# BAB I PENDAHULUAN

## Latar Belakang Penelitian

Terwujudnya kualitas manusia Indonesia yang maju dan mandiri sebagai pencerminan dari peningkatan kualitas sumber daya manusia sangat diperlukan di lingkungan kantor pemerintahan secara komprehensif. Kualitas proses kerja maupun pelayanan dan Efektivitas kerja sangat ditentukan pula oleh tersedianya sarana maupun prasara dalam organisasi yang memadai beserta kemampuan pegawai sebagai pengelola organisasi yang paling penting.

Pelaksanaan tugas-tugas pegawai melalui akselerasi pembangunan akan mengalami hambatan. Hambatan dan tantangan yang akan muncul penting untuk diantisipasi sedini mungkin, agar organisasi dan sumber daya yang dimilikinya dapat berjalan secara efektif dan efisien. Perubahan dan pertumbuhan pembangunan yang tinggi selayaknya diikuti dengan pemerataan hasil pembangunan.

Munculnya Otonomi daerah dan perubahan dari sentralisasi menjadi desentralisasi merupakan paradigma baru yang menyentuh keseluruh aspek-aspek organisasi pemerintah, dalam hal ini adalah Pemerintah Kabupaten Tangerang, khususnya pada tingkat Kecamatan seiring dengan adanya pelimpahan sebagaian kewenangan Walikota Kabupaten Tangerang kepada Camat. Itulah sebabnya fenomena perubahan yang ada ternyata menimbulkan implikasi yang positif maupun negative. Hal tersebut, diikuti dengan meningkatnya tuntutan publik terhadap pemerintah untuk mewujudkan hal-hal sebagai berikut:

1. Pemerintahan yang bersih bebas dari KKN
2. Aparatur yang profesional
3. Kualitas pelayanan yang memuaskan
4. Proses Birokrasi yang tidak berbelit-belit
5. Mendahulukan kepentingan masyarakat (umum), dan hal-hal lainnya yang mendorong pada arah kemajuan secara umum yang efektif dan efisien.

Kebijakan pembangunan sekarang ini semestinya konsisten mengupayakan terciptanya pemerataan kesempatan dan pembagian hasil-hasil pembangunan yang lebih merata. Kualitas pembangunan akan dicapai dengan baik, jika dilakukan upaya perubahan organisasi yang sesuai dengan tuntutan lingkungan. Artinya, bahwa perubahan organisasi merupakan factor penting yang diupayakan dapat membangkitkan Efektivitas kerja secara menyeluruh. Dengan diefektifkannya perubahan organisasi yang pada gilirannya nanti akan dapat mewujudkan tujuan, sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Tugas-tugas dalam organisasi terbagi kedalam berbagai kewenanagan yang menjadi bagian dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan oleh setiap anggotanya. Diantara anggota organisasi itu salah satunya akan menjadi pimpinan yang bertindak mengatur, mengarahkan dan mengawasi berbagai kebijakan dalam berbagai organisasi agar sasaran, dan target dapat terwujud. Dalam melaksanakan berbagai tugas tersebut, agar dapat terlaksana dengan sempurna dari masing-masing kewenangan yang diberikan maka perlu dilakukan pengawasan.

Perubahan organisasi dimaksud adalah upaya untuk mewujudkan hal-hal baru yang disesuaikan dengan tuntutan situasi lingkungan. Pada Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2OLT tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2OL3 tentang Organisasi Kemasyarakatan yang mana menjelaskan bahwa adanya pelanggaran terhadap asas dan tujuan organisasi kemasyarakatan yang didasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 merupakan perbuatan yang sangat tercela dalam pandangan moraliias bangsa- Indonesia terlepas dari latar belakang etnis, agama, dan kebangsaan pelakunya. Peraturan Pemerintah ini tentang kebijakan organisasi masyarakat dapat dijadikan acuan sebagai perubahan organisasi yang berlaku di masyarakat. Dengan kata lain perubahan organisasi dapat diartikan sebagai dorongan terhadap proses kerja pegawai dalam sebuah instansi untuk mewujudkan rencana kerja sesuai dengan harapan. Implementasikan perubahan dapat dilakukan dengan berbagai cara, antara lain dengan perubahan-perubahan mekanisme kerja atau perubahan terhadap pegawai dalam menjalankan tugas dan tangungjawabnya, sehingga perubahan yang diharapkan akan dapat membantu pimpinan didalam mencapai efektivitas kerja pegawai dalam organisasi.

