

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

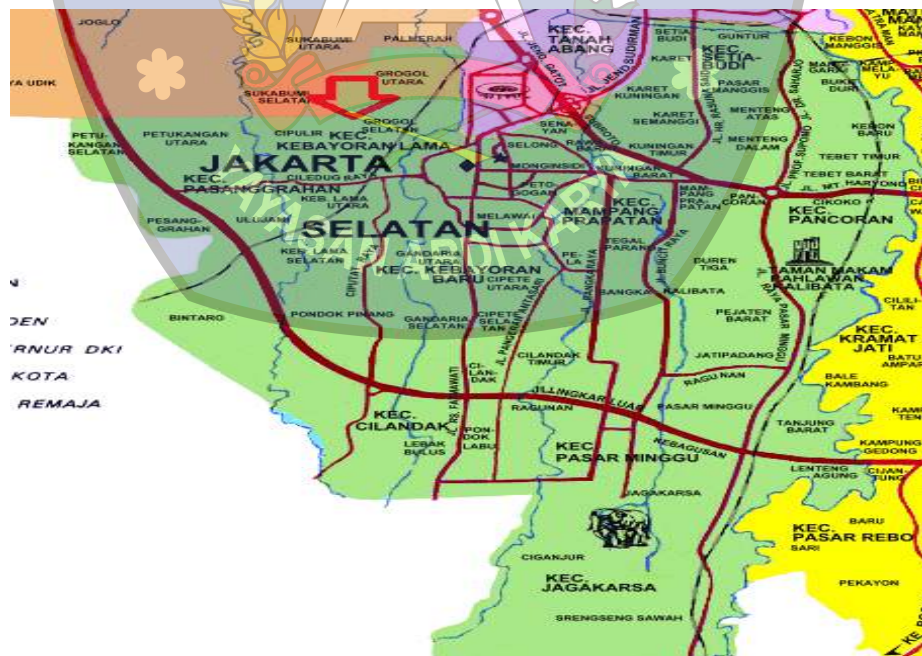
Sumber daya manusia berfungsi sebagai alat organisasi untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia juga memiliki akal, pikiran, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, daya, dorongan, karya, inovasi, kreasi dan harapan. Sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasinya, dengan memanfaatkan lingkungan, cara atau metode, serta teknis dan keuangan. Oleh karena itu, sebuah organisasi harus mengelola serta merencanakan sumber daya manusianya.

Jika strategi perencanaan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi sudah berjalan dengan baik, maka tingkat produktivitas pegawai bisa meningkat dan berkembang. Meningkatnya produktivitas pegawai akan berkaitan dengan peningkatan motivasi kerja. Motivasi sendiri bisa terbentuk dari sikap (attitude) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (situation). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

DKI Jakarta memiliki status khusus berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2007 sebagai Daerah Khusus Ibukota. Jakarta berstatus setingkat provinsi dan dipimpin oleh seorang gubernur. Berdasarkan Keputusan Gubernur DKI Jakarta Nomor 1b3/1/1/66, penataan wilayah administratif

Pemerintah Kotapraja Jakarta terbagi menjadi 5 wilayah kota, yaitu Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu; Kota Administrasi Jakarta Barat; Kota Administrasi Jakarta Pusat; Kota Administrasi Jakarta Selatan; Kota Administrasi Jakarta Timur; dan Kota Administrasi Jakarta Utara.

Perangkat daerah Provinsi DKI Jakarta sebagai unsur penyelenggara pemerintahan Provinsi DKI Jakarta. Dalam konteks otonomi daerah di Indonesia, kelurahan merupakan wilayah kerja lurah sebagai perangkat daerah kabupaten atau kota. Kelurahan dipimpin oleh seorang lurah yang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil. Kelurahan merupakan unit pemerintahan terkecil setingkat dengan desa, namun kelurahan memiliki hak mengatur wilayahnya lebih terbatas. Salah satu kelurahan yang berada di wilayah Walikotamadya Jakarta Selatan, yaitu Kelurahan Grogol Selatan.



