

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Aceh merupakan salah satu daerah otonomi khusus di Indonesia yang diatur kedalam UU. No. 18 Tahun 2001, yang asimetris struktur dan protokoler pemerintahan serta penerapan syariat islam dalam pelaksanaan sendi-sendi penyelenggaraan daerah. Provinsi Aceh menjalankan kesatuan masyarakat hukum yang bersifat istimewa dan diberi kewenangan khusus untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat sesuai dengan peraturan perundang-undangan dalam sistem prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia berdasarkan UUD tahun 1945.

Pelaksanaan pemerintahan daerah Aceh, dijalankan berdasarkan Qanun yang telah ditetapkan, baik Qanun tingkat 1 (Provinsi) dan Qanun tingkat 2 (Daerah). Pemerintahan di ruang lingkup Aceh dilandaskan pada adat, budaya dan kemakmuran rakyat Aceh itu sendiri. Pelayanan kelembagaan pemerintahan harus mengedepankan keefektivitasan dan efisiensinya demi memberikan *service* yang maksimal dan *good government* dengan mengoptimalkan serta pemberdayaan sumber daya manusia di ruang lingkup pemerintahan daerah dan kota.

Pemberdayaan Aparatur Sipil Negara (ASN) harus segera ditingkatkan sebagaimana Undang-undang Nomor 18 Tahun 2001 dan Qanun Aceh No. 2 Tahun 2003 tentang Susunan Kedudukan dan Kewenangan Kabupaten dan Kota dalam Provinsi Aceh. Penetapan dan pengangkatan ASN harus dilakukan secara

tepat dan objektif, guna meminimalisir defisit anggaran dan pemborosan APBD. Sementara audit kinerja di jajaran Pemerintah Aceh dan Analisa Beban Kerja (ABK) dilakukan untuk mendapatkan peta autentik terkait dengan kebutuhan pegawai dan distribusi tugas pokok dan fungsi di lingkungan Pemerintah Aceh. Melalui ABK dan audit kinerja Pemerintah Aceh nantinya juga akan tahu secara konkrit jumlah aparatur yang dibutuhkan. Bila jumlah aparatur yang dibutuhkan sesuai dengan beban kerja yang ada telah diketahui secara pasti oleh Pemerintah Aceh, maka selanjutnya pimpinan daerah dapat menetapkan *road map* rekrutmen dan pembinaan serta pengembangan SDM aparatur Pemerintah Aceh khususnya pada tenaga kontrak secara rasional.

Pemerintah dituntut harus konsisten dalam mengambil keputusan dengan mengedepankan kesejahteraan daerahnya, sebagai wujud komitmen organisasi. Beberapa keputusan terkadang menjadi ambigu dan terkadang dianggap tidak berlandaskan norma yang ada, seperti ketidakkomitmennya organisasi di Pemerintah Bireuen mengenai keputusan mempertahankan pegawai Non-ASN. Dimana, berdasarkan putusan, Pemerintah Kabupaten (Pemkab) Bireuen, pada tanggal 6 Januari 2023 tetap mempertahankan 6.247 pegawai non Aparatur Sipil Negara (ASN) 2023 pada sejumlah Satuan Kerja Perangkat Kabupaten (SKPK) di lingkungan Pemkab setempat. Penjabat (Pj) Bupati Bireuen, Aulia Sofyan, mengatakan, pemerintah tidak akan memberhentikan Pegawai Non ASN di tahun 2023 (Aceh Ekspres, 2023).



Sumber: (Aceh Ekspres, 2023)

Berdasarkan Badan Kepegawaian, Pengembangan dan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Bireuen, menjelaskan, saat ini tercatat jumlah pegawai ASN termasuk Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) 7.664 orang, dan non ASN ada 6.247 orang. Menurut Pj Bupati Bireuen, "Kita masih sama seperti tahun lalu, tidak ada pemberhentian, kecuali nanti ada aturan terbaru dari Pemerintah Pusat", kebijakan ini masih tetap lanjut semua tidak ada pemberhentian. Menurutnya, keberadaan tenaga Non-ASN ini masih dibutuhkan seperti pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan, Dinas Kesehatan yang paling banyak tenaga non ASN masih dibutuhkan. ditambah saat ini Bireuen memiliki rumah sakit baru dan mengharuskan adanya pemenuhan kebutuhan pegawai baru. Namun yang jelas tidak akan ada pemberhentian tenaga Non-ASN di ruang lingkup Pemkab Bireuen (Aceh Ekspres, 2023).

