

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perempuan dan anak menjadi kelompok paling rentan mengalami tindakan kekerasan dan diskriminasi, hal ini terjadi karena kurangnya pengawasan terhadap jaminan perlindungan. Menanggapi hal ini Kementerian PPPA (Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak RI) sebagai perwakilan pemerintah, berkomitmen mewujudkan keadilan dan kesetaraan gender serta pemenuhan hak perempuan dan anak .(Press release b-024). Merespon hal tersebut pada tahun 2016, berdasarkan perda no.14 tahun 2016 dibentuklah Dinas Pemberdayaan perempuan dan perlindungan Anak (DP3A), hal ini dilakukan dengan menjamin perlindungan terhadap perempuan dan anak . Dibentuklah Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak dimana tugasnya membantu gubernur melaksanakan Urusan Pemerintahan di bidang pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak, bidang administrasi kependudukan dan pencatatan sipil serta bidang pengendalian penduduk dan keluarga berencana serta tugas pembantuan yang ditugaskan kepada daerah provinsi.

ASN adalah profesi bagi PNS (Pegawai Negeri Sipil) dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja, yang mengabdikan pada instansi pemerintah. Pegawai ASN terdiri dari PNS dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja, yang diangkat oleh pejabat Pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan, atau disertai tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. (Komara, 2019).

Sedangkan pegawai ASN bertugas: melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang- undangan; memberikan pelayanan public yang profesional dan berkualitas; serta mempererat persatuan dan kesatuan NKRI (Negara Kesatuan Republik Indonesia). Pegawai ASN juga berperan sebagai

perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan public yang profesional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktek korupsi, kolusi, dan nepotisme (Prasojo & Rudita, 2014; Komara, 2018; dan Nasty, 2018). ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Mantan Gubernur DKI Jakarta Basuki Tjahaja Purnama atau Ahok pernah berucap dalam suatu diskusi publik tentang ‘Pengelolaan Guru: Resentralisasi atau Desentralisasi?’ menyoroti ASN yang awalnya lekat dengan stigma malas dan suka korupsi. “Stigma-stigma negatif ini harus kita kalahkan,” ujar Ahok (Wulandari 2015) .

Saat ini melalui Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, mewujudkan ASN yang profesional, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktek korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai perekat persatuan dan kesatuan nasional dalam rangka mencapai tujuan nasional. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 ini sudah menggunakan sistem merit atau perbandingan antara kualifikasi, kompetensi, dan kinerja yang dibutuhkan oleh jabatan dengan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja yang dimiliki oleh calon dalam rekrutmen, pengangkatan, penempatan, dan promosi pada jabatan yang dilaksanakan secara terbuka dan kompetitif, sejalan dengan tata kelola pemerintahan yang baik. (Sahputra, 2018) lebih tanggap dan efisien dalam hal memberikan pelayanan kepada masyarakat. Para CPNS diharapkan untuk menjawab tantangan global dengan perubahan teknologi yang begitu cepat. Inovasi merupakan hal yang terpenting untuk melakukan perubahan. Presiden RI Joko Widodo dalam paparan pidatonya saat memberikan kuliah umum pada acara tersebut. Menurut Presiden para CPNS ini adalah orang-orang pilihan yang telah melalui tes yang transparan dan bersih, generasi muda terbaik Indonesia yang bisa diterima menjadi CPNS. “Saya menaruh harapan yang besar kepada para CPNS sebagai birokrat muda. Kalian akan menjadi motor

