

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam pembangunan Nasional, pemerintah mempunyai peran penting untuk melaksanakan tugas dalam pencapaian tujuan negara, karena sebagai penyelenggara pelayanan publik yang dituntut dapat menjadi lembaga yang cepat tanggap dan bekerja secara efektif. Pencapaian tujuan tersebut dapat dilaksanakannya proses pembangunan yang melibatkan pihak pemerintahan dalam memberikan pelayanan kemasyarakatan secara terus menerus.

Berdasarkan sistem pemerintah yang ada, pelaksanaan otonomi daerah akan sangat bergantung pada kesiapan pemerintah daerah dalam menata sistem pemerintahannya agar tercipta pelayanan publik yang efektif, efisiensi, transparansi dan akuntabel serta mendapat partisipasi dari masyarakat dalam penyelenggaraan pemerintahannya. Sesuai dengan amanat undang-undang No.23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan daerah, bahwa dalam penyelenggaraan otonomi daerah dipandang perlu untuk menekankan pada prinsip-prinsip pemerintahan yang baik (*Good*

Governance) dan pemerintahan yang bersih (*Clean Governance*) dalam mewujudkan pembangunan daerah yang desentralistik dan demokratis.

Jadi jelas bahwa tercapainya pembangunan nasional diperlukan para pelaksana yang cakap, jujur dan memiliki rasa disiplin serta rasa tanggung jawab yang besar demi kelancaran dalam penyelenggaraan pembangunan yang bergantung pada aparatur yang di tunjang kualitas kepemimpinannya yang baik serta melakukan pengawasan yang terarah.

Pemerintah sebagai penyelenggara yang mempunyai keterkaitan yang erat dengan para aparatur penyelenggara Negara dan mempunyai peran penting dalam tugas dan fungsinya sebagai pelayan masyarakat. Upaya untuk meningkatkan kemampuan para aparatur pemerintah, khususnya pemerintah daerah, kebijakan yang ditempuh yaitu dengan mengoptimalkan kemampuan serta meningkatkan fungsi utama pelayan publik.

Dalam rangka menyelenggarakan pelayanan publik kepada masyarakat secara efektif dan efisien, diperlukan kinerja andal dari penyelenggara pelayanan publik. Untuk mencapai kinerja andal, dibutuhkan adanya integritas, profesional, netral dan bebas dari tekanan apapun serta bersih dari adanya Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme dalam penyelenggaraan pelayanan publik. Dengan demikian penyelenggara pelayanan publik dapat

menjalankan tugas dan fungsinya sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Penyelenggara pelayanan publik, menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 dinamakan Aparatur Sipil Negara (ASN), adalah pelayan masyarakat/abdi negara yang memiliki tanggung jawab terhadap pelayanan publik dalam rangka mewujudkan kesejahteraan masyarakat. Terkait harapan masyarakat terhadap Aparatur Sipil Negara adalah kinerja andal yang diberikan dalam pelayanan publik.

Penyelenggara pemerintahan memerlukan suatu kualitas yang mampu melaksanakan tugas umum dengan sebaik-baiknya. Jadi jelas bahwa tercapainya tujuan pembangunan Nasional Negara Republik Indonesia di perlukan para pelaksana yang cakap, jujur, memiliki disiplin dan serta tanggung jawab, kemudian juga kelancaran dalam penyelenggaraan pembangunan tersebut tergantung pada peran aparatur yang ditunjang oleh kualitas kepemimpinan yang baik serta pengawasan yang terarah.

Kepemimpinan dalam suatu organisasi sangat diperlukan, untuk mengarahkan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan semula. Kepemimpinan mengambil peranan penting dalam suatu organisasi, dapat

dikatakan bahwa kepemimpinan menentukan dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Kemampuan seorang pemimpin sangat diharapkan untuk menggerakkan bawahannya dan juga dapat memperhatikan semua kebutuhan dan keinginan para pegawainya. Hal ini sangat diperlukan seseorang yang ada dalam organisasi membawa harapan untuk mencapai tujuan. Pemimpin mempunyai pengaruh yang positif dan akan menyadari bahwa pegawainya mempunyai latar belakang yang berbeda-beda. Dengan adanya perbedaan tersebut dapat memberikan masukan bagi pemimpin dalam bertindak, mengambil keputusan dan langkah yang ditempuh guna melaksanakan tugasnya dengan pemberian motivasi.

