

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Reformasi birokrasi diawali dari dinamika terjadinya krisis moneter pada 1997-1998 yang berdampak pada munculnya gejolak di berbagai bidang kehidupan termasuk di dalamnya birokrasi. Kegagalan pemerintah gempuran krisis moneter pada saat itu menggiring masyarakat bergerak menuntut reformasi besar-besaran dari segala tata kehidupan berbangsa dan bernegara.

Fenomena inilah yang kemudian disebut-sebut sebagai titik tolak era reformasi yang berjalan hingga saat ini. Indonesia terus menggaungkan perbaikan di segala bidang untuk mengisi reformasi, termasuk bidang birokrasi. Maklum saja, karena birokrasi merupakan salah satu kunci keberhasilan bangsa-negara untuk mewujudkan cita-cita mulianya. Birokrasi menjadi tumpuan berbagai aktivitas pemerintahan dalam banyak hal, khususnya dalam memberikan pelayanan kepada rakyat. Pelayanan yang baik, memberikan peluang besar dan menjadi angin segar bagi perbaikan dalam setiap lini kehidupan berbangsa dan bernegara.

Tujuan reformasi birokrasi yakni mewujudkan pemerintahan yang baik, dengan penopang utamanya adalah sumber daya manusia sebagai penyelenggara yang profesional, birokrasi yang bebas dari korupsi, kolusi, dan nepotisme serta meningkatkan pelayanan kepada masyarakat sehingga terwujudnya pelayanan prima.

Jika mengacu pada Peraturan Presiden No. 81 Tahun 2010 dijelaskan bahwa reformasi birokrasi bertujuan untuk menciptakan birokrasi pemerintah yang profesional dengan karakteristik adaptif, berintegritas, berkinerja tinggi, bersih dan bebas KKN, mampu melayani publik, netral sejahtera berdedikasi, dan memegang teguh nilai-nilai dasar dan kode etik aparatur negara. Adapun area perubahan yang menjadi tujuan reformasi birokrasi meliputi seluruh aspek manajemen pemerintahan.

Dengan demikian, pada dasarnya, segala upaya yang dilakukan hingga saat ini merupakan bentuk upaya bersama agar birokrasi kedepan benar-benar ada untuk memenuhi kebutuhan hak dasar masyarakat. Birokrasi harus mampu senantiasa menyesuaikan diri, meng-*upgrade* diri agar dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan perkembangan dan tuntutan dunia global. Birokrasi tidak lagi divonis sebagai instansi yang berbelit-belit, penuh kebobrokan, dan sarat akan tindakan KKN.

Perilaku dan budaya menjadi satu kesatuan yang sulit untuk dipisahkan. Keduanya saling memberi pengaruh satu sama lain. Perilaku tidak lepas dari pengaruh budaya suatu lingkungan yang membentuknya, sebaliknya budaya dalam suatu lingkungan juga akan memberikan pengaruh signifikan terhadap perilaku individu-individu yang ada di dalamnya. Rohman (2018:121) menyatakan bahwa budaya dalam suatu organisasi turut mempengaruhi proses perkembangan (baik keberhasilan maupun kegagalan) suatu organisasi.

Kinerja birokrasi saat ini menjadi isu yang sangat strategis karena memiliki dampak yang luas dalam hal ekonomi maupun politik. Dari segi ekonomi, perbaikan kinerja birokrasi akan dapat memperbaiki kondisi keuangan yang sangat dibutuhkan oleh Bangsa Indonesia agar bisa keluar dari krisis ekonomi yang berkepanjangan, sedangkan dari sisi politik perbaikan kinerja birokrasi pelayanan akan memiliki dampak yang luas terutama dalam tingkat kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah.

Mengetahui bahwa kinerja birokrasi di Indonesia masih rendah, maka dari itu diperlukan adanya peningkatan kompetensi terhadap aparaturnya baik secara individu maupun kelompok guna meningkatkan kinerja birokrasi. Kompetensi dalam hal ini lebih mengarah kepada kompetensi birokrasi yaitu kemampuan yang dimiliki oleh para pegawai ASN dalam melaksanakan tugas dan kewajiban yang diberikan sesuai dengan bidang masing-masing. Peningkatan inilah yang nantinya berpengaruh pada kinerja pegawainya.

Pada tahun 2011, seluruh kementerian dan Lembaga (K/L) serta pemerintah daerah (Pemda) ditargetkan telah memiliki komitmen dalam melaksanakan proses reformasi birokrasi. Pada tahun 2014 secara bertahap dan

berkelanjutan, K/L dan Pemda telah memiliki kekuatan untuk memulai proses tersebut, sehingga pada tahun 2025, birokrasi pemerintah yang profesional dan berintegritas tinggi dapat diwujudkan. Agenda reformasi birokrasi telah dikembangkan sedemikian rinci melalui berbagai kebijakan reformasi baik di tingkat pusat maupun daerah. Bahkan Grand Design Reformasi Birokrasi telah diatur dalam ketentuan Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi, yang memberi pesan betapa pentingnya pelaksanaan agenda reformasi bagi seluruh instansi pemerintah.

Berkaitan dengan hal tersebut, reformasi birokrasi bermakna sebagai sebuah perubahan besar dalam paradigma dan tata kelola pemerintahan Indonesia. Selain itu, reformasi birokrasi juga bermakna sebagai sebuah pertarungan besar bagi bangsa Indonesia dalam menyongsong tantangan abad ke-21. Pelaksanaan reformasi birokrasi merupakan bagian penting dalam pencapaian target pembangunan nasional. Hal ini menunjukkan bahwa segenap aparatur pemerintahan harus berkontribusi melakukan perbaikan untuk mewujudkan tercapainya target pembangunan nasional, tidak terkecuali Kementerian Ketenagakerjaan.

