

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Budaya kerja merupakan kebiasaan yang dilakukan secara berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi. Pada konteks pembangunan budaya kerja di instansi pemerintah dalam Peraturan Presiden No. 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010-2025 menunjukkan bahwa budaya kerja dipahami sebagai *culture set*. Secara sederhana budaya kerja dianggap sebagai cara pandang seseorang dalam memberikan makna terhadap kerja. Budaya kerja dianggap sebagai suatu komitmen organisasi dalam upaya membangun sumberdaya manusia, proses bekerja dan hasil kerja yang lebih baik (Asyrori, 2014).

Budaya kerja dianggap sebagai suatu sikap mental yang selalu mencari perbaikan atau penyempurnaan apa yang telah dicapai, dengan cara menerapkan metode-metode. Sebagai abdi masyarakat, posisi pegawai dalam suatu instansi pemerintahan dianggap sebagai mesin birokrasi yang dituntut untuk bekerja secara efektif dan efisien untuk memaksimalkan fungsi organisasi pemerintah. Pada sisi lain, pihaknya juga dituntut untuk bertanggungjawab dalam menjaga serta memperbaiki citra pegawai di mata masyarakat luas. Hal tersebut dikarenakan masih ada anggapan bahwa pegawai tidak memiliki inovasi kerja yang tinggi sehingga kinerjanya juga dianggap kurang maksimal.

Kinerja pegawai merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerja pegawai tersebut. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja pegawai menunjukkan tentang bagaimana seorang pegawai telah bekerja dibandingkan dengan target yang telah ditentukan. Kinerja pegawai juga dianggap sebagai perilaku nyata yang ditampilkan oleh pegawai sesuai dengan peran dalam perusahaan (Sarinah & Mardalena, 2017).

Agar dapat mencapai tingkat kesuksesan dalam pelaksanaan tugas, seorang pegawai memerlukan kinerja yang baik. Hal ini sejalan dengan upaya dari pemerintah pusat untuk mengeluarkan sejumlah kebijakan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Salah satunya adalah tentang pedoman pengembangan budaya kerja yang tertuang dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 39 Tahun 2012. Peraturan tersebut ditetapkan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai.

Pada praktiknya, tidak semua pegawai dalam instansi dapat menerapkan budaya kerja dengan baik sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur

Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 39 Tahun 2012 tentang pedoman pengembangan budaya kerja. Salah satunya adalah pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (Dispenduk) Kota Surabaya. Observasi awal peneliti menunjukkan bahwa penerapan budaya kerja di bagian akta perkawinan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (Dispenduk) Kota Surabaya masih kurang. Pegawai di bagian akta perkawinan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (Dispenduk) Kota Surabaya tidak menerapkan budaya kerja dengan baik. Hal ini dibuktikan dengan adanya pegawai yang datang sebelum ketentuan masuk kerja namun tidak langsung melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya, justru yang terjadi adalah masih ada pegawai terutama wanita yang berdandan terlebih dahulu dalam waktu lama sehingga pelayanan akta perkawinan tidak sesuai dengan jam operasional yang ada. Pada pegawai laki-laki juga ditemukan pihaknya telat masuk setelah jam istirahat dan makan siang. Alasan pihaknya telat masuk dan telat memberikan pelayanan adalah antri untuk ibadah dan antri membeli makanan, padahal yang terjadi adalah pihaknya merokok terlebih dahulu sehingga melebihi waktu istirahat yang diberikan. Selain itu, peneliti memperoleh temuan awal bahwa masih terdapat pegawai yang tidak melaksanakan tugas dengan kesadaran dan tanggungjawab. Hal ini dikarenakan masih ada surat permohonan yang belum jadi dan tepat waktu sesuai dengan perjanjian awal dengan pemohon sehingga pemohon harus menunggu lagi kapan waktu surat permohonan akta perkawinan tersebut selesai. Selain itu, terdapat beberapa pegawai yang kurang menerapkan etika yang baik saat bekerja. Hal ini dikarenakan terdapat pegawai yang berbicara tidak sopan kepada pegawai lain dan memanggil dengan sebutan yang tidak menyenangkan. Beberapa permasalahan tersebut dianggap dapat memberikan dampak pada kinerja pegawai yang ada di bagian pengurusan akta perkawinan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (Dispenduk) Kota Surabaya.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan kajian mendalam terkait dengan pengaruh budaya kerja dan kinerja pegawai. Peneliti mengambil objek penelitian pada bagian pengurusan akta perkawinan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (Dispenduk) Kota Surabaya. Oleh karena itu, judul yang digunakan adalah “Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Bagian Pengurusan Akta Perkawinan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (Dispenduk) Kota Surabaya”.

1.2 Rumusan Masalah

Bagaimana pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai di bagian pengurusan akta perkawinan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (Dispenduk) Kota Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan di atas, tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai di bagian pengurusan akta perkawinan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (Dispenduk) Kota Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Berikut manfaat dilakukan penelitian ini:

1. Manfaat akademis
Penelitian ini diharapkan dapat menambah perbendaharaan kajian ilmu administrasi publik atau administrasi negara khususnya yang berkaitan dengan konsep budaya kerja dan kinerja pegawai.
2. Manfaat praktis
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi masyarakat umum khususnya mahasiswa dalam memahami tentang konsep budaya kerja dan kinerja pegawai.
3. Manfaat bagi pengambil kebijakan
Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan khususnya bagi bagian pengurusan akta perkawinan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (Dispenduk) Kota Surabaya terkait dengan penerapan budaya kerja secara maksimal sehingga kinerja dari pegawai yang ada dapat meningkat.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini terdiri dari:

BAB I PENDAHULUAN

Bab I berisi tentang latar belakang serta permasalahan yang akan diteliti dan dibahas. Juga diuraikan tentang tujuan beserta manfaat penelitian.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Bab II berisi tentang penelitian terdahulu yang dijadikan acuan dalam melakukan penelitian; landasan teori yang digunakan untuk menunjang penelitian ini.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab III berisi tentang metode pendekatan masalah, yaitu tentang metode kualitatif yang digunakan dan alasan penggunaan metode yang dipilih. Metode penelitian kualitatif terdiri dari: tipe penelitian, fokus penelitian, lokasi penelitian, sumber data dan tehnik pengumpulan data, tehnik analisis data dan keabsahan data.

BAB IV DESKRIPSI OBJEK, PENYAJIAN DATA DAN PEMBAHASAN

Bab IV berisi tentang deskripsi lokasi atau objek penelitian, dan penyajian data lapangan. Selain itu, bab ini juga berisi tentang pembahasan untuk menjawab perumusan masalah.

BAB V PENUTUP

Bab V berisi tentang *review* pembahasan dalam bentuk kesimpulan. Pada akhir bab ini, penulis juga menuliskan keterbatasan penelitian, rekomendasi serta harapan bagi penelitian selanjutnya.