kemajuan indonesia dimasa yang akan datang”. Harapan yang besar dari presiden ini hanya dapat terjadi jadi apabila terpenuhinya komitmen dari ASN itu sendiri. Berdasarkan Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Republik Indonesia No.25/KEP/M.PAN/2002 menyatakan pengertian komitmen adalah keteguhan hati, tekad yang mantap, dan janji untuk melakukan atau mewujudkan sesuatu yang diyakini. Ketiga poin yang tertulis diatas tentang pengertian komitmen ini pada dasarnya sudah menjadi modal penting secara internal diri untuk dapat mencapai keinginan yang diharapkan presiden di atas, (Ramadhan, 2017) malah semakin menunjukkan bagaimana komitmen ini dapat menjadi motivasi atau mendorong seseorang untuk bertanggung jawab terhadap kewajibannya (Bodroastuti, 2016), sehingga karyawan dapat menghadapi setiap tantangan dan kesulitan yang dihadapinya. Namun Sutrisno, Haryono & Warso (2018) menyatakan bahwa komitmen organisasional terbentuk karena adanya kepercayaan, kemauan dan keinginan untuk mencapai suatu tujuan agar dapat mempertahankan eksistensinya sebagai bagian dari organisasi dalam kondisi baik ataupun buruk. Kepercayaan akan organisasi dapat terjadi tergantung pada visi dan misi organisasi yang jelas, serta pemimpin yang berkompeten dalam membuat karyawannya berprestasi.

Dalam kenyataan sehari – hari, perusahaan sesungguhnya hanya mengaharapkan prestasi atau hasil kerja terbaik dari para pegawainya. Namun hasil kerjanya itu tidak akan optimal penuh muncul dari pegawai dan bermanfaat bagi perusahaan. Namun tanpa adanya laporan kondisi prestasi kerja pegawai, pihak organisasi atau perusahaan juga tidak cukup mampu membuat keputusan yang jernih mengenai pegawai mana yang patut diberi penghargaan atau pegawai mana pula yang harus menerima hukuman selaras dengan pencapaian tinggi rendahnya prestasi kerja pegawai. Telah banyak yang melakukan penelitian terhadap prestasi kerja dengan hasil yang sering menunjukkan hubungan erat antara Prestasi kerja dengan kinerja karyawan yang bersangkutan. Ketika karyawan memiliki prestasi dalam pekerjaannya, mereka cenderung lebih peduli dengan kualitas pekerjaan mereka dan lebih

berkomitmen pada organisasi serta memiliki tingkat target yang lebih tinggi dan secara umum akan lebih produktif. Melihat kedua pembahasan diatas mengenai komitmen organisasi dipengaruhi oleh kepercayaan dan prestasi kerja yang dapat meningkatkan kinerja dan motivasi kerja secara tidak langsung harusnya selesai, namun terdapat satu *gap* yang menyebabkan kedua variable ini sulit untuk dipecahkan yaitu terjadi ambiguitas peran dalam tubuh organisasi, semua orang tidak berada pada *job description* seharusnya. *Role Ambiguitas* menurut Luthans (2001:473) terjadi ketika individu tidak memperoleh kejelasan mengenai tugas-tugas dari pekerjaannya atau lebih umum dikatakan “tidak tahu apa yang seharusnya dilakukan“. *Job description* yang tidak jelas, perintah-perintah yang tidak lengkap dari atasan, dan tidak adanya pengalaman memberikan kontribusi terhadap ambiguitas peran. Sedangkan Robbins (2001) menyatakan bahwa ambiguitas peran muncul ketika peran yang diharapkan (*role expectation*) tidak secara jelas dimengerti dan seseorang tidak yakin pada apa yang dia lakukan. Menurut Kreitner (2004), “*Role ambiguity is others’ expectations are unknown*”. Ambiguitas peran terjadi ketika seseorang tidak mengetahui akan harapan pada peran mereka. Ambiguitas sering tidak disukai dan cukup mengakibatkan tekanan bagi banyak orang akan tetapi hal ini seringkali pula tidak dapat dihindari.

