

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Salah satu pihak yang akrab dengan pendidikan adalah Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan merupakan organisasi tertinggi dalam bidang pendidikan di Indonesia. Untuk keberhasilan organisasi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan diperlukan pegawai yang bertanggung jawab dan berkompeten sesuai bidangnya. Pegawai merupakan seseorang atau individu yang diberikan tanggung jawab dalam sebuah organisasi, baik organisasi pemerintahan atau non pemerintah.

Pegawai Negeri Sipil adalah setiap warga Negara Indonesia yang sudah memenuhi syarat yang sudah ditentukan, diangkat oleh pejabat yang memiliki wewenang dan diberikan tugas Negara lainnya, dan diupah berdasarkan aturan perundang-undangan yang ada. Pegawai Negeri Sipil adalah mereka yang bekerja pada Kementerian, Lembaga Pemerintah non Kementerian, Sekretariat Lembaga Negara, Instansi vertikal pada Provinsi/Kabupaten/Kota, Kepaniteraan

Pengadilan, Instansi TNI dan Kepolisian. Bekerja untuk Pemerintah Daerah Provinsi/Kabupaten/Kota, serta mereka yang menyelenggarakan tugas Negara lain, seperti hakim Pengadilan Negeri, Pengadilan Tinggi dan sebagainya.¹

Pegawai Negeri Sipil menurut Undang-undang nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian, adalah:

“Setiap warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang telah ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri, atau diserahi tugas Negara lainnya, dan digaji berdasarkan Pasal 2 ayat (2) Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999, terdiri dari Pegawai Negeri Sipil Pusat dan Pegawai Negeri Sipil Daerah.”²

Menurut Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah warganegara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat Pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.³

Pegawai Negeri Sipil yang disingkat PNS memiliki peran dan kedudukannya masing-masing pada setiap Negara yang tak kalah penting dikarenakan PNS merupakan Aparatur Sipil Negara yang bertugas untuk menyelenggarakan pemerintahan guna menunjang

¹ <http://nenggol.com/pegawai-negeri-sipil-pengertian-dan-kedudukan/> (diakses pada: 25 November 2018).

² Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999.

³ Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014.

kelancaran pembangunan Negara untuk mencapai tujuan nasional ditentukan oleh kualitas dan kinerja Pegawai Negeri Sipil.

Untuk mencapai tujuan tersebut, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan membutuhkan pegawai yang berkompeten sesuai dengan bidangnya. Namun tidak selalu apa yang diharapkan sesuai dengan kenyataan yang ada. Salah satu permasalahan yang sering dijumpai berkaitan dengan PNS pada Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan adalah kinerja pada Pegawai Negeri Sipil.

Menurut Murphy yang dikutip oleh Sudarmanto dalam bukunya yang berjudul *Kinerja dan Pengembangan SDM* menyatakan bahwa kinerja merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja.⁴

Kinerja organisasi merupakan pencapaian hasil (*outcome*) pada level atau unit analisis organisasi. Kinerja pada level organisasi ini terkait dengan tujuan organisasi, rancangan organisasi, dan manajemen organisasi.⁵ Kinerja organisasi dapat tercapai apabila kinerja individu/ kinerja anggota dalam organisasi tersebut baik, dalam hal ini adalah kinerja pegawai. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah komunikasi. Apabila komunikasi

⁴ Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), h. 8.

⁵ *Ibid.*, h. 7.

di dalam organisasi tersebut baik, maka kinerja yang dihasilkan itu pun baik. Begitu pula dengan kinerja pegawai. Pegawai yang kurang pandai dalam hal komunikasi biasanya akan mengalami kesulitan dalam memperoleh informasi serta menyampaikan pendapatnya sendiri. Tentu hal ini dapat berdampak pada hasil kerja yang dicapainya.