Efektivitas kerja dimaksud secara sederhana dapat diartikan sebagai penyelesaian pekerjaan yang dilaksanakan secara tepat tepat, baik pada waktu yang telah ditentukan maupun penggunaan sarana tunjangan kerja yang disesuaikan dengan pekerjaan yang akan dijalankan. Efektivitas kerja meliputi proses kerja pegawai agar pegawai secara konsisten dapat melaksanakan beban pekerjaannya sesuai dengan jadwal atau target waktu yang ditentukan. Hal ini dilakukan agar proses kerja dalam organisasi tidak memakan waktu yang lama tetapi diharapkan tepat sasaran atau dengan kata lain pegawai dalam bekerja selalu tepat dan cermat khususnya di lingkungan organisasi Kecamatan Kabupaten Tangerang. (MULIAWATY, 2013)

Kecamatan Cikupa merupakan salah satu bagian wilayah Kabupaten Tangerang dengan memiliki luas lahan sebesar 43,407 km2. Secara administrasi Kecamatan cikupa dibatasi oleh :

* Bagian Selatan : Kecamatan Panongan
* Bagian Utara : Kecamatan Pasarkemis
* Bagian Timur : Kecamatan Curug
* Bagian Barat : Kecamatan Tigaraksa

Secara geografis wilayah cikupa berada di dataran rendah dengan kemiringat tanah < 45 ̊. Panjang jalan negara di Kecamatan Cikupa adalah 12,6 km membentang dari Kp.Kadu Kelurahan Bunder sampai Kp.Kawidaran Desa Cibadak membelah Cikupa menjadi dua sisi yaitu sebelah utara dan selatan. Sementara jalan tol ruas Jakarta-Merak yang melintas di wilayah Kecamatan Cikupa adalah sepanjang 9,4 km.

Jumlah penduduk Cikupa pada pertengahan tahun 2019 mencapai 307.812 jiwa meningkat 3,32% dibandingkan tahun 2018. Jumlah penduduk di beberapa desa / kelurahan mengalami peningkatan Seperti terlihat di desa Bojong , Dukuh, Talaga, dan Sukamulya. Kondisi tersebut didorong oleh menggeliatnya sektor ekonomi di wilayah tersebut sehingga memancing migrasi masuk dari luar daerah. Suku bangsa yang mendiami kecamatan Cikupa didominasi oleh suku Sunda sebanyak 53,7 persen, diikuti suku Jawa 24,62 persen, suku Banten 7 persen, suku Lampung 3,86 persen, suku Betawi 2,07 persen, suku Palembang 1,76 persen. Suku Bima 1,12 persen dan berbagai suku Bangsa lain 5,86 persen.

Banyaknya tugas pekerjaan yang menjadi beban Kecamatan selama ini belum diimbangi dengan pemenuhan kualitas kemampuan pegawai, sarana dan prasaran dan faktor pendukung lainnya yang dianggap memadai. Kecamatan Cikupa Kabupaten Tangerang dalam melaksanakan peran, fungsi dan tugasnya banyak mengalami kesulitan-kesulita terutama dalam mencapai hasil kerja yang dilakukan oleh para pegawainya. Karena kesulitan mencapai hasil kerja tersebut, tugas–tugas yang di laksanakan menjadi tidak efektif dan tidak sesuai dengan hasil yang di harapkan, dikarenakan efektivitas kerja pada Kecamatan yang ada di Kabupaten Tangerang belum menunjukkan peningkatan atau dengan kata lain, efektivitas kerja pegawai kecamatan masih rendah.

