

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pemerintah mencanangkan tahun 2014 sebagai tahun kinerja bagi Pegawai Negeri Sipil Republik Indonesia. Pemerintah tidak akan memelihara PNS yang tidak berkinerja dan malas karena kinerja yang dicapai oleh setiap PNS satuan organisasi itulah yang merupakan alasan utama pemerintah untuk merekrut dan membayar PNS. Reformasi Birokrasi yang sudah lama dicanangkan pemerintah dan secara bertahap sudah dilaksanakan di tingkat Kementerian dan Lembaga Negara. Pemerintah berusaha untuk meningkatkan kinerja aparaturnya, mewujudkan tata pemerintahan yang bersih dan baik (*clean and good governance*) dan membenahi citra negatif instansi pemerintah. Upaya pencapaian tujuan tersebut dibutuhkan dukungan dari para pegawai pemerintah yang professional dan berkinerja baik. UU No. 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional 2005-2025, Bab IV butir 1.2 menyebutkan bahwa pembangunan aparatur negara dilakukan melalui reformasi birokrasi untuk meningkatkan profesionalisme aparatur negara dan untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik, di pusat maupun daerah, agar mampu mendukung keberhasilan pembangunan di bidang-bidang lainnya.

Berdasarkan Undang-Undang tersebut, Reformasi Birokrasi mulai dilakukan di berbagai instansi pemerintah baik pusat maupun daerah.

Pemerintah sebagai organisasi dituntut untuk meningkatkan efisiensi, efektifitas, dan derajat profesionalisme penyelenggaraan tugas, fungsi, dan kewajiban kepegawaian yang meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan kualitas penempatan, promosi, penggajian, kesejahteraan, dan pemberhentian (UU No. 43 Tahun 1999 pasal 1 ayat 8). Undang-Undang tersebut menuntut pula Sekolah Tinggi Multi Media Yogyakarta harus meningkatkan kemampuan agar kinerja pegawai berdayaguna dan berhasilguna dengan dukungan pegawai yang profesional, bertanggung jawab, jujur, dan adil melalui pembinaan yang dilaksanakan berdasarkan Sistem Prestasi Kerja dan Sistem Karir yang dititik beratkan pada Sistem Prestasi Kerja.

Reformasi Birokrasi pertama kali dilaksanakan melalui Reformasi remunerasi dengan menunjuk Kementerian Keuangan, Badan Pemeriksa Keuangan dan Mahkamah Agung sebagai *Pilot Project* Reformasi remunerasi. Reformasi remunerasi dilakukan dengan cara melakukan pembenahan dalam sistem imbalan, kompensasi, dan penggajian pada PNS. Remunerasi tersebut akan diberikan kepada pegawai dengan harapan dapat mensejahterakan pegawai yang mampu berkinerja dengan baik, karena *clean and good governance* tidak akan tercapai apabila tidak didukung oleh adanya pegawai yang kinerjanya profesional, akuntabel, dan berkompetensi. Peraturan Presiden Tahun 2013 yang dikeluarkan untuk 27 Kementerian dan Lembaga Negara adalah tahap yang kedua. Tahun sebelumnya untuk tahap pertama

Presiden mengeluarkan peraturan untuk 20 Kementerian dan Lembaga, kemudian kementerian-kementerian lain yang akan dilakukan secara bertahap.

Perpres Nomor 82 Tahun 2013 tentang pemberian Tunjangan Kinerja Pegawai seolah memberikan angin segar bagi para PNS di lingkungan Kementerian Komunikasi dan Informatika, termasuk Sekolah Tinggi Multi Media Yogyakarta yang berada di bawah Badan Penelitian dan Pengembangan Kementerian Komunikasi dan Informatika. Tunjangan kinerja ini salah satu bentuk reformasi remunerasi yang dicanangkan pemerintah. Pemberian tunjangan ini diharapkan dapat lebih meningkatkan kinerja PNS di Lingkungan Kementerian Komunikasi dan Informatika.