Sementara itu, tak berselang 1 bulan setelah pengumuman langsung dari Pj Bupati Bireuen, tepatnya tanggal 15 Februari 2023, mengatakan hal sebaliknya. Dimana Pj Bupati Bireuen Pecat 6.247 Pegawai non ASN 2023. Dewan Perwakilan Rakyat Kabupaten (DPRK) Bireuen, sangat murka terhadap kebijakan yang dikeluarkan oleh Pj Bupati Bireuen, melalui surat edaran Nomor:peg.810/140/2022 terkait peniadaan 6.247 pegawai Non-ASN. Ia tidak sependapat dengan Pj Bupati yang meminta seluruh Satuan Kerja Pemerintah Kabupaten (SKPK) agar tidak mengangkat pegawai Non-ASN, melalui surat edaran yang dikeluarkan pada tanggal 1 Februari 2023 kemarin. Ia mengaku, keputusan yang diambil tidak memihak kepada rakyat. Jika SE tersebut dijalankan oleh kepala dinas, sebutnya, ribuan warga Bireuen akan menjadi pengangguran (Harian Rakyat Aceh, 2023).

Pemecatan terhadap sejumlah 6.247 tenaga honorer di Bireuen sangat kontroversi. Honor untuk non ASN dan tenaga bakti tidak seberapa didapatkan, namun walaupun dengan nominal yang sedikit sudah sangat membantu kebutuhan sehari-harinya. Bupati dianggap seperti tidak pernah miskin, sehingga tidak memikirkan ribuan masyarakat miskin yang selama ini bekerja sebagai honorer. Hal ini sangat tidak mencerminkan jiwa seorang pemimpin. Apabila jiwa pemimpin masih saja seperti itu maka akan merusak organisasi, “Pekab Bireuen bukan organisasi murahan, bagaimana mau mendapat kepercayaan masyarakat, jika organisasinya saja tidak memiliki kejelasan (*inconsistent*). Komitmen organisasi sangat diperlukan untuk menjalankan organisasi dan membawa perubahan pada lingkup Pekab Bireuen (Harian Rakyat Aceh, 2023).

Penelitian ini akan menggunakan faktor *transformational leadership* dalam melihat seberapa besar tingkat komitmen organisasi khususnya pada sektor pemerintahan daerah. *Transformational leadership* merupakan gaya kepemimpinan yang berupaya mentransformasikan nilai-nilai yang dianut oleh bawahan untuk mendukung visi dan tujuan organisasi. Melalui transformasi nilai-nilai tersebut, hubungan baik antar anggota organisasi dapat dibangun sehingga muncul iklim saling percaya diantara anggota organisasi (Bass et al., 2003). Di dalam *transformational leadership* terdapat beberapa dimensi didalamnya yaitu ada 4 faktor, *idealized effect*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation* dan *individualized consideration* (Bass et al., 2003).

Banyak penelitian yang melakukan studi pada komitmen organisasi, seperti budaya organisasi pada perusahaan IT di Yordania (Aranki et al., 2019), kepuasan kerja berdasarkan gender pada industri perhotelan di Madrid (Ruiz-Palomo et al., 2020), keadilan distributif bagi staf permasyarakatan pada Lapas Amerika (Lambert et al., 2020) serta faktor demografi dan kompetensi staff pada universitas negeri di Banglades (Ashraf, 2020). Meskipun banyak penelitian yang melakukan studi pada tingkat kemampuan dan kepuasan bekerja pekerja dan berfokus pada sektor industry, pelayanan masyarakat dan pendidikan, tetapi hanya sedikit yang melakukan studi pada faktor kepemimpinan pada *transformational leadership* dan berfokus pada sektor pemerintahan daerah.