Meskipun organisasi atau lembaga tertentu sudah berupaya untuk melaksanakan atau menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik, namun kinerja Pegawai Negeri Sipil masih jauh dari harapan, seperti PNS yang dinilai kinerjanya tergolong buruk seperti yang dilansir dari SindoNews pada bulan November 2018, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kemenpan-RB) mengungkapkan:

Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kemenpan-RB) mengungkapkan, ada 30% atau sekitar 1,35 juta pegawai negeri sipil (PNS) yang kinerjanya tergolong buruk. Pada 2017 jumlah seluruh PNS di Indonesia mencapai sekitar 4,46 juta orang. Untuk PNS di tingkat pusat komposisinya mencapai 20,94%, sedangkan di daerah sebanyak 79,06%.⁶

Berdasarkan berita tersebut dikatakan bahwa kinerja Pegawai Negeri Sipil masih tergolong buruk. Dilansir pada laman website resmi Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi dimuat pada 02 Maret 2018 diungkapkan Rekapitulasi Penilaian

⁶https://nasional.sindonews.com/read/1354801/15/135-juta-pns-berkinerja_buruk1542242778 (diakses pada 12 maret 2019 pukul 13.46 WIB)

Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan sebesar 53,6%, sebanyak 1.123 orang berkategori Sangat Baik, 7.395 orang berkategori Baik, 12 orang berkategori Cukup, dan 179 orang berkategori Buruk (kondisi Desember 2017).⁷

Untuk mencapai kinerja individu yang maksimal dibutuhkan sebuah komunikasi yang efektif di dalam suatu organisasi. Komunikasi memiliki peran yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Oleh sebab itu komunikasi sangat berpengaruh dalam dunia kerja. Komunikasi yang efektif adalah penting bagi semua organisasi. Semakin efektif komunikasi yang diciptakan di dalam organisasi tersebut, maka akan semakin tinggi produktifitas pegawai dalam menjalankan tugasnya dalam sebuah organisasi.

Menurut Arni Muhammad dalam bukunya yang berjudul Komunikasi Organisasi menyatakan bahwa komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia. Dengan berkomunikasi, manusia dapat saling berhubungan satu sama lain baik dalam kehidupan sehari-hari di rumah tangga, di tempat pekerjaan, di pasar, dalam masyarakat atau di mana saja manusia berada. Tidak ada manusia yang tidak akan terlibat dalam komunikasi.⁸

⁷ <https://www.menpan.go.id/site/berita-terkini/info-terkini/rekapitulasi-penilaian-prestasi-kerja-pegawai-negeri-sipil-pada-instansi-pemerintah-tahun-2016-kondisi-22-desember-2017#rekap-pusat> (diakses pada tanggal 13 Agustus 2019 pukul 17:08).

⁸ Arni Muhammad, *Komunikasi Organisasi* (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), h. 1.

Menurut Brent D. Ruben yang dikutip oleh Arni Muhammad, dalam bukunya yang berjudul *Komunikasi Organisasi*:

“Komunikasi manusia adalah suatu proses melalui mana individu dalam hubungannya, dalam kelompok, dalam organisasi dan dalam masyarakat menciptakan, mengirimkan, dan menggunakan informasi untuk untuk mengkoordinasi lingkungannya dan orang lain.”⁹

Tak hanya dalam kehidupan bersosialisasi saja manusia berkomunikasi, dalam berorganisasi pun manusia membutuhkan komunikasi. Menurut Arni Muhammad dalam bukunya yang berjudul *Komunikasi Organisasi* menyatakan bahwa:

1. Komunikasi organisasi terjadi dalam suatu sistem terbuka yang kompleks yang dipengaruhi oleh lingkungannya sendiri baik internal maupun eksternal.
2. Komunikasi organisasi meliputi pesan dan arusnya, tujuan, arah dan media.
3. Komunikasi organisasi meliputi orang dan sikapnya, perasaannya, hubungannya dan keterampilan/skilnya.¹⁰

Organisasi adalah suatu kelompok orang yang bekerja sama untuk tujuan bersama. Secara terperinci organisasi adalah wadah untuk orang berkumpul dan bekerja sama secara rasional dan sistematis, terencana, terpimpin, dan terkendali, dalam memanfaatkan sumber daya baik uang, metode, material, dan lingkungan, dan sarana

⁹ Ibid., h. 3.

