

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sentralisasi ataupun desentralisasi sebagai suatu sistem administrasi pemerintahan, politik tidak dapat dilepaskan dari proses pertumbuhan suatu negara. Sejarah mencatat desentralisasi di Indonesia mengalami pasang naik dan surut seiring dengan perubahan konstelasi politik yang melekat dan terjadi pada perjalanan kehidupan bangsa (Mudrajad Kuncoro, 2014:5)

Setelah disahkannya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah, maka dimulailah babak baru bagi pemerintah daerah di Indonesia dengan ditetapkannya otonomi daerah. Di Indonesia otonomi daerah atau desentralisasi dianggap sebagai salah satu agenda reformasi, dimana pemerintah daerah memiliki kewenangan untuk mengatur dan mengurus daerahnya sendiri sesuai dengan aspirasi dan kepentingan masyarakatnya sepanjang tidak bertentangan dengan tatanan hukum nasional, kepentingan umum dan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Pelaksanaan otonomi daerah atau desentralisasi membuka peluang daerah tersebut untuk lebih maju dan berkembang dengan memanfaatkan kearifan, potensi, inovasi, daya saing dan kreativitas daerah untuk mencapai tujuannya di tingkat lokal yang pada gilirannya akan mendukung pencapaian tujuan nasional secara keseluruhan.

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah pada prinsipnya mengubah system penyelenggaraan daerah, sehingga daerah diarahkan

untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat dengan meningkatkan pelayanan, pemberdayaan dan peran masyarakat.

Pemerintah daerah baik Provinsi maupun Kabupaten/Kota memiliki perangkat daerah tersendiri untuk menjalankan roda pemerintahannya. Salah satu perangkat di Kabupaten/Kota adalah Kecamatan. Kecamatan sebagai salah satu perangkat daerah yang memiliki kewenangan untuk mengurus hal-hal yang berkaitan dengan pemenuhan pelayanan kepada masyarakat. Pembentukan Kecamatan-Kecamatan dengan tujuan untuk mempermudah jangkauan masyarakat dalam mengakses pelayanan.

Perubahan pragmatik penyelenggaraan pemerintah daerah tersebut, mengakibatkan pola distribusi kewenangan Kecamatan menjadi sangat tergantung ada peodelegasian sebagian kewenangan pemerintah dari Kabupaten/Kota untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah dan penyelenggaraan pemerintahan umum, yang berimplikasi langsung terhadap optimalisasi peran dan kinerja Kecamatan. Pemerintah yang baik diwujudkan dalam sebuah kerjasama yang solid antar penyelenggara pemerintahan dan juga bertanggungjawab. Untuk mewujudkan pemerintahan yang baik tersebut maka diperlukan sinergi yang kondusif diantara pemerintah, swasta dan masyarakat. Menurut Utomo (2008:24) dengan pendekatan desentralisasi, peluang masyarakat untuk berpartisipasi sangat dimungkinkan dengan semakin dekatnya jarak antara masyarakat dan pemerintah. Masyarakat berhak mendapatkan informasi pelayanan publik yang diselenggarakan pemerintah sebagai aktor dari target pemenuhan kepentingan oleh pemerintah.

Kecamatan merupakan salah satu ujung tombak dari penyelenggaraan pemerintahan yang langsung berhadapan dengan masyarakat. Citra birokrasi pemerintah secara keseluruhan akan banyak ditentukan oleh kinerja dari organisasi pemerintahan tersebut. Kecamatan sebagai instansi pelayan masyarakat dituntut untuk meningkatkan kualitas pelayanan terhadap masyarakat dalam rangka meningkatkan citra dan kinerja pemerintahan menuju profesionalisme dan menunjang terciptanya pemerintahan yang baik (*good governance*), perlu adanya penyatuan arah dan pandangan bagi segenap jajaran pegawai pemerintahan yang dapat dipergunakan sebagai pedoman atau acuan dalam melaksanakan tugas baik manajerial maupun operasional diseluruh bidang tugas dan unit organisasi pemerintahan secara terpadu. Menurut Abidarin Rosidi dan R. Anggraini Fajriani (2013:4) ada tiga pilar pokok yang mendukung kemampuan suatu bangsa dalam melaksanakan *good governance*, yakni pemerintah (*the state*), *civil society* (masyarakat adat, masyarakat madani, masyarakat sipil), dan pasar atau dunia usaha, masing-masing pilar sesuai fungsinya.