Ambiguitas atau keaburan peran adalah suatu kesenjangan antara jumlah informasi yang dimiliki seseorang dengan yang dibutuhkannya untuk dapat melaksanakan perannya dengan tepat, dari 3 variabel yang dibahas dalam latar belakang diatas, dapat dilihat bahwa komitmen organisasi terjadi kalau ada prestasi kerja, namun ditemukan *gap* antara kedua variable tersebut. *role ambiguity* menjadi bagian untuk mengisi *gap* tersebut sehingga *role ambiguity* akan dibuat menjadi variable moderasi dalam penelitian ini. Maka dari pada penjelasan diatas, penulis akan melakukan penelitian di Kab.Toba, dengan judul “Hubungan komitmen organisasi terhadap prestasi kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kab.Toba,dengan *Role Ambiguity* sebagai Variabel

Moderasi.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana Hubungan komitmen organisasi terhadap Prestasi kerja ASN Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kab.Toba
2. Bagaimana Hubungan komitmen organisasi terhadap Prestasi kerja dengan *Role ambiguity* sebagai variable moderasi pada ASN Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kab.Toba.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang diatas , maka tujuan penulis melakukan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui komitmen organisasi terhadap Prestasi kerja pada ASN Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kab.Toba.
2. Untuk mengetahui Hubungan komitmen organisasi terhadap Prestasi kerja dengan *Role ambiguity* sebagai variable moderasi pada ASN Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kab.Toba

1.3 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penulis

Penulis berharap Penelitian ini dapat menambah pengetahuan tentang Hubungan Komitmen Organisasi terhadap Prestasi Kerja dan Role Ambiguity sebagai variable moderasi serta teori teori yang berhubungan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia

2. Bagi Peneliti Selanjutnya (Mahasiswa)

Penulis berharap penelitian ini dapat menambah pengetahuan mahasiswa, membangkitkan minat mahasiswa untuk melakukan penelitian di bidang SDM khususnya mengenai Hubungan Komitmen Organisasi terhadap Prestasi Kerja dan Role Ambiguity sebagai variable moderasi.

3. Bagi Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kab.Toba

Penulis berharap penelitian ini dapat digunakan Dinas terkait sebagai informasi dalam upaya meningkatkan kualitas ASN di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kab.Toba khususnya tentang Hubungan komitmen organisasi terhadap Prestasi kerja dengan *Role ambiguity* sebagai variable moderasi.

1.4 Ruang Lingkup Penelitian

Dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian tentang Komitmen Organisasi, Prestasi Kerja dan *Role Ambiguity* pada ASN Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kab.Toba yang beralamat di Jalan Siliwangi No 1 Kec. Balige, Kabupaten Toba.

1.5 Sistematika Penulisan

Penulisan skripsi ini terdiri dari 5 bagian yang bagiannya tidak bisa dipisahkan karena mempunyai keterkaitan seperti bab satu dengan bab yang lainnya sistematika penulisan ini dimaksudkan untuk penulisan skripsi yang terarah dan sistematis. Berikut gambarannya.

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini tercantum latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini mencakup sub bab, diantaranya Komiten Organisasi, Prestasi Kerja, ambiguitas peran, aparatur sipil negara, penelitian terdahulu, Kerangka berfikir, Variabel indikator penelitian dan Hipotesis.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Pada bagian penelitian ini mencakup sub bab, diantaranya yaitu pendekatan penelitian, objek penelitian, teknik pengumpulan data, instrument penelitian

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bagian hasil pembahasan ini mencakup tiga hal yaitu : Hubungan komitmen organisasi pada ASN Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kab.Toba, Hubungan komitmen organisasi terhadap Prestasi kerja pada ASN Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kab.Toba dan Hubungan komitmen organisasi terhadap Prestasi kerja dengan *Role ambiguity* sebagai variable moderasi pada ASN Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kab.Toba.

BAB V : PENUTUP

Pada bagian penutup ini mencakup dua (2) Sub bab yaitu kesimpulan, dan saran, bab ini berisi kesimpulan atas hasil analisis yang dibahas sebelumnya, dan juga saran yang diharapkan berguna untuk penelitian selanjutnya.