¹⁰ Ibid., h. 67.

prasarana, data dan lain sebagainya yang digunakan secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi.¹¹

Agar tujuan dari organisasi tersebut dapat diwujudkan, anggota organisasi sangat memerlukan informasi yang lengkap, jelas dan akurat agar tugas dan tanggung jawab dari masing-masing anggotanya dapat terlaksana dengan baik dan lancar. Pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang efektif diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja dari masing-masing anggota dalam organisasi tersebut. Ketika komunikasi terjalin dengan baik antar pegawai dalam suatu organisasi maka tercipta kerjasama yang baik pula, ketika kerjasama dalam mencapai tujuan bersama baik maka akan menciptakan hasil kerja yang baik pula.

Komunikasi yang kurang baik dapat menimbulkan dampak yang kurang baik pada hasil kerja individu yang ada di dalam organisasi tersebut. Misalnya saja terdapat kesalahpahaman atau salah persepsi antara pegawai dalam suatu organisasi hal ini akan berimbas kepada kinerja mereka.

Terkait dengan penelitian ini, yaitu Komunikasi Organisasi di Bagian Umum dan Kerjasama Setditjen Dikdasmen Kemendikbud berbeda satu sama lainnya. Sesuai dengan hasil wawancara peneliti di

¹¹ <https://www.ngelmu.co/pengertian-organisasi/> (diakses pada: 25 November 2018).

lokasi penelitian yaitu dengan Ibu Waadarahman, S.E, M.E selaku

Kepala Sub Bagian Kerjasama dan Humas sebagai berikut:

Memang masih ada diantaranya pegawai yang komunikasinya kurang baik, namun banyak juga pegawai yang cara berkomunikasi sudah baik, menyampaikan informasi atau pesan dengan baik tanpa menimbulkan kesalahpahaman persepsi. Dengan latar belakang, budaya, dan usia yang berbeda-beda dapat diakui memang agak sulit untuk menyatukan pikiran agar tidak menimbulkan kesalahpahaman persepsi dari informasi/pesan yang disampaikan saat berkomunikasi satu dengan yang lainnya. Karena akan berpengaruh kepada kinerja mereka sebagai pegawai. Komunikasi sangat penting pada Subbagian Kerjasama dan Humas karena pada Subbagian Kerjasama dan Humas terdapat layanan masyarakat dan publikasi yang memerlukan komunikasi yang baik. Hal itu dilakukan untuk menciptakan kinerja yang baik terutama pada layanan masyarakat yang terjun langsung berkomunikasi dengan masyarakat. Jika terdapat kesalahpahaman akan fatal akibatnya.¹²

Tak hanya itu, peneliti juga mewawancarai salah satu pegawai dari Sub Bagian Kerjasama dan Humas yaitu Ibu Siti Faizah, S.I.Kom.

Menurut Ibu Faizah memang masih ada beberapa hambatan yang kerap terjadi saat berkomunikasi.

Masih ada beberapa kendala yang kerap dihadapi oleh pegawai saat berkomunikasi seperti saat berbicara dengan yang lebih senior atau dengan usia yang lebih tua, berbicara harus dengan sangat berhati-hati dikarenakan jika tidak kesan yang diterima oleh penerima pesan akan berbeda artinya dan akan menimbulkan kesalahpahaman. Dan juga salah satu yang menjadi faktor kesalahpahaman saat berkomunikasi antar pegawai adalah komunikasi yang dilakukan via media chatting seperti *whatsapp*. Komunikasi via *whatsapp* ini dilakukan jika