Kondisi kualitas profesionalisme rata-rata birokrasi yang masih belum memuaskan, salah satu penyebabnya adalah karena praktek manajemen sumber daya manusia yang belum benar. Manusia merupakan factor paling menentukan dalam setiap organisasi, termasuk dalam hal ini birokrasi pemerintah yang diawaki sumber daya aparaturnya sebagai birokrat, birokrat dicitrakan sebagai sesuatu yang bertele-tele, sering rapat, sering seminar, banyak bicara, saling menyalahkan, jam karet, buang waktu, tidak efisien dan korup (Sedarmayanti, 2013:319).

Kecamatan sebagai salah satu akses untuk pelayanan publik yang diselenggarakan oleh instansi pemerintah belum dapat memenuhi semua harapan masyarakat dalam pemenuhan pelayanan terhadap masyarakat.

Menurut pengamatan penulis seperti halnya di Kecamatan Rawalumbu masih adanya berbagai keluhan masyarakat mengenai kinerja aparat, sebagai contoh keluhan masyarakat mengenai penanganan lingkungan yang dilansir oleh *EraRiau.Com* Selasa 23 Maret 2017 yaitu adanya komplain dari lembaga pemerhati lingkungan *Amphibi* mengenai banyaknya masalah sampah dan banjir yang hampir setiap tahun terjadi dikarenakan drainase atau gorong-gorong yang kurang terawat ataupun harus adanya pembuatan drainase baru sebagai saluran pembuangan genangan air, hal itu merupakan tugas Kecamatan dan Instansi terkait, khususnya Camat sebagai pimpinan Kantor Kecamatan dalam masalah ini harus mendorong aparaturnya untuk lebih aspiratif dan berinisiatif dalam mencari solusi keluhan masyarakat, selain itu masih adanya masyarakat yang kesulitan ketika mengurus E-KTP akibat adanya ketidakpastian waktu penyelesaian sehingga mengakibatkan rendahnya kualitas pelayanan. Ketidakpastian waktu dapat menimbulkan citra yang kurang baik terhadap Instansi pemerintah tersebut.

Kepemimpinan merupakan salah satu isu dalam manajemen yang masih cukup menarik untuk diperbincangkan hingga dewasa ini. Menurut Wibowo (2013:281) peran utama pemimpin adalah mempengaruhi orang lain untuk secara sukarela mencapai sasaran yang telah ditetapkan, pemimpin menciptakan visi dan menginspirasi orang lain untuk mencapai visi tersebut dan memperluas diri mereka di luar kapabilitas normalnya. Kualitas dari pemimpin seringkali dianggap

sebagai faktor terpenting dalam keberhasilan atau kegagalan organisasi, demikian juga keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi baik yang berorientasi bisnis maupun pelayanan publik, dipresepsikan sebagai keberhasilan atau kegagalan pemimpin.

Setiap pemimpin berkewajiban memberikan perhatian yang sungguh-sungguh untuk membina, menggerakkan, mengarahkan semua potensi pegawai dilingkungannya agar terwujud volume dan beban kerja yang terarah pada tujuan (M. Thoha, 2010:54). Pimpinan perlu melakukan pembinaan yang sungguh-sungguh terhadap pegawai supaya timbul motivasi, kedisiplinan dalam bekerja sehingga menimbulkan komitmen terhadap peningkatan kinerja.