Selama ini citra PNS sudah terlanjur buruk di mata masyarakat, seperti misalnya datang terlambat, pulang cepat, sering meninggalkan kantor pada jam kerja, ataupun hanya datang sekedar presensi saja. Sebelum diberlakukannya reformasi remunerasi tersebut STMM Yogyakarta masih menggunakan sistem presensi manual dengan memberikan tandatangan dalam daftar hadir yang telah disediakan di masing-masing unit. Kelemahan dari sistem presensi manual tersebut adalah terkadang atasan sendiri tidak melakukan kontrol terhadap kehadiran anak buah. Presensi dapat dilakukan setiap minggu sekali dengan dirapel, agar pegawai terlihat rajin dan memenuhi pekerjaannya setiap bulannya. Keterlambatan ataupun pulang cepat tidak akan dapat direkapitulasi karena pegawai menulis sendiri-sendiri waktu kedatangan dan kepulangan. Pegawai yang jujur dan tidak jujur tidak akan dapat dibedakan lagi. Setelah adanya reformasi birokrasi dengan diberlakukannya

remunerasi, Kementerian Kominfo memberikan presensi elektronik yang terhubung dengan aplikasi di Kementerian pusat. Hal tersebut menjadikan pegawai berlomba-lomba untuk datang lebih awal karena dengan adanya presensi elektronik tersebut, seluruh pegawai akan tercatat jam kedatangan dan kepulangan secara akurat. Presensi tersebut mendasari pemberlakuan sanksi untuk pegawai berupa potongan pada tunjangan kinerja yang diterima pegawai setiap bulannya. Akan tetapi ada juga beberapa pegawai yang kemudian tetap meninggalkan kantor.

Memang tidak dapat dipungkiri bahwa beberapa pegawai yang mempunyai masa kerja yang sudah lama adalah “bawaan” seorang pejabat di era orde lama. Kementerian Komunikasi dan Informatika dahulu bernama Departemen Penerangan, Rekrutmen pada saat itu hanya didasarkan pada siapa saja yang mau bekerja, melalui saudara, teman, tetangga, dan sebagainya. Tidak heran jika ada beberapa pegawai di STMM Yogyakarta saat ini ternyata adalah suami istri atau saudara diantara yang lain. Hal tersebut mengakibatkan terjadinya suatu akar persaudaraan dalam sebuah instansi yang mengarah pada nepotisme. Kejadian tersebut akan berdampak pada motivasi rendah dalam bekerja, pola kerja yang hanya sekedar datang ke kantor, duduk-duduk dan membaca surat kabar, kinerja pegawai sehari-hari yang cenderung santai, misalnya karena atasan adalah saudara kandungnya. Kemudian komitmen organisasi tidak akan timbul dari sendiri melainkan karena sudah terikat dengan statusnya sebagai PNS di STMM Yogyakarta dan merasa sudah berada di area yang sangat nyaman.

Tingkat komitmen yang memprihatinkan ini harus menjadi pekerjaan rumah pemerintah dan menjadi cambuk bagi pemerintah untuk segera melaksanakan reformasi birokrasi ini secara menyeluruh. Perubahan yang terlihat hanya di tingkat Kementerian dan Lembaga Negara tertentu saja seperti Kementerian Keuangan yang merupakan *pilot project* reformasi birokrasi karena telah lebih dahulu konsisten dalam menerapkan peraturan ini.

Komitmen PNS sebenarnya sejak awal sudah diikrarkan dalam sumpah pengangkatan PNS yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 1975 tentang Sumpah dan Janji Pegawai Negeri Sipil. Sumpah dan janji PNS tersebut merupakan bentuk komitmen PNS, antara lain setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara, dan Pemerintah, menaati segala peraturan perundang-undangan yang berlaku dan melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kesadaran, tanggung jawab, senantiasa menjunjung tinggi kehormatan negara, pemerintah, dan martabat Pegawai Negeri, serta senantiasa mengutamakan kepentingan Negara daripada kepentingan pribadi atau golongan, memegang teguh rahasia sesuatu yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan, bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan negara.

Komitmen PNS sebagai aparatur negara terhadap instansinya juga akan dipertanyakan ketika PNS masih sering melakukan tindakan pelanggaran disiplin. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen sebagai abdi negara masih relatif rendah. Rasa memiliki organisasi, tanggung jawab terhadap pekerjaan,

dan keterikatan pegawai terhadap instansi dimana pegawai bekerja juga relatif masih rendah. Hal ini tercermin dalam sikap pegawai sehari-hari yang mengesankan bahwa bekerja menjadi seorang PNS hanyalah sebuah rutinitas pekerjaan. Kejadian ini dimungkinkan juga karena proses pemberhentian PNS adalah sesuatu yang sangat sulit, jadi PNS merasa berada dalam zona yang nyaman. Komitmen rendah dan tindakan melanggar disiplin ini menunjukkan bahwa PNS tidak punya orientasi yang jelas untuk menjadi bagian dari abdi Negara.

Sikap tidak berkomitmen dan tidak disiplin tersebut tentunya dapat menurunkan kinerja seorang PNS. Bagaimana Negara ini akan berjalan dengan baik, jika komitmen dan tingkat kedisiplinan abdi Negeranya masih rendah. Negara akan mengalami banyak kerugian jika tetap mempertahankan pegawai yang tidak berkomitmen dan tidak disiplin karena mereka tidak akan dapat berkinerja secara maksimal, sedangkan setiap bulannya Negara harus tetap membayarkan gajinya. Setiap PNS seharusnya menunjukkan komitmen dan disiplin yang baik demi mewujudkan kemajuan dan perkembangan negara. Hal ini didasarkan pada tujuan pemerintah untuk mewujudkan tata pemerintahan yang bersih dan baik (*clean and good governance*) dan membenahi kinerja serta citra negatif PNS di instansi pemerintahan.

Berdasarkan beberapa hal di atas, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul “Pengaruh Remunerasi, Komitmen Afektif, Komitmen Kontinuans, dan Komitmen Normatif Pegawai terhadap Kinerja Pegawai di Sekolah Tinggi Multi Media Yogyakarta”.

B. Rumusan Masalah

Untuk memperjelas permasalahan yang akan diteliti, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh remunerasi terhadap kinerja pegawai pada Sekolah Tinggi Multi Media Yogyakarta?
2. Apakah terdapat pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja pegawai pada Sekolah Tinggi Multi Media Yogyakarta?
3. Apakah terdapat pengaruh komitmen kontinuans terhadap kinerja pegawai pada Sekolah Tinggi Multi Media Yogyakarta?
4. Apakah terdapat pengaruh komitmen normatif terhadap kinerja pegawai pada Sekolah Tinggi Multi Media Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menguji pengaruh remunerasi terhadap kinerja pegawai pada Sekolah Tinggi Multi Media Yogyakarta?
2. Menguji pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja pegawai pada Sekolah Tinggi Multi Media Yogyakarta?
3. Menguji pengaruh komitmen kontinuans terhadap kinerja pegawai pada Sekolah Tinggi Multi Media Yogyakarta?
4. Menguji pengaruh komitmen normatif terhadap kinerja pegawai pada Sekolah Tinggi Multi Media Yogyakarta?

D. Manfaat Penelitian

1. Teoritik

Penelitian ini diharapkan memperkaya khasanah bidang manajemen dan memberikan masukan dan acuan tambahan untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan kinerja pegawai di lingkungan instansi pemerintah maupun perusahaan swasta.

2. Praktik

Memberikan masukan dan tambahan informasi kepada instansi yang berhubungan dengan kinerja pegawai dan memberikan alternatif pilihan untuk pengambilan keputusan manajerial.