¹² Hasil informasi dengan narasumber Ibu Waadarahman, S.E, M.E (Kepala Subbagian Kerjasama dan Humas), Pada hari Selasa, tanggal 13/November/2018.pukul 16.30 WIB.

sedang tidak berada di ruangan atau di kantor. Tak jarang jika komunikasi via *whatsapp* kerap menimbulkan salah persepsi.¹³

Namun untuk mengatasi hal tersebut, pimpinan memiliki solusi jika terdapat kesalahpahaman atau salah persepsi yaitu dengan mengkomunikasikan apa permasalahan yang dihadapi untuk membenarkan kesalahpahaman yang terjadi agar tidak berlarut-larut dan menyelesaikan masalah saat itu juga. Karena jika tidak hal ini akan berdampak kepada kinerja pegawai menjadi kurang maksimal.

Dengan temuan seperti ini dalam pegawai lingkungan Bagian Umum dan Kerjasama Setditjen Dikdasmen Kemendikbud, peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan judul “Hubungan antara Komunikasi Organisasi dengan Kinerja Pegawai di Bagian Umum dan Kerjasama Sekretariat Direktorat Pendidikan Dasar dan Menengah Kemendikbud”.

B. Identifikasi Masalah

Dari uraian latar belakang diatas, dapat diidentifikasi beberapa masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah komunikasi organisasi di Bagian umum dan kerjasama kemendikbud sudah berjalan efektif?

¹³ Hasil informasi dengan narasumber Ibu Siti Faizah, S.I.Kom (Staf Subbagian Kerjasama dan Humas), Pada hari Selasa, tanggal 13/November/2018.pukul 11.00 WIB.

2. Bagaimana tingkat kinerja pegawai di bagian umum dan kerjasama di kemendikbud?
3. Faktor apa saja yang berhubungan dengan kinerja?
4. Adakah hubungan antara komunikasi organisasi dengan kinerja pegawai di bagian umum dan kerjasama di kemendikbud?

C. Pembatasan Masalah

Peneliti membatasi pembahasan masalah gambaran secara umum “Hubungan Antara Komunikasi Organisasi dengan Kinerja Pegawai di Bagian Umum dan Kerjasama Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan”. Pembatasan ini dilakukan karena keterbatasan sumber data dan waktu penelitian yang dimiliki oleh peneliti

Subyek penelitian ini adalah pegawai Bagian Umum dan Kerjasama di Kemendikbud yang terdiri dari Subbagian Tata Usaha, Subbagian Rumah Tangga, dan Subbagian Kerjasama dan Humas.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah dan pembatasan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

“Apakah terdapat hubungan antara komunikasi organisasi dengan kinerja pegawai di Bagian Umum dan Kerjasama Kemendikbud?”

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini pada dasarnya bertujuan untuk mengungkap aspek-aspek penting yang terkait dengan kinerja pegawai di Bagian Umum dan kerjasama kemendikbud. Adapun berbagai manfaat yang diharapkan oleh peneliti dapat terwujud adalah:

1. Secara teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan acuan untuk lebih memahami komunikasi organisasi dan kinerja pegawai di Bagian Umum dan Kerjasama Kemendikbud dimasa mendatang.

2. Secara praktis

a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan tolak ukur pemikiran bagi bagian umum dan kerjasama kemendikbud. Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai Bagian Umum dan Kerjasama Kemendikbud.

b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai ilmu yang dapat dikembangkan oleh penulis, untuk mengaplikasikan antara teori manajemen pendidikan yang diperoleh selama kuliah dengan kenyataan yang berhubungan dengan masalah komunikasi organisasi dan kinerja.

- c. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah bahan referensi dipergustakaan Manajemen Pendidikan tentang komunikasi organisasi dan kinerja.
- d. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi atau rujukan bagi para pembaca, terutama mereka yang bermaksud melakukan penelitian dengan topik yang sama seperti ini dilakukan oleh penulis.