Dari hasil pra riset yang penulis lakukan mengenai Kepemimpinan dengan menggunakan kuesioner dengan dimensi dan indikator yang dikemukakan oleh M. Thoha (2010:52) kepada 15 pegawai Kecamatan Rawalumbu dari 66 orang pegawai, dengan memakai Skala *Guttman*, Skala *Guttman* alat pengukuran yang pilihannya dalam pengambilan data secara tegas yaitu setuju dan tidak setuju (Achmad H. Sutawidjaya *et.al.* 2015:49) seperti Tabel 1.1 di bawah ini :

Tabel 1.1 Hasil Kuesioner Pra Riset variabel Kepemimpinan (X₁)

No	Pernyataan (Thoha.2010:52)	Skala		Persentase	
		S	TS	S	TS
1	Inovator				
	Pemimpin anda mendukung inovasi serta kreatifitas para bawahan	6	9	40%	60%
2	Komunikator				
	Pimpinan anda pandai mengadakan pendekatan dalam upaya meningkatkan hasil kerja.	7	8	47%	53%

No	Pernyataan (Thoha.2010:52)	Skala		Persentase	
		S	TS	S	TS
3	Motivator				
	Pemimpin anda saya selalu berbicara optimis dan antusias	5	10	33%	67%
4	Kontroler				
	Pimpinan anda memberikan informasi yang lengkap tentang petunjuk pelaksanaan kerja yang benar dan mengawasi pekerjaan anda	6	9	40%	60%

Tabel 1.1 menunjukkan hasil pra riset masih adanya gaya kepemimpinan yang kurang efektif dimana pengaruh inovator, komunikator, motivator dan kontroler dari seorang pemimpin masih kurang dirasakan oleh bawahnya.

Fenomena lain adalah sudah menjadi pemandangan biasa melihat banyaknya PNS (Pegawai Negeri Sipil) yang bolos kerja dan tidak disiplin, tidak hanya di daerah-daerah, tapi juga hampir di seluruh Indonesia padahal, ancaman sudah ditebar, tapi apa hendak dikata sebagian PNS acuh dengan ancaman seperti itu. Ancaman tinggal ancaman, ratusan PNS tetap saja nekat bolos bahkan sebagian masih banyak yang tidak peduli disaat jam kerja berkeliaran di pasar, ditoko dan di tempat-tempat lain. Selain itu, seperti dilansir dari sejumlah media tahun yang lalu salah satunya *Gobekasi.co.id* tanggal 18 Juni 2015 dan Warta Kota tanggal 19 Juni 2015 mengenai temuan sidak dari anggota DRPD Kota Bekasi di beberapa Kelurahan serta kantor Kecamatan Rawalumbu, ditemukan adanya ketidak jujuran dalam mengisi absensi pegawai, masih adanya kebiasaan sejumlah pegawai pada hari-hari tertentu bolos bekerja biasanya pada hari pertama masuk kerja dari libur Hari Raya, maupun jam operasional pelayanan yang tidak sesuai dengan ketentuan pada waktu bulan-bulan tertentu, dan hal ini

adalah fenomena umum dari kurang disiplinannya pegawai negeri sipil. Pada tahun 2016 lalu sebanyak 20 pegawai negeri sipil dilingkungan Pemkot Bekasi diberikan sanksi berat karena melanggar aturan disiplin pegawai (Republika.Co.Id tanggal 11 Juli 2016). Seperti dilansir juga sama situs Berita Satu.Com tanggal 3 Juli 2017 sebanyak 40 pegawai negeri sipil di lingkungan Pemkot Bekasi tidak hadir pada hari pertama masuk kerja liburan Lebaran 2017 dengan perincian 13 pegawai beralasan sakit, enam masih cuti, dan 21 orang PNS mangkir tanpa keterangan, “Sudah ada Perwal (Peraturan Wali Kota) tentang Disiplin Pegawai, kita serahkan kepada BKD (Badan Kepegawaian Daerah). Ada jenjangnya (pemberian) Surat Peringatan 1, 2 dan seterusnya,” ujar Rahmat Effendi, usai apel pagi Senin (3/7/2017). Masalah absensi kehadiran pegawai tentu merupakan cerminan dari sikap disiplin dalam bekerja seorang pegawai, masih adanya pegawai yang meninggalkan kantor pada jam kerja bukan untuk keperluan kantor, serta masih adanya pegawai yang datang terlambat dan pulang sebelum waktunya akan mempengaruhi kepada capaian hasil kerja seorang pegawai.

Data absensi pegawai yang penulis dapatkan mulai periode Januari 2015 sampai dengan Nopember 2017 seperti Tabel 1.2 di bawah ini :

Tabel 1.2 Rekap Absensi Pegawai Kecamatan Rawalumbu Kota Bekasi

Keterangan	Satuan	Tahun		
		2015	2016	2017
Datang Terlambat	Kali	32	39	42
Pulang Cepat	Kali	27	36	38
Alpha/Tidak ada	Kali	5	7	9

Sumber : Data absensi Kecamatan Rawalumbu

Tabel 1.2 menunjukkan adanya *trend* kenaikan dari tahun-ketahun ketidakdisiplinan pegawai untuk indikator Taat kepada Aturan Waktu seperti yang dikemukakan Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2011:94).

Dalam pencapaian hasil kerja Kecamatan guna memenuhi kebutuhan pelayanan terhadap masyarakat perlunya adanya budaya kerja dalam organisasi, namun dalam kenyataannya budaya kerja di kecamatan Rawalumbu belum tertulis dengan jelas sehingga para pegawai tidak mudah membangun kesepahaman suatu pekerjaan dengan rekan kerjanya, sehingga akan timbul masalah kordinasi dalam pelaksanaan program-program kerja. Bagi kecamatan yang mengedepankan pelayanan yang maksimal untuk masyarakat sebagai aset yang harus dijaga dan dipelihara, maka sangat ditentukan oleh kinerja pegawai dan kemampuannya. Suatu kecamatan memiliki pegawai negeri sipil yang dalam bekerja terkesan lamban, tidak kreatif, produktivitasnya rendah, kualitas pelayanannya rendah, hal tersebut merupakan sebagian dari indikasi kinerja pegawai negeri sipil yang rendah. Mengingat fungsi utama pemerintah adalah melayani masyarakat, maka pemerintah perlu terus berupaya meningkatkan kinerja aparaturnya, ada beberapa faktor yang mempengaruhi dari naik atau turunnya kinerja pegawai dalam suatu organisasi diantaranya kepemimpinan, disiplin kerja dan budaya organisasi sebuah organisasi.

Kedisiplinan kerja yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab dalam penyelesaian tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi atau instansi seperti kecamatan, sebagaimana kompetensi yang dimiliki oleh pegawai tapi tidak diimbangi dengan

pemahaman disiplin kerja yang tinggi, maka hasil dari tugas dan pekerjaannya tidak akan mempunyai hasil yang baik. Pemerintah melalui PP nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil (PNS) dilakukan secara bertahap sejak pengangkatan, penempatan, pendidikan dan latihan, pemindahan, penghargaan, serta pemberhentian, dengan selalu mengacu kepada kode etik dan peraturan disiplin yang diberlakukan. Semua itu dilakukann dengan tujuan untuk mengoptimalkan kinerja sumber daya aparatur.

Disiplin harus menjadi nafas bagi setiap aparatur negara dalam menjalankan tugas dan fungsinya, dengan ukuran-ukuran yang jelas sebagai parameter penilaian. Dengan indikator-indikator yang ditetapkan, maka *reward and punishment* juga bisa diterapkan secara konsisten. Dalam hal ini, diperlukan pengawasan yang tidak saja dari atasan langsung, tetapi juga dari luar.

Dengan berlakunya Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010, PNS tidak bisa berkilah lagi, dan disiplin tak bisa ditawar-tawar. "Pemerintah telah menyiapkan parameter penilaian aparatur. Jadi sanksi juga sudah ditetapkan, sesuai dengan tingkat kesalahan yang dilakukan. Selain itu, pengawasan terhadap disiplin kerja PNS atau SDM aparatur juga akan ditingkatkan.

Untuk itu, setiap instansi pemerintah perlu mengembangkan budaya organisasi di lingkungannya masing-masing. Perubahan pola pikir dan peningkatan budaya organisasi pada dasarnya merupakan inti dari reformasi birokrasi. SDM aparatur negara harus mendahulukan kewajiban daripada hak, mengutamakan peran bukan wewenang serta untuk melayani, bukan untuk dilayani.

Istilah budaya organisasi dikenal dengan terminologi *organizational culture*. Sejumlah literatur dan hasil riset empiris telah mendokumentasikan bahwa budaya organisasi memiliki peran yang sangat strategis terhadap kesuksesan organisasi untuk membangun kinerja ekonomi dan kinerja organisasionalnya dalam jangka panjang. Menurut hasil observasi yang ada, bahwa budaya organisasi yang kuat, adaptif dan dinamis memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesuksesan kinerja ekonomi dan kinerja manajerial suatu organisasi dalam jangka panjang.

Organisasi merupakan suatu sistem yang mempengaruhi satu sama lain, apabila salah satu dari sub sistem tersebut mengalami kerusakan maka akan mempengaruhi sub-sub sistem yang lain. Salah satu unsur yang terdapat dalam sistem tersebut yang menentukan sehat atau tidaknya sebuah organisasi terletak pada sumber daya manusia yang dimiliki. Kebutuhan organisasi yang mutlak dibutuhkan adalah berlanjutan pengembangan sumber daya manusia yang dimiliki. *Job Performance* atau hasil kerja yang baik oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya akan berpengaruh pada keberhasilan suatu organisasi. Seorang pegawai harus memiliki keterampilan, pengetahuan dan kemampuan serta memiliki pengalaman, motivasi, disiplin diri, dan semangat kerja tinggi. Karena menurut Handoko (2008:78) sumber daya terpenting suatu organisasi adalah sumber daya manusia yaitu orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka kepada perusahaan.

Dari hasil pra riset yang penulis lakukan mengenai Budaya Organisasi dengan menggunakan kuesioner dengan dimensi dan indikator yang dikemukakan

oleh Denison dalam Nur Yamin (2011:2) kepada 15 pegawai Kecamatan Rawalumbu, dihasilkan seperti Tabel 1.3 di bawah ini :

Tabel 1.3 Hasil Kuesioner Pra Riset variabel Budaya Organisasi (X₃)

No	Pernyataan	Skala		Persentase	
	Denison dalam Nur Yamin (2011:2)	S	ST	S	TS
<i>Involvement</i>					
1	Anda diberikan kesempatan mengemukakan pendapat dalam memutuskan suatu masalah	5	10	33%	67%
<i>Consistency</i>					
2	Kordinasi dan tingkat kerjasama antara seksi/bagian di kantor kecamatan sudah berjalan dengan baik.	7	8	47%	53%
<i>Adaptability</i>					
3	Aturan-aturan yang telah ditetapkan sebagai budaya di Kecamatan Rawalumbu selalu anda ikuti	7	8	47%	53%
<i>Mission</i>					
4	Anda percaya visi dan misi kecamatan Rawalumbu akan membawa perubahan kepada masyarakat	6	9	40%	60%

Hasil dari kuesioner pra riset seperti tergambar di Tabel 1.3 menunjukkan bahwa pemahaman dan implementasi Budaya Organisasi oleh aparatur di Kecamatan Rawalumbu belum terlaksana dengan baik.

Diperlukan analisis terhadap faktor-faktor yang mendorong pegawai dalam meningkatkan kinerja dengan memperhatikan kebutuhan pegawai, karena masing-masing pegawai berasal dari latar belakang dan memiliki pola pikir keyakinan yang berbeda maka kebiasaan-kebiasaan yang dilakukan perlu diseragamkan sesuai dengan tujuan organisasi agar tercipta suatu kinerja yang optimal melalui suatu wadah yang disebut budaya organisasi. Menurut penelitian Jose Carlos

Pinho, et al. Dibb (2014) Vol. 33 No. 4 pp 374-398 dalam jurnalnya berjudul "*The role of corporate culture, market orientation and organizational commitment in organizational performance. The Case of non profit organizations*", hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi

Kinerja mempunyai arti penting bagi seorang pegawai maupun suatu organisasi, adanya penilaian kinerja bagi seorang pegawai berarti pegawai mendapat perhatian dari atasannya, disamping itu akan menambah motivasi kerja pegawai, karena dengan penilaian kinerja ini memungkinkan pegawai yang berprestasi akan dikembangkan karirnya dan dipromosikan sebagai penghargaan dari kinerjanya yang bagus, dan sebaliknya pegawai yang tidak bagus kinerjanya dimungkinkan karirnya akan terhambat. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor utama yang dapat mempengaruhi kemajuan organisasi. Semakin tinggi kinerja pegawai maka tujuan dari organisasi akan lebih mudah dicapai, begitu pula sebaliknya apabila kinerja pegawai rendah maka secara langsung tujuan dari sebuah organisasi akan sulit diraih.

Berikut penulis sampaikan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan (LKIP) tahun 2016 Kecamatan Rawa Lumbu, LKIP ini disusun berpedoman kepada Inpres Nomor 17 Tahun 1999 dan Peraturan Menteri Negara PAN dan RB Nomor 53 Tahun 2014, penyusunan LKIP ini menjadi salah satu upaya yang dilakukan Kecamatan Rawalumbu untuk mendorong terciptanya tata kelola pemerintahan yang baik. Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk

mempertanggungjawabkan keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan melalui sistem pertanggungjawaban secara periodik.

Dalam Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Kecamatan Rawalumbu, mempunyai sasaran dan indikator kinerja yang sudah ditentukan sebelumnya, sebagai berikut :

- 1) Tersedianya Pelayanan Publik yang Prima, dengan indikator kinerja :
 - a. Indeks kepuasan masyarakat.
 - b. Prosentase pengaduan masyarakat yang ditindak lanjuti.
- 2) Meningkatnya Partisipasi Masyarakat dalam Pembangunan, dengan Indikator Kinerja:
 - a. Posyandu.
 - b. Swadaya masyarakat terhadap program pemberdayaan masyarakat.
 - c. Keikutsertaan masyarakat dalam proses perencanaan pembangunan
- 3) Target Pendapatan Daerah
- 4) Realisasi Anggaran Belanja Kecamatan Rawalumbu

Dengan skala penilaian sebagai berikut :

Tabel 1.4 Skala Penilaian Kinerja Kecamatan Rawalumbu

Skala Nilai	Kategori Penilaian
100 atau > 100	Target Tercapai
< 100	Target Tidak Tercapai

Berikut beberapa data capaian kinerja pegawai Kecamatan Rawalumbu berdasarkan LKIP 2016 (Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan)

seperti terlihat dalam Tabel 1.5 dengan sasaran : Tersedianya Pelayanan Publik yang Prima dengan 2 (dua) indikator kinerja yaitu :

- 1) Indeks kepuasan masyarakat
- 2) Presentase pengaduan masyarakat tentang pelayanan publik yang telah ditindaklanjuti.

Tabel 1.5 Laporan Kinerja Kecamatan Rawalumbu dengan Sasaran kinerja : Tersedianya Pelayanan Publik yang Prima

No	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi	Capaian Kinerja (%)
1	Indeks Kepuasan Masyarakat	%	76	74	97%
2	Presentase pengaduan masyarakat tentang pelayanan publik yang telah ditindak lanjuti	%	85	80	94%

Sumber : LKIP Kecamatan Rawalumbu 2016

Diketahui dari Tabel 1.5 di atas, dari dua indikator yang ditargetkan dua-duanya belum mencapai target yang ditentukan, realisasi dari Indeks Kepuasan Masyarakat yang dicapai 74% dari target 76 %, dan persentase pengaduan tentang pelayanan publik yang telah ditindak lanjuti dicapai dengan angka 80 % dari target 85%.

Untuk sasaran : Meningkatkan Partisipasi Masyarakat dalam Pembangunan, ada 3 (tiga) indikator kinerja yaitu :

- 1) Posyandu mandiri
- 2) Swadaya masyarakat terhadap program pemberdayaan masyarakat
- 3) Keikutsertaan masyarakat dalam proses perencanaan pembangunan

Tabel 1.6 Laporan Kinerja Kecamatan Rawalumbu dengan Sasaran Kinerja : Meningkatnya Partisipasi Masyarakat dalam Pembangunan

No	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi	Capaian Kinerja (%)
	Partisipasi swadaya masyarakat dalam program pemberdayaan masyarakat				
1	Posyandu	%	9	8	89
2	Swadaya masyarakat terhadap program pemberdayaan masyarakat	%	40	30	75
3	Keikutsertaan masyarakat dalam proses perencanaan pembangunan	%	90	85	94

Sumber : LKIP Kecamatan Rawalumbu 2016

Dari 3 indikator kinerja tersebut seperti tergambar di Tabel 1.6, capaian kinerja belum mencapai target yang ditentukan, Posyandu dengan target 9% terealisasi 8% dengan capaian kinerja 89%, swadaya masyarakat terhadap program pemberdayaan masyarakat terealisasi 30% dari target 40% dengan capaian kinerja 75% dan keikutsertaan masyarakat dalam proses perencanaan pembangunan terealisasi 85% dari target 90% dengan capaian kinerja 94%.

Sebagai pembandingan, penulis perlu sampaikan data capaian kinerja Kecamatan lain di Wilayah Kota Bekasi yaitu Kecamatan Bekasi Timur untuk tahun 2016, sebagai berikut :

Tabel 1.7 Capaian Kinerja Kecamatan Bekasi Timur

No	Indikator Kinerja Sasaran	Satuan	Tahun 2016		
			Target	Realisasi	Capaian
1	Indeks Kepuasan Masyarakat	%	76	79,44	104,52
2.	Persentase Partisipasi Swadaya Masyarakat Terhadap Program Pemberdayaan Masyarakat	%	35	35	100
3.	Persentase Posyandu Mandiri	%	8	8	100
4	Persentase Keikutsertaan Masyarakat Dalam Proses Perencanaan Pembangunan	%	80	80	100

Sumber : LKIP Bekasi Timur, kecamatan.bekasikota.go.id/download/file/57-27022018-download.docx

Dari Tabel 1.7 di atas, diketahui capaian kinerja Kecamatan Bekasi Timur telah mencapai target yang ditetapkan.

Berikut penulis tampilkan Realisasi Anggaran Pendapatan Daerah Kecamatan Rawalumbu, pendapatan daerah adalah hak pemerintah daerah yang diakui sebagai penambah nilai kekayaan bersih, berikut Table.1.8 dibawah ini :

Tabel 1.8 Laporan Kinerja Kecamatan Rawalumbu dengan Sasaran Kinerja: Pendapatan Daerah Kecamatan Rawalumbu

Kode Rek	Uraian	Target 2016 (Rp)	Realisasi (Rp)	Lebih /Kurang (Rp)	%	Realisasi 2015 (Rp)
1	Pendapatan	165,539,900	76,978,513	(88,561,387)	46.5%	80,148,345
1.1	Pendapatan Asli Daerah	165,539,900	76,978,513	(88,561,387)	46.5%	80,148,345
1.1.2	Pendapatan Pajak Daerah	29,933,500	21,504,600	(8,428,900)	71.8%	18,819,700
1.1.3	Pendapatan Retribusi Daerah	135.606,400	55,473,913	(80,132,487)	40,9%	61,328,645

Sumber : LKIP Kecamatan Rawalumbu 2016

Dari Tabel 1.8 dapat penulis analisa, realisasi dari target pendapatan daerah Kecamatan Rawalumbu tahun 2016 dicapai hanya 46,5%, antara target dengan realisasi teralu jauh *gap* nya, tentu ini harus ada evaluasi lagi apa yang menjadi kendala organisasional maupun regulasi di lapangan sehingga target dan capaiannya jauh dari yang ditentukan.

Tabel 1.9 Realisasi Anggaran Belanja Kecamatan Rawalumbu

No	Uraian	Anggaran 2016 (Rp)	Realisasi (Rp)	Lebih/Kurang	%	Realisasi 2015 (Rp)
1	Belanja	17,678,637,000	16,736,945,948	(941,691,052)	94.7%	13,721,067,758

Sumber : LKIP Kecamatan Rawalumbu 2016

Berdasarkan Tabel 1.9 di atas masih ada anggaran belanja yang belum terserap yaitu 941.691.052 dari anggaran belanja 17.678.637.000, dengan persentase 94,7%.

Karena kemajuan organisasi sangat ditunjang oleh faktor kualitas kinerja dari anggota organisasi itu sendiri, maka dengan permasalahan di atas penulis tertarik untuk membuat judul penelitian “Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Rawalumbu”.

Berdasarkan pemaparan di atas maka perlu adanya kajian yang lebih dalam tentang pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Objek penelitian ini dilaksanakan di kantor Kecamatan Rawalumbu, Kota Bekasi.

1.2 Identifikasi, Perumusan dan Batasan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, dapat diidentifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Adanya gaya Kepemimpinan yang kurang efektif dimana pengaruh inovator, komunikator, motivator, dan kontroler dari seorang pemimpin masih kurang dirasakan oleh bawahnya. Pimpinan yang belum maksimal dalam mendukung tugas dan kewajiban bawahnya sehingga mendorong peningkatan kinerja bawahannya.
- 2) Rendahnya disiplin kerja pegawai dalam mentaat aturan waktu dalam bekerja.

- 3) Budaya organisasi yang belum terlaksanakan secara optimal, bahwa pemahaman dan implementasi dari visi dan misi organisasi oleh aparatur di Kecamatan Rawalumbu belum terlaksana dengan baik
- 4) Kinerja aparatur yang belum optimal, salah satunya capaian pendapatan daerah yang belum mencapai target, dan juga capaian dari indikator-indikator kinerja lainnya yang belum memenuhi target yang sudah ditentukan sebelumnya.

Dalam kaitannya dengan hal di atas tersebut penulis ingin melihat pengaruh dari kepemimpinan, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dalam rangka mendukung pelayanan publik di Kecamatan Rawalumbu.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas maka dapat disimpulkan kedalam pertanyaan penelitian yang tertuang dalam rumusan masalah yaitu :

- 1) Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kecamatan Rawalumbu ?
- 2) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kecamatan Rawalumbu ?
- 3) Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kecamatan Rawalumbu?
- 4) Apakah kepemimpinan, disiplin kerja, budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Rawalumbu ?

1.2.3 Batasan Masalah

Pada penelitian ini, penulis membatasi masalah penelitian hanya pada variabel independen yang telah ditetapkan yaitu kepemimpinan, disiplin kerja dan budaya organisasi, serta variabel dependen yaitu kinerja pegawai.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Penelitian ini bermaksud untuk mendapatkan data, fakta dan informasi yang akurat di Kantor Kecamatan Rawalumbu serta mengetahui hubungan antara variabel satu dengan yang lainnya.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas maka tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh dari kepemimpinan terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Rawalumbu.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh dari disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Rawalumbu.
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh dari budaya organisasi terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Rawalumbu.
- 4) Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan budaya organisasi, secara simultan terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Rawalumbu.

1.4 Manfaat dan Kegunaan Penelitian

1.4.1 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini secara praktis sebagai masukan bagi kantor Kecamatan untuk meningkatkan kinerja aparaturnya sehingga berdampak pada pelayanan publik di Kantor Kecamatan Rawalumbu semakin baik.

1.4.2 Kegunaan Penelitian

1.4.2.1 Kegunaan Teoritis

- 1) Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan penulis dan menambah ilmu baik dalam teori maupun praktek.
- 2) Penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar studi perbandingan dan referensi bagi penelitian sejenis.

1.4.2.2 Kegunaan praktis

- 1) Bagi penulis, penelitian ini memberikan wawasan dan pengalaman mengenai sumber daya manusia khususnya tentang kepemimpinan, disiplin kerja dan budaya organisasi dalam instansi pemerintah.
- 2) Bagi Kepala Kantor Kecamatan maupun aparaturnya, penelitian ini berguna sebagai bahan evaluasi sehingga dapat meningkatkan lagi kinerja pelayanan publiknya ketingkat yang lebih baik.