Berdasarkan fenomena dan permasalahan serta celah riset di atas, maka peneliti ingin mengkaji tentang **“Pengaruh *Transformational Leadership* Terhadap Komitmen Organisasi pada Pemerintahan Kabupaten Bireuen.”**

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh *Idealized Effect* terhadap Komitmen Organisasi pada Pemerintahan Kabupaten Bireuen?
2. Bagaimana pengaruh *Inspirational Motivation* terhadap Komitmen Organisasi pada Pemerintahan Kabupaten Bireuen?
3. Bagaimana pengaruh *Intellectual Stimulation* terhadap Komitmen Organisasi pada Pemerintahan Kabupaten Bireuen?
4. Bagaimana pengaruh *Individualized Consideration* terhadap Komitmen Organisasi pada Pemerintahan Kabupaten Bireuen?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian di atas maka didapati tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *Idealized Effect* terhadap Komitmen Organisasi pada Pemerintahan Kabupaten Bireuen.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Inspirational Motivation* terhadap Komitmen Organisasi pada Pemerintahan Kabupaten Bireuen.
3. Untuk mengetahui pengaruh *Intellectual Stimulation* terhadap Komitmen Organisasi pada Pemerintahan Kabupaten Bireuen.
4. Untuk mengetahui pengaruh *Individualized Consideration* terhadap Komitmen Organisasi pada Pemerintahan Kabupaten Bireuen.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Diharapkan penelitian ini berguna dan bermanfaat bagi semua pihak terutama bagi penulis, manfaat penelitian ini didasarkan pada teoritis dan praktis, tertuang pada berikut ini:

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

#### **1. Bagi Penulis**

Penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk mendapatkan pengetahuan dan sebagai bahan pertimbangan lainnya yang mungkin dapat digunakan untuk penelitian lebih lanjut.

#### **2. Bagi Pembaca/Masyarakat**

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan informasi, perbandingan, bahan acuan untuk dalam perbaikan dan meregulasi ulang kebijakan mengenai aturan tenaga kontrak di Pemerintahan Daerah Kabupaten Bireuen.

#### **3. Bagi Peneliti lain**

Sebagai sumber informasi yang berguna bagi rekan-rekan yang sedang membahas masalah yang sama, sehingga penulis berharap agar penelitian selanjutnya dapat lebih baik lagi dari sekarang dan meneliti dengan variabel lainnya.

### **1.4.2 Manfaat Praktis**

- 1 Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan kepada pemerintah dan lembaga, agar menjadi institusi yang mampu

mendapatkan kepercayaan di mata masyarakat dan mampu memberikan kinerja optimal di ruang lingkup Pemerintahan Bireuen.

- 2 Diharapkan hasil penelitian komitmen organisasi ini dapat digunakan sebagai bahan informasi, perbandingan, bahan acuan dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja di Pemerintahan Daerah.



## **BAB 2**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teoritis**

##### **2.1.1 Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi yaitu suatu sikap atau tingkah laku seseorang kepada organisasi berupa loyalitas dan tercapainya visi, misi serta tujuan organisasi. Seseorang bisa disebut mempunyai komitmen yang tinggi kepada organisasi, bisa diketahui dengan melihat ciri-ciri di antaranya kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi (Meyer & Allen, 1991). Adapun pengelolaan sumber daya manusia oleh organisasi, perlu memperhatikan komitmen pegawainya. Komitmen pegawai yang tinggi akan sangat berpengaruh pada pencapaian organisasi. Komitmen yang tinggi akan membuat motivasi kerja meningkat (Zulkarnaen & Aiyub, 2019).

Organisasi akan lebih mudah untuk mencapai tujuan dan sasaran jika para karyawan mempunyai komitmen terhadap organisasi (Simms et al., 2017). Komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi yang dicirikan oleh penerimaan nilai dan tujuan organisasi, kesediaan berusaha demi organisasi dan keinginan mempertahankan keanggotaan dalam organisasi (Al-Daibat, 2017). Sementara komitmen organisasi sebagai suatu sikap paling sering diartikan sebagai keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota