BAB I

PENDAHULUAN

1. 1. Latar Belakang

Pengembangan profesionalisme Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan salah satu agenda nasional dalam pendayagunaan aparatur pemerintah.Pegawai Negeri Sipil yang professional diharapkan dapat mendukung kelancaran pelaksanaan tugas penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Profesionalisme aparatur negara tersebut diantaranya sangat menunjang terhadap peran Sekretariat Daerah sebagai lembaga teknis daerah yang bertanggung jawab terhadap perencanaan pembangunan sebagaimana diamanatkan dalam pasal 14 ayat (1) Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah bahwa salah satu urusan wajib yang menjadi kewenangan pemerintah daerah adalah urusan perencanaan dan pengendalian pembangunan. Kewenangan perencanaan pengendalian tersebut kemudian dipertegas kembali dalam Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintah Daerah Provinsi dan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota, dari 26 (dua puluh enam) urusan sesuai dengan pasal 7, ayat (2), Sekretariat Daerah sebagai salah satu lembaga teknis daerah yang merupakan unsur pendukung tugas kepala daerah, mengemban 3 (tiga) urusan wajib yang wajib dilaksanakan yaitu urusan penataan ruang, perencanaan pembangunan dan urusan statistik.

Dalam kenyataannya Sekretariat DaerahKota Sorong menghadapi berbagai kendala misalkan masih belum jelasnya peran yang diemban oleh masing-masing pegawai sehingga menimbulkan benturan wilayah kerja.Terkadang satu pegawai harus mengemban tugas di luar wilayah kerja sehingga menimbulkan pekerjaan yang berlebih.Akibatnya muncul kondisi yang disebut sebagai ambiguitas peran. Di sisi lain Sekretariat Daerah Kota Sorong menghadapi kondisi dimana pegawai juga merasakan kurangnya penghargaan yang diterima dari atasan. Kondisi ini menimbulkan stress kerja bagi beberapa karyawan. Fenomena lain yang ditemukan dalam Sekretariat Daerah Kota Sorong adalah muncul senioritas di antara pegawai sehingga pegawai baru mendapatkan lebih banyak pekerjaan. Kondisi ini membuat pegawai baru tidak menghargai nilai-nilai dalam sebuah organisasi.Akibat nyata kondisi ini adalah terjadinya hambatan dan kekurang optimalan dalam pelaksanaan tugas. Wujudnya antara lain adalah seringkali terjadi keterlambatan dalam penyelesaian tugas dan tidak tercapainya indikator-indikator kinerja pagawai yang sudah ditetapkan sebelumnya.

Bernandin dan Russell dalam Ruky (2002) memberi batasan mengenai performansi sebagai "*the record of outcomes produced on a specified job function or activity during a specified time priode*" (catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama satu periode tertentu). Kinerja pagawai lebih menekankan pada hasil atau yang diperoleh dari sebuah pekerjaan sebagai kontribusi pada perusahaan.

Faktor pertama yang berpengaruh terhadap kinerja pagawai adalah ambiguitas peran. Dimana ambiguitas peran adalah suatu keadaan di mana seseorang mengalami ketidak jelasan atas apa yang seharusnya dilakukan (ambiguitas harapan), kapan pekerjaan itu harus diselesaikan (ambiguitas prioritas), bagaimana cara menyelesaikannya (ambiguitasproses), dan perilaku macam apa yang harus ditunjukkan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut (ambiguitas perilaku) (Sawyer, 1992). Hasil penelitian June dan Mahmood (2011) menunjukkan bahwa ambiguitas peran berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pagawai.

Demikian pula, kondisi mengenai ambiguitas peran yang muncul di Sekretariat Daerah Kota Sorong muncul dari hasil wawancara dengan salah seorang pegawai yang menunjukkan banyak sekali ketidak pastian dalam aspek-aspek peran seperti mengenai lingkung ruang tanggung jawabnya, apa yang diharapkan darinya dan bagaimana mengerjakan pekerjaan yang beragam. Dalam hasil wawancara lain juga menunjukkan bahwa karyawan yang rajin justru akan makin dibebani banyak pekerjaan dan muncul senioritas. Kondisi tersebut mendorong ketidak mengertian peranan daripada pekerjaannya dalam rangka mencapai tujuan secara keseluruhan.

Dalam pengamatan lain juga menunjukkan adanya keterkaitan antara faktor etika birokrasi sebagai faktor yang mempengaruhi sikap kerja. Etika birokrasi adalah sebuah kode etik yang merumuskan berbagai tindakan apa, kelakuan mana, dan sikap bagaimana yang wajib dijalankan atau dihindari oleh

para pemberi pelayanan.Kehadiran kode etik ini berfungsisebagai kontrol lansung sikap dan perilaku dalam bekerja, mengingat tidak semua aspek dalam bekerja diatur secara lengkap melalui aturan atau tata tertib yang ada dalam suatu organisasi pelayanan publik. Kode etik tidak hanya sekedar bacaan, tetapi juga diimplementasikan dalam melakukan pekerjaan, dinilai tingkat implementasinya melalui mekanisme monitoring, kemudian dievaluasi dan diupayakan perbaikan melalui consensus (Arisman, 2014)

Berdasarkan pengamatan pendahuluan yang dilakukan, ketika melaksanakan tugas pegawai Sekda Kota Sorong terkesan lambat dan mengulur-ulur waktu. Saat masuk kerja pada awal waktu di pagi hari, para pegawai justru tidak langsung bekerja namun menunda-nunda pekerjaaan lebih dulu.Demikian pula ketika waktu siang hari, beberapa pegawai memainkan game computer di antara waktu kerja. Padahal etika birokrasi di Sekda Kota Sorong dengan jelas mengharuskan pegawainya untuk bekerja secara efektif dan efisien.Hal ini menunjukkan bahwa etika birokrat sebagai adopsi individu terhadap etika birokrasi instansi menjadi faktor yang sangat mempengaruhi sikap kerja.

Atas dasar inilah etika diperlukan dalam administrasi pelayanan publik. Etika dapat dijadikan pedoman, referensi, petunjuk tentang apa yang harus dilakukan oleh aparat birokrasi dalam menjalankan kebijakan politik, dan sekaligus digunakan sebagai standar penilaian apakah perilaku aparat birokrasi dalam menjalankan kebijakan politik dapat dikatakan baik atau

buruk. Etika birokrasi berkaitan erat dengan moralitas dan mentalitas aparat birokrasi dalam melaksanakan fungsi-fungsi pemerintahan itu sendiri yang tercermin dalam fungsi pokok pemerintahan: fungsi pelayanan, pengaturan/regulasi dan fungsi pemberdayaan masyarakat (Adler, 2004).

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja pagawaipada Sekda Kota Sorong adalah stress kerja. Dalam pengamatan pra penelitian banyak ditemui pegawai yang mengeluhkan baik ketidak jelasan tugas dan tanggung jawab yang diemban. Selain itu banyak pegawai yang mempunyai beban kerja yang tidak seimbang. Hal ini kemudian menimbulkan stres kerja bagi para pegawai Sekda Kota Sorong. Menurut Gitosudarmo dan Suditta, (2007) menyatakan stress dalam berdampak positif maupun negative pada pola yang mengikuti huruf U. Dimana dampak positif stress dapat bergerang sebagai pendorong peningkatan kinerja pegawai namun pada sisi lain dapat dampak negatif stress pada tingkat yang tinggi adalah penurunan pada kinerja karyawan yang drastis.

Stres kerja pada pegawai Sekda Kota Sorong disebabkan oleh berbagai kondisi, misalkan beban kerja yang berlebihan. Dimana terlalu banyak pekerjaan dan tidak cukup waktu. Kadang kala stres tersebut juga muncul pimpinan yang terlalu banyak menuntut dan tidak peka serta rekan kerja yang kurang menyenangkan. Banyak pegawai rajin yang justru makin terbebani tugas pekerjaan yang beresiko. Kondisi tersebut menyebabkan pegawai yang

kurang rajin justru tidak makin kurang bertanggung jawab sedangkan pegawai rajin makin terbebani dengan pekerjaan diluar tanggung jawabnya.

Berdasarkan uraian latar belakang dan kondisi nyata di Sekda Kota Sorong maka peneliti tertarik untuk mengangkat penelitian "PENGARUH AMBIGUITAS PERAN DAN ETIKA BIROKRAT TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN STRESS KERJA DAN SIKAP KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI SEKRETARIAT DAERAH KOTA SORONG."

1. 2. Rumusan Masalah

Dengan mengacu pada latar belakang yang telah diuraikan diatas sebagai dasar masalah penelitian maka penulis menentukan pokok permasalahan pada proposal penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah ambiguitas peran berpengaruh langsung terhadap kinerja pagawai di Sekretariat Daerah Kota Sorong?
2. Apakah etika birokrat berpengaruh langsung terhadap kinerja pagawai di Sekretariat Daerah Kota Sorong?
3. Apakah stress kerja merupakan variabel intervening pengaruh ambiguitas peran terhadap kinerja pagawai di Sekretariat Daerah Kota Sorong?
4. Apakah sikap kerja merupakan variabel intervening pengaruh etika birokrat terhadap kinerja pagawai di Sekretariat Daerah Kota Sorong?

1. 3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian untuk menjawab rumusan masalah penelitian adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh langsung ambiguitas peran terhadap kinerja pagawai di Sekretariat Daerah Kota Sorong
2. Untuk menganalisis pengaruh langsung etika birokrat terhadap kinerja pagawai di Sekretariat Daerah Kota Sorong
3. Untuk menganalisis apakah stress kerja merupakan variabel intervening pengaruh ambiguitas peran terhadap kinerja pagawai di Sekretariat Daerah Kota Sorong
4. Untuk menganalisis pengaruh langsung apakah sikap kerja merupakan variabel intervening pengaruh etika birokrat terhadap kinerja pagawai di Sekretariat Daerah Kota Sorong

1. 4. Manfaat Penelitian

Penelitian yang akan dilakukan kali ini akan bermanfaat bagi:

1. Instansi.

   Bagi Sekretariat Daerah Kota Sorong, kinerja pagawai dapat ditingkatkan melalui peningkatan ambiguitas peran, etika birokrat ,stress kerja, dan sikap kerja.

2. Mahasiswa atau peneliti lain.

   Bagi mahasiswa atau peneliti lain terutama yang memiliki keterkaitan pada permasalahan yang sama, penelitian ini akan dapat memberikan kontribusi dalam melakukan penelitian-penelitian selanjutnya.

3. Peneliti.

   Bagi peneliti sendiri, melalui penelitian ini diharapkan bermanfaat dalam penerapan teori yang diperoleh dan untuk memperdalam wawasan terutama dalam hal organisasi dalam hubungannya dengan aktivitas manajemen sumber daya manusia.