Berdasarkan hasil penjajagan yang peneliti lakukan di Kecamatan Cikupa Kabupaten Tangerang masih memperlihatkan kinerja pegawai yang masih rendah, hal ini dapat dilihat dari indikator-indikator masalah yang berkaitan dengan rendahnya Efektivitas kerja sebagai berikut:

1. Produktivitas kerja aparat rendah, menyebabkan hasil kerja tidak sesuai dengan harapan. Contoh: proses pembuatan Kartu Identitas Kependudukan seperti KTP, Kartu Keluarga, Kartu Penduduk Musiman dan lain-lain terhambat karena kesalahan pegawainya.
2. Pengembangan Organisasi Kurang Maksimal, menyebabkan penyelesaian pekerjaan memerlukan waktu yang cukup lama. Contoh: masih ada Aparat Kecamatan yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target.

Permasalahan tersebut diduga disebabkan belum efektifnya kategori-kategori perubahan organisasi diterapkan di Kecamatan Cikupa Kabupaten Tangerang, meliputi:

1. Perubahan struktur organisasi belum dipahami pegawai kecamatan, mengakibatkan produktivitas pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsi menjadi rendah. Contoh : aparat masih senang melaksanakan pekerjaan dengan struktur dan organisasi yang lama.
2. Teknologi belum mampu mendukung kinerja pegawai, mengakibatkan pelayanan kepada masyarakat tidak optimal. Contoh : masih ada aparat yang tidak mampu menjalankan peralatan komputer.

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih mendalam berkaitan dengan perubahan organisasi dan Efektivitas kerja. Berdasarkan uraian di atas, peneliti akan melakukan penelitian untuk kepentingan penyusunan skripsi dengan judul: “**PENGARUH PERUBAHAN ORGANISASI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA (STUDI KASUS PADA PELAYANAN PEMBUATAN E-KTP DI KECAMATAN CIKUPA KABUPATEN TANGERANG – PROVINSI BANTEN)”**.

## Rumusan Masalah

* + - 1. Berapa besar pengaruh perubahan organisasi terhadap efektivitas kerja di Kecamatan Cikupa Kabupaten Tangerang-Provinsi Banten.
      2. Apa hambatan perubahan organisasi terhadap efektivitas kerja di Kecamatan Cikupa Kabupaten Tangerang-Provinsi Banten.

## Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dalam rangka untuk memperoleh data dan informasi yang ada hubungannya dengan masalah yang akan dibahas, Adapun tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui perubahan organisasi dan efektivitas kerja di terapkan di Kecamatan Cikupa Kabupaten Tangerang-Provinsi Banten.
2. Memperoleh data dan menggambarkan informasi mengenai seberapa besar faktor-faktor perubahan organsiasi mempengaruhi terhadap efektifitas kerja di Kecamatan Cikupa Kabupaten Tangerang-Provinsi Banten.

## Kegunaan Peneliti

1. Kegunaan Teoritis

Secara Teoritis diharapkan dapat mengembangkan khasanah disiplin ilmu Administrasi Negara, khususnya kebijakan publik yang menyangkut perubahan organisasi dan efektivitas kerja.

1. Kegunaan Praktis

Kegunaan Praktis hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat dan berguna untuk memberikan sumbangan pemikiran mengenai perubahan organisasi terhadap Efektivitas kerja khususnya di Kecamatan Cikupa Kabupaten Tangerang-Provinsi Banten.

1. Kegunaan Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengalaman keilmuan khususnya mengenai Pengaruh Perubahan Organisasi terhadap Efektivitas kerja di Kecamatan Cikupa Kabupaten Tangerang-Provinsi Banten.