepada pimpinan dengan penuh rekayasa hal demikian dilakukan biasanya untuk menutupi kekurangan/kelemahan atau kegagalan dalam bekerja, tetapi juga karena rasa takut pada pimpinan dan sifat senang dipuji atau rasa kurang senang dikoreksi oleh atasannya. Budaya ini akan berakibat mempersulit pelaksanaan pengawasan dan pembinaan dan bimbingan dalam upaya untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja (Darminto, 2001).

Studi penelitian ini akan menganalisis pengaruh positif dari faktor budaya organisasi yang ada di instansi pemerintahan Provinsi DIY, yaitu faktor meniaga kelestarian hubungan dengan Tuhan alam manusia

faktor profesional, faktor keteladanan, faktor pelayanan prima, dan faktor jati-diri yang berbudi luhur yang secara simultan maupun secara parsial dalam kaitannya terhadap kepuasan kerja di lingkungan Dinas Pendidikan Provinsi DIY. Adapun ide penelitian ini muncul setelah mempelajari dengan mendalam hasil penelitian sebelumnya, sehingga penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Hamzah Machfud (2003) yang berjudul "*Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja di PT. (Persero) Pelabuhan Indonesia III cabang Tanjung Perak*". Alasan mereplikasi penelitian ini adalah ingin menguji kembali apakah dengan menggunakan teori budaya organisasi yang berbeda dan dengan sampel yang berbeda akan memberikan hasil yang sama dan memungkinkan peneliti untuk memperoleh taksiran yang lebih akurat.

B. Lingkup Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas maka penulis membatasi ruang lingkup dalam mengkaji dan menganalisis permasalahan yang berkaitan dengan judul penelitian yaitu:

1. Budaya Organisasi Pemerintahan

Budaya organisasi pemerintahan menunjukkan bagaimana yang diperintah menilai dan bertindak terhadap sistem pemerintahan yang sedang berlaku dan menyatakannya dengan menggunakan cara-cara atau simbol-simbol, bahasa, ulara

sehingga nilai tersebut dapat diamati atau dirasakan juga oleh orang lain atau lingkungan (Ndraha, 2003:346). Dalam penelitian ini akan dibahas permasalahan budaya organisasi pemerintahan di Dinas Pendidikan Provinsi DIY.

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan seseorang terhadap pekerjaan sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya yang diyakini yang seharusnya diterima. Dalam penelitian ini, ruang lingkup kepuasan kerja sebagai aparatur birokrasi di Dinas Pendidikan Provinsi DIY.

C. Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh budaya organisasi pemerintahan terhadap kepuasan kerja aparatur birokrasi pada Dinas Pendidikan Provinsi DIY?
2. Faktor budaya organisasi pemerintahan manakah yang memiliki pengaruh paling besar kepada kepuasan kerja aparatur birokrasi Dinas Pendidikan Provinsi DIY?

D. Tujuan Penelitian Kasus

Berdasarkan judul penelitian, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi pemerintahan terhadap kepuasan kerja aparatur birokrasi di Dinas Pendidikan Provinsi DIY.
2. Untuk mengetahui faktor budaya organisasi pemerintahan manakah yang memiliki pengaruh paling besar kepada kepuasan kerja aparatur birokrasi Dinas Pendidikan Provinsi DIY.

E. Manfaat Penelitian

1. Praktis

Hasil penelitian ini digunakan untuk kepentingan instansi. Dari hasil penelitian dapat memberikan gambaran dan rekomendasi bagi pimpinan dalam menentukan kebijaksanaan dan mengambil keputusan untuk meningkatkan kepuasan kerja para aparatur birokrasi.

2. Teoritis

Dapat dipakai untuk kepentingan akademis, sebagai pendalaman materi yang berhubungan dengan sumber daya manusia serta upaya identifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja aparatur birokrasi Dinas Pendidikan Provinsi DIY

3. Penulis

Sebagai upaya untuk mendalami ilmu, mendalami masalah-masalah Sumber Daya Manusia serta mendekatkan antara teori-teori yang diperoleh di bangku kuliah dengan praktik di lapangan