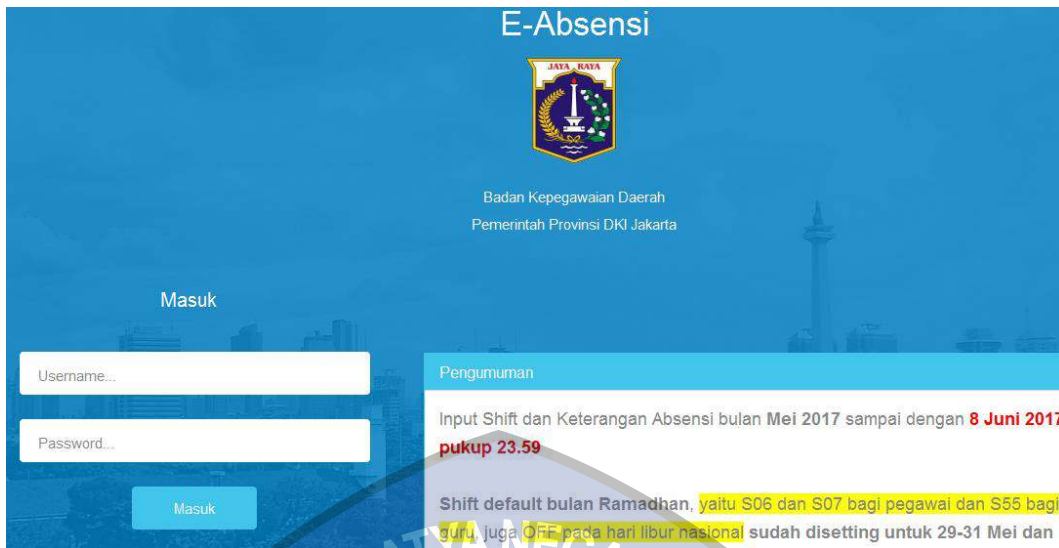
Gambar 1.1

Peta Lokasi Kelurahan Grogol Selatan (dari situs <http://selatan.jakarta.go.id>)

Kemudian Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai sumber daya manusia aparatur negara yang berperan penting sebagai perumus, perencana, pelaksana, pengendali dan yang akan mengevaluasi pelaksanaan kegiatan. Kelurahan merupakan wilayah kerja Lurah sebagai Perangkat Daerah Kabupaten atau kota yang dipimpin oleh seorang Lurah yang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil. Oleh karena itu, organisasi pemerintah, seperti tingkat Kelurahan harus memiliki sumber daya manusia yang baik, agar pegawai negeri sipil yang bekerja di pemerintahan memiliki etos kerja yang baik serta motivasi kerja yang tinggi.

Seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berkerja di Kelurahan akan diatur dibawah naungan Pemerintah Provinsi (PEMPROV) DKI Jakarta. PEMPROVDKI Jakarta menerapkan Peraturan Gubernur (PERGUB) No. 108 Tahun 2016 tentang Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) administrasi dan fungsional. TKD PNS dibayarkan berdasarkan perhitungan kinerja pegawai. Kebijakan tersebut diterapkan untuk menghindari adanya permainan proyek di dalam Anggaran Pendapatan Belanja Daerah (APBD) dan memberantas penarikan pungutan liar maupun komisi.

Seluruh pegawai berfungsi sebagai pejabat fungsional bukan struktural karena lebih mengedepankan pelayanan kepada warganya. Dimana warga bisa memantau kinerja aparat melalui website smartcity.jakarta.go.id atau melalui aplikasi Qlue. Jadi, para staf hingga pejabat eselon wajib mengisi kerja harian di website bkd.jakarta.go.id. Dalam website Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi DKI Jakarta, PNS wajib mengisi laporan e-absensi dan e-kinerja harian seperti gambar dibawah ini:



Gambar 1.2
E-Absensi PNS DKI Jakarta



Gambar 1.3
E-Kinerja PNS DKI Jakarta

Besaran gaji PNS DKI dihitung mulai dari gaji pokok, tunjangan jabatan, TKD statis (kehadiran pegawai), TKD dinamis (tunjangan kinerja), dan tunjangan transportasi bagi para pejabat struktural seperti Lurah atau Kepala Dinas. Sehingga jika ada staf masih bermain (korupsi) dengan anggaran