Kepedulian seorang pemimpin untuk memperhatikan kemampuan dan keterampilan para pegawainya harus bisa terealisasi, agar dapat diandalkan serta dipraktekkan secara langsung kemasyarakat. Sebagai motivasi, hal yang dapat diperhatikan disini adalah mewujudkan aparatur yang cakap, tanggap, terampil serta memiliki kewibawaan yang tinggi. Sedangkan pengalaman kerja yang diperoleh pegawainya untuk menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik dan dapat terorganisir melalui manajemen dan pengawasan yang rapi.

Keberhasilan seorang pemimpin akan menentukan perkembangan dalam organisasi itu, dengan demikian maka seorang pemimpin itu dituntut untuk mempunyai kemampuan dalam mempengaruhi, membimbing, serta menggerakkan pegawainya sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas tanpa adanya paksaan dari pihak lain.

Dalam upaya meningkatkan motivasi kerja pegawai salah satunya melalui pemberian insentif secara prosedural, baik dalam bentuk material maupun non material. Di samping itu juga perlu diperhatikan beberapa unsur lain seperti: keselamatan kerja, lingkungan kerja yang menyenangkan, pemberian gaji dan tunjangan lain serta tersedianya berbagai fasilitas yang dapat memotivasi kerja karyawan. Apabila pimpinan instansi telah memperhatikan dengan sungguh sungguh berbagai kebutuhan karyawan, maka akan sangat mudah meningkatkan motivasi, produktivitas dan kegairahan kerja. Kinerja setiap pegawai juga tidak terlepas dari motivasi pegawai itu sendiri dalam menjalankan tugasnya. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi motivasi, berdasarkan faktor yang dapat mempengaruhi motivasi ini, diharapkan para pimpinan lembaga tersebut dapat dijadikan acuan dalam mengambil suatu kebijakan yang berkenaan dengan layanan yang diberikan kepada publik demi tercapainya tujuan dari lembaga tersebut. Adanya kebijaksanaan motivasi dalam berbagai bentuk pada suatu

instansi akan menjadikan karyawan untuk lebih bergairah dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Oleh sebab itu, dalam rangka upaya meningkatkan kinerja organisasi, maka intervensi terhadap motivasi sangat penting dan dianjurkan.

Sesuai dengan pendapat Hasibuan (2009:222) motivasi yang diberikan kepada karyawan ada dua macam, yaitu :

- a. Motivasi langsung adalah motivasi (material dan non material) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya.
- b. Motivasi tidak langsung, adalah motivasi yang diberikan hanya fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas, sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya.

Kepemimpinan di Kota Malang di pimpin oleh Walikota yang dibantu oleh beberapa dinas yang membawahi masing – masing sumberdaya yang ada. Dari beberapa dinas tersebut adalah salah satunya adalah Badan Kepegawaian Daerah atau BKD yang mempunyai tugas untuk mengelola sumberdaya manusia yaitu Pegawai Negeri Sipil. Badan Kepegawaian

Daerah bertugas melakukan mutasi Pegawai Negeri Sipil pada ruang lingkup wilayah Kota Malang.

Badan Kepegawaian Daerah dipimpin oleh Kepala BKD yang ditunjuk dan diangkat oleh Walikota. Kepala BKD dibantu oleh 52 orang pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Kantor BKD Kota Malang harus melakukan mutasi rutin untuk melakukan penyesuaian pegawai, melakukan seleksi pegawai yang sudah mempunyai masa kerja cukup untuk kenaikan pangkat dan golongan, maupun apabila ada pegawai yang melakukan kesalahan yang harus dikenakan sanksi sesuai ketentuan yang berlaku.

