

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perkembangan dunia organisasi yang cukup cepat, memberikan dampak yang sangat luas terhadap perubahan suatu organisasi. Organisasi secara otomatis harus melakukan penyesuaian dengan berbagai perubahan yang terjadi. Sebab jika tidak mau melakukan penyesuaian dengan perubahan, hal ini akan mengakibatkan tingkat keberhasilan dari organisasi tersebut kurang terjamin. Untuk menghadapi kondisi ini, perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang mampu melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik.

Sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi harus memiliki kemampuan yang handal dalam artian mereka akan bekerja secara profesional, karena pada kenyataannya sumber daya manusia dalam suatu organisasi memiliki karakteristik yang sangat unik dan bahkan berbeda dengan sumber daya lainnya, setiap anggota memiliki sifat dan potensi yang berbeda dengan sumber daya lainnya, setiap anggota memiliki sifat dan potensi yang berbeda, memiliki rasa, cita dan karsa yang berbeda.

Anggota harus diberikan motivasi dalam melaksanakan tugasnya supaya mereka bersedia dan mampu berorientasi pada pekerjaan yang lebih baik. Motivasi kerja disamping tumbuh dari setiap individu juga karena adanya rangsangan yang timbul dari sekelilingnya. Untuk itu motivasi kerja anggota perlu dibangkitkan agar anggota dapat menghasilkan kinerja yang terbaik. Dengan

adanya motivasi kerja yang tinggi maka anggota akan melakukan budaya organisasi yang baik dalam hal pekerjaannya sehingga kinerja anggota pun akan lebih baik terutama dalam hal pelayanan kepada masyarakat. Dengan demikian, faktor budaya organisasi juga tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja.

Selain diberikan motivasi, anggota juga harus memiliki etos kerja yang tinggi karena anggota adalah orang yang melaksanakan tugas dan pekerjaan dalam suatu organisasi, mereka harus bekerja secara profesional dengan tugas utama menyelesaikan seluruh pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan mengevaluasi hasil pekerjaannya. Jika anggota melaksanakan tugasnya dan mematuhi semua aturan yang telah ditetapkan, diharapkan bahwa pekerjaan itu akan diselesaikan dengan baik. Tentu hal ini akan sangat terkait dengan sikap dan perilaku yang ditanamkan oleh pemimpinnya yang berdampak pada kinerja anggota. Michael (2000:176), mengemukakan bahwa kinerja menunjukkan hasil perilaku yang dinilai dengan beberapa kriteria atau standar mutu. Artinya apabila perilaku seseorang memberikan hasil yang sesuai dengan standar atau kriteria yang telah dibakukan dalam sebuah organisasi, maka kinerja yang dimiliki oleh orang tersebut tergolong baik, jika sebaliknya berarti kinerjanya kurang baik.

Berdasarkan hasil pengamatan sementara, kinerja anggota masih rendah dengan indikator yaitu masih adanya beberapa anggota yang kurang mampu mengerjakan tugasnya dengan baik. Untuk menyelesaikan pekerjaannya, ia harus diarahkan dan diabimbing oleh rekan kerjanya, produktifitas kerja anggota yang masih kurang baik terlihat dengan masih banyaknya pekerjaan yang belum dapat diselesaikan, masih terlihat adanya beberapa anggota yang motivasi kerjanya

kurang, terhadap pekerjaan yang telah diselesaikan masih terdapat beberapa kurangnya ketelitian anggota, disiplin anggota terlihat masih rendah yang ditandai dengan adanya beberapa anggota yang datang terlambat. Fenomena tersebut diduga disebabkan tidak adanya budaya organisasi yang baik, tidak efektifnya motivasi dan tidak adanya etos kerja yang diterapkan pada anggota sehingga kinerja anggota pada saat dilakukan pengamatan terlihat masih rendah dan kemampuan serta kemauan untuk bisa mengerjakan hal-hal yang baru masih menjadi kendala, hal ini diasumsikan diantaranya perlengkapan dan peralatan kerja belum tersedia dengan memadai dan optimal sesuai dengan kebutuhan dan dinamika kerja anggota. Hampir di semua kantor, peralatan dan perlengkapan yang ada sangat terbatas baik secara kualitas maupun kuantitas, eksistensi anggota dalam organisasi kurang diperhatikan. Dalam beberapa kegiatan organisasi masih terdapat anggota tidak dilibatkan sehingga partisipasi anggota yang bersangkutan terlihat kurang. Selain itu konflik-konflik internal organisasi tidak diselesaikan dengan segera sehingga mengganggu hubungan impersonal antar anggota diantaranya tidak adanya sanksi yang tegas terhadap tindakan-tindakan indisipliner anggota, kurangnya koordinasi baik dengan rekan kerja ataupun dengan dinas/instansi terkait belum adanya kesadaran diri dalam dirinya sendiri untuk bisa mendisiplinkan diri terutama dalam hal pekerjaan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja anggota adalah budaya organisasi. Budaya organisasi adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan misalnya kebersihan, musik, dan lain-lain.

Budaya organisasi merupakan aspek penting dalam mengoptimalkan kualitas layanan yang ada dilingkungan. Budaya merupakan suatu dampak dari proses kesinambungan. Proses terjadinya suatu budaya dimulai dari tindakan misalnya bekerja hati-hati yang terjadi berulang-ulang menjadi kebiasaan, yang apabila terus berlangsung lama menjadi tabiat berhati-hati individu. Faktor nilai-nilai dan keyakinan dasar tersebut sangat berperan dalam membentuk etika, sikap, perilaku, anggota organisasi dan membentuk cara pandang mereka terhadap masalah baik internal maupun eksternal yang dihadapi dalam kehidupan berorganisasi.

Budaya organisasi merupakan sistem nilai, persepsi, perilaku dan keyakinan yang dianut oleh tiap individu karyawan dan kelompok karyawan tentang makna kerja dan refleksinya dalam kegiatan mencapai tujuan organisasi dan individual. Budaya organisasi penting dikembangkan karena dampak positifnya terhadap pencapaian perubahan berkelanjutan ditempat kerja termasuk peningkatan produktifitas kerja.

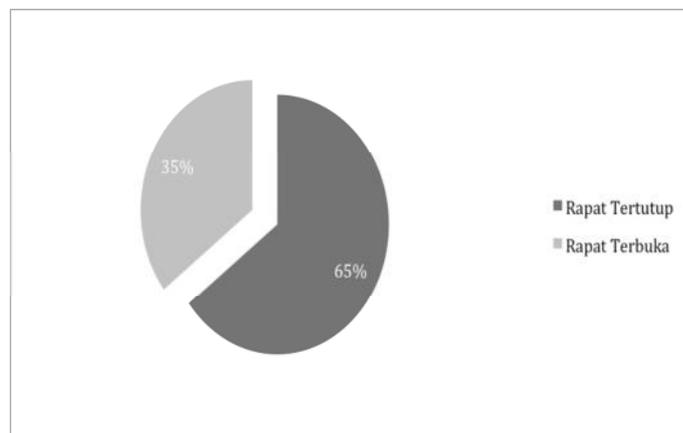
Etos kerja merupakan bagian penting yang menentukan suatu keberhasilan seseorang. Suatu keberhasilan bukan hanya ditentukan karena adanya pengetahuan dan kemampuan menggunakan akal pikiran tapi juga kemampuan untuk mengarahkannya pada kebaikan, baik secara individu ataupun kelompok. Etos kerja yang melekat pada setiap individu, menentukan keberhasilannya. Bahwa keberhasilan yang diraih seseorang ditentukan oleh sikap, perilaku dan nilai-nilai yang diterapkannya di dalam masyarakat sosial. Arti penting dari etos kerja terletak pada perannya dalam menentukan keberhasilan seseorang.

Salah satu fungsi DPR (Mokhamad:2018) adalah Fungsi Legislasi dilaksanakan untuk membentuk undang-undang bersama presiden. Terkait dengan fungsi legislasi, DPR memiliki tugas dan wewenang yaitu Menyusun Program Legislasi Nasional (Prolegnas), Menyusun dan membahas Rancangan Undang-Undang (RUU), Menerima RUU yang diajukan oleh DPD (terkait otonomi daerah; hubungan pusat dan daerah; pembentukan, pemekaran dan penggabungan daerah; pengelolaan SDA dan SDE lainnya; serta perimbangan keuangan pusat dan daerah), Membahas RUU yang diusulkan oleh Presiden ataupun DPD, Menetapkan UU bersama dengan Presiden, Menyetujui atau tidak menyetujui peraturan pemerintah pengganti UU (yang diajukan Presiden) untuk ditetapkan menjadi UU.

Mohamad Agus Yozami (2016), berakhirnya masa sidang V DPR ditandai dengan disetujuinya RUU Paten menjadi UU Paten. Sebelumnya, DPR menyetujui RUU Pengampunan Pajak (*Tax Amnesty*) dan RUU Pilkada menjadi undang-undang. Jumlah itu hanya sepertiga dari target yang dijanjikan pada awal masa sidang, yaitu 9 RUU. Dua dari tiga RUU yang disetujui pun dinilai bermasalah secara prosedur, yakni tertutup dan tidak representatif. Koalisi Masyarakat Sipil untuk UU MD3 berpendapat, masa sidang V dimulai sejak 17 Mei sampai 28 Juli 2016. Ada sekitar 43 hari kerja bagi DPR untuk menyelesaikan 9 RUU. Dengan jumlah 11 Komisi, DPR harusnya bisa menyelesaikan target legislasi. Namun, faktanya porsi pembahasan APBN-P lebih banyak bagi Komisi dibandingkan legislasi. Menurut koalisi, kondisi ini tidak diperhitungkan oleh DPR di awal masa sidang. Sepanjang Masa Sidang V 2016,

(IPC) memantau pembahasan 4 RUU, yaitu RUU Migas, RUU Minerba, RUU Pilkada dan RUU Tax Amnestsy. Berdasarkan hasil pantauan, ditemukan beberapa permasalahan.

Fenomena yang terjadi bahwa Rapat pembahasan bersifat tertutup dan jauh dari jangkauan publik Terdapat 48 sidang diselenggarakan untuk membahas 4 RUU tersebut. 31 diantaranya dilaksanakan secara tertutup. 27 diantaranya dilaksanakan di luar gedung DPR.

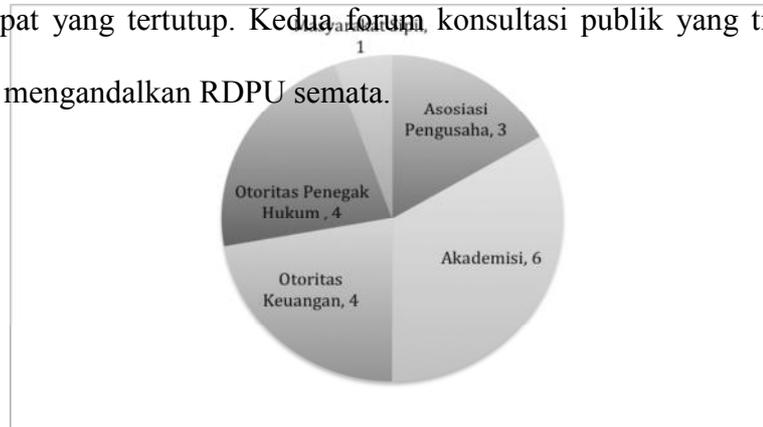


Gambar 1.1

Prosentase rapat terbuka vs rapat tertutup dalam pembahasan RUU Migas, RUU Minerba, RUU Tax Amnesty, dan RUU Pilkada.

Lima puluh persen lebih rapat tertutup menunjukkan bahwa DPR berkecenderungan membelakangi publik dalam membahas urusan-urusan publik. Dalam pembahasan RUU Pengampunan Pajak, dari 33 sidang hanya 10 yang terbuka untuk penjangkauan aspirasi publik, 23 sisanya diselenggarakan secara tertutup dan dilaksanakan di luar gedung DPR. Sementara UU Pilkada, dari 7 kali rapat pembahasan, 5 diantaranya tertutup dan 2 kali diselenggarakan di luar gedung DPR. Sementara RUU Migas dan RUU Minerba, seluruh rapatnya bersifat tertutup.

Selanjutnya Sedikit Ruang Partisipasi Masyarakat dalam Pembahasan RUU, Sedikitnya ruang partisipasi masyarakat diindikasikan dengan dua hal. Pertama, rapat yang tertutup. Kedua, forum konsultasi publik yang tidak massif yang hanya mengandalkan RDPU semata.



Gambar 1.2

Para pihak yang dilibatkan dalam pembahasan RUU Pengampunan Pajak.

Dari gambar di atas, kata Ahmad, dapat dilihat hanya satu komunitas masyarakat sipil yang dilibatkan oleh Komisi XI sebagai kelompok kepentingan. Sisanya adalah kelompok akademisi dan stakeholder pelaksana UU. RUU Pengampunan Pajak dibahas dalam kurun waktu dua bulan dan marathon tanpa putus. Sedangkan pihak yang dilibatkan dalam pembahasan RUU pilkada adalah para pelaksana UU Pilkada. Dibahas dalam kurun waktu 20 hari kerja efektif, 10 hari kerja pada masa sidang IV dan 10 hari kerja pada masa sidang IV. Sementara, RUU Migas dan RUU Minerba masih melibatkan pihak secara terbatas, mitra dari pemerintah karena masih dalam masa perumusan RUU oleh DPR. Proses singkat dalam pembahasan RUU Pilkada dan RUU Pengampunan Pajak berbanding terbalik dengan proses Penyusunan RUU Migas dan RUU Minerba. Dari

berbagai informasi yang dihimpun IPC proses penyusunan terkesan lambat, hal ini disebabkan adanya faktor kepentingan yang sengaja memperkuat *status quo*.

Untuk itu merupakan hal yang sangat menarik untuk diteliti yang akan dituangkan dalam bentuk usulan tesis mengenai: PENGARUH MOTIVASI, BUDAYA ORGANISASI DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA ANGGOTA DPRD (Survey Pada DPRD Kabupaten Garut, Kabupaten dan Kota Tasikmalaya).

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan masalah pokok yang telah dikemukakan dalam latar belakang diatas, maka masalah diidentifikasi sebagai berikut :

1. Bagaimana Motivasi, Budaya Organisasi, Etos Kerja, Kinerja Anggota DPRD pada DPRD Kabupaten Garut, Kabupaten dan Kota Tasikmalaya.
2. Bagaimana Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi, dan Etos Kerja terhadap Kinerja Anggota DPRD baik secara parsial maupun simultan pada DPRD Kabupaten Garut, Kabupaten dan Kota Tasikmalaya.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Motivasi, Budaya Organisasi, Etos Kerja, Kinerja Anggota DPRD pada DPRD Kabupaten Garut, Kabupaten dan Kota Tasikmalaya.

2. Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Anggota DPRD baik secara parsial maupun simultan pada DPRD Kabupaten Garut Kabupaten dan Kota Tasikmalaya.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

1. Pengembangan Ilmu

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan khususnya pada bidang sumber daya manusia.

2. Terapan Ilmu

- a. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat memberikan wawasan berfikir bagi penulis sehingga dapat menambah pengetahuan dan memperdalam pemahaman, khususnya tentang Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Anggota DPRD pada DPRD Kabupaten Garut, Kabupaten dan Kota Tasikmalaya.

- b. Bagi Organisasi

Hasil penelitian ini dapat dijadikan suatu pegangan atau bahan informasi yang diperlukan dalam pengambilan keputusan dan kebijakan dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi dalam permasalahan yang sama di masa yang akan datang.

- c. Bagi Universitas Siliwangi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah perbendaharaan di perpustakaan Universitas Siliwangi dan sebagai bahan pembanding

bagi rekan-rekan mahasiswa yang mengadakan penelitian terhadap permasalahan yang serupa di masa yang akan datang.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di DPRD Kabupaten Garut, Kabupaten dan Kota Tasikmalaya dengan ruang lingkup penelitian Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi, dan Etos Kerja terhadap Kinerja Anggota DPRD Kabupaten Garut, Kabupaten dan Kota Tasikmalaya.

1.5.2 Waktu Penelitian

Untuk memperoleh dan mengolah data/informasi yang berkenaan dengan masalah yang diteliti, dilaksanakan penelitian selama 10 (sepuluh) bulan yaitu dari bulan Januari 2019 sampai dengan bulan Oktober 2019.