Agenda reformasi nasional telah dikembangkan sedemikian rinci melalui berbagai kebijakan reformasi baik di tingkat pusat maupun daerah. Kementerian Ketenagakerjaan sebagai lembaga Kementerian yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Presiden untuk melaksanakan tugas pemerintahan di bidang ketenagakerjaan dituntut untuk membuktikan diri sebagai organisasi pemerintah yang berkinerja tinggi. Namun demikian hingga saat ini berbagai program dan kegiatan yang dilakukan oleh Kementerian Ketenagakerjaan bisa dikatakan belum sepenuhnya mampu berkontribusi secara maksimal bagi terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik.

Sebagai strategi awal, Kementerian Ketenagakerjaan harus melakukan perubahan internal untuk meningkatkan kinerjanya terutama terkait dengan tuntutan reformasi birokrasi. Pemikiran inilah yang mendasari dilakukannya reformasi di lingkungan Kementerian Ketenagakerjaan. Reformasi birokrasi di lingkungan Kementerian Ketenagakerjaan sebagaimana tercantum dalam *Road*

Map Reformasi Birokrasi Kementerian Ketenagakerjaan tahun 2015-2019, sebagai kelanjutan dari Reformasi Birokrasi pada era Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang mengacu pada *Road Map* Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tahun 2010-2014. Dalam jangka waktu tahun 2010-2019 tersebut telah menghabiskan banyak perubahan dan kemajuan dalam penyelenggaraan fungsi ketenagakerjaan.

Reformasi birokrasi di Kementerian Kerja dan Transmigrasi periode 2010 – 2014 tentunya tidak berjalan mulus sesuai dengan harapan, mengingat kondisi lingkungan organisasi, lingkungan strategis, dan kebijakan pemerintah yang sangat besar pengaruhnya dalam reformasi birokrasi di Kementerian Ketenagakerjaan, sehingga dalam perjalanannya timbul tantangan dan permasalahan. Beberapa tantangan dan permasalahan tersebut antara lain;

1. Tantangan dari sisi internal
 - a. Tantangan dalam aspek organisasi,
 - b. Tantangan dalam aspek SDM Aparatur,
 - c. Tantangan dalam aspek manajemen.
2. Tantangan dari sisi eksternal
 - a. Masih terwujudnya tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas, fungsi dan kewenangan dengan instansi pemerintah lain,
 - b. Adanya ketidakpastian/ kerancuan kedudukan baik dari segi struktur organisasi pemerintahan maupun segi substansi kewenangan,
 - c. Belum adanya persepsi public terhadap cakupan atau ruang lingkup tugas fungsi Kementerian Ketenagakerjaan.

Berdasarkan permasalahan-permasalahan tersebut di atas, Kementerian Ketenagakerjaan memandang upaya reformasi birokrasi merupakan cara terbaik dalam rangka menanggapi perubahan-perubahan yang harus dilakukan secara terencana dan berkesinambungan. Hal ini yang menjadi dasar penulis untuk melakukan penelitian terkait pengaruh reformasi birokrasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di Kementerian Ketenagakerjaan.

1.2 Rumusan Masalah

Dengan mengacu pada latar belakang di pembahasan sebelumnya dan juga sesuai dengan judul yang akan diteliti maka dirumuskan beberapa pertanyaan atau masalah dalam penelitian sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh pelaksanaan reformasi birokrasi dengan kinerja pegawai di Kementerian Ketenagakerjaan?
2. Apakah ada pengaruh kompetensi yang dimiliki oleh pegawai ASN dengan kinerja pegawai di Kementerian Ketenagakerjaan?
3. Apakah ada pengaruh reformasi birokrasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di Kementerian Ketenagakerjaan?

I.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji apakah reformasi birokrasi memiliki pengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kementerian Ketenagakerjaan.
2. Untuk menguji apakah kompetensi memiliki pengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kementerian Ketenagakerjaan.
3. Untuk menguji apakah reformasi birokrasi dan kompetensi memiliki pengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kementerian Ketenagakerjaan.

I.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai, maka penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat dalam pendidikan baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dan masukan bagi Kementerian Ketenagakerjaan dan pihak terkait dalam pelaksanaan tugas di Kementerian Ketenagakerjaan.

2. Bagi penulis

Penelitian ini sebagai bahan tambahan pengetahuan dan informasi sebagai pegawai di Kementerian Ketenagakerjaan khususnya tentang reformasi birokrasi, kompetensi dan kinerja pegawai di Kementerian Ketenagakerjaan.

3. Bagi pihak lain

Untuk pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan kinerja pegawai dan sebagai bahan referensi bagi peneliti/ penulis lanjutan yang tertarik mengkaji masalah yang relevan dengan judul penelitian ini dengan bahasan yang lebih luas.

I.5 Batasan Masalah

Untuk menghindari kesalahan pengertian dan pemahaman terhadap penelitian ini, maka penelitian dibatasi pada masalah yang berkaitan dengan reformasi birokrasi, kompetensi pegawai dan kinerja pegawai di Kementerian Ketenagakerjaan,

I.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dibuat untuk mempermudah dalam penyusunan skripsi ini maka perlu ditentukan sistematika penulisan yang baik Sistematika penulisannya adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini mendeskripsikan mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan, manfaat, batasan masalah dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan mengenai literatur yang mendasari topik penelitian dan model konseptual penelitian pada umumnya.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasionalisasi variabel, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel, metode analisis data yang digunakan dalam penelitian.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan mengenai profil organisasi/perusahaan, hasil analisis data, pembahasan (diskusi) hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dan implikasi manajerial dari seluruh penelitian yang telah dilakukan.