Dalam melakukan tugas dan tanggungjawabnya sebagai Kepala BKD Kota Malang harus mampu mencapai tujuan yang ditetapkan oleh Pemerintahan Kotamadya Malang. Dalam mencapai tujuan tersebut Kepala BKD harus mampu mengarahkan dan memberikan motivasi pada pegawai atau bawahannya. Memberikan motivasi kerja pada bawahannya harus dimulai dari memberikan contoh kepada para bawahannya. Motivasi tersebut :

1. Kedatangan dan pulang kantor sesuai dengan aturan.
2. Penampilan yang rapi sesuai aturan.
3. Melakukan doa setiap memulai aktivitas.

4. Melakukan komunikasi pada bawahan.
5. Menyampaikan aturan – aturan yang berlaku.
6. Menyampaikan sasaran yang harus dicapai.
7. Menyampaikan hak – hak yang akan diterima jika tujuan tercapai.

Motivasi sangat diperlukan seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Semakin tinggi motivasi akan semakin tinggi semangat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, demikian juga sebaliknya semakin buruk motivasi semangat untuk mencapai tujuan akan semakin rendah. Motivasi kerja harus terus di sampaikan pada pegawai supaya semangat dalam melakukan tugasnya. Sebaik-baiknya seorang Kepala BKD dalam mengelola suatu Dinas yang dipimpinnya jika bawahannya kurang motivasi dalam melakukan tugasnya maka akan sulit mencapai tujuan. Motivasi sangat berperan bagi bawahan maupun atasan dalam melakukan tugas dan tanggung jawab.

Kepala BKD yang mudah dalam berkomunikasi dengan bawahannya akan sangat efektif dalam melaksanakan tugasnya, disebabkan bawahan dapat mengungkapkan keluhan atau kendala yang dihadapi untuk mencari jalan keluar dari masalah tersebut. Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas maka penulis memilih judul penelitian “ **UPAYA PEMERINTAH**

DAERAH DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA PEGAWAI (Studi Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang “

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan pada latar belakang diatas, maka yang menjadi rumusan masalah antara lain:

- 1) Bagaimanakah upaya Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang dalam meningkatkan kerja pegawai ?
- 2) Apa sajakah faktor pendukung dan penghambat dalam Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang daerah dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai ?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengang rumusan masalah yang telah disebutkan diatas, maka tujuan dari penelitian ini antara lain:

- 1) Untuk mendiskripsikan dan menganalisis upaya Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai.

- 2) Untuk mendeskripsikan dan menganalisis faktor pendukung dan penghambat dalam upaya Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai.

D. Kontribusi Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah diuraikan diatas, hasil penelitian ini diharapkan memberikan kegunaan sebagai berikut:

- 1) Manfaat Akademis
 - a. Memberikan masukan pemikiran yang berkaitan dengan upaya pemerintah daerah dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai.
 - b. Memberikan informasi bagi peneliti berikutnya untuk menjadikan bahan pertimbangan penelitian yang lebih lanjut tentang tema yang sama.
- 2) Manfaat Teoritis
 - a. Sebagai sarana untuk mengembangkan dan melatih kemampuan menulis karya ilmiah dalam hal upaya pemerintah daerah dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai.

b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi Pemerintah Kota Malang khususnya Badan Kepegawaian Kota Malang dalam melaksanakan upaya peningkatan kinerja pegawai.

E. Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan pada penelitian ini terdiri dari 5 bab, yaitu dapat dijelaskan sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Memuat uraian tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi tinjauan pustaka yang merupakan bagian penulisan yang memberikan berbagai landasan teoritis yang akan digunakan untuk menjawab permasalahan yang diangkat, yaitu administrasi publik,

pemerintah daerah, motivasi kerja, kinerja pegawai, dan hubungan antara motivasi dengan kinerja.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini meliputi jenis penelitian, fokus penelitian, lokasi dan situs, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian dan analisis data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menguraikan tentang hasil dari penelitian yang merupakan olahan bahan-bahan dan data yang diperoleh peneliti setelah melakukan penelitian di lapangan. Pembahasan merupakan analisis antara hasil penelitian dan teori yang relevan. Bab ini juga merupakan jawaban dari masalah-masalah yang telah dirumuskan sebelumnya.

BAB V : KESIMPULAN

Bab ini merupakan bab terakhir yang berisi kesimpulan dari seluruh uraian sebelumnya

yang disertakan saran dan rekomendasi atas upaya pemerintah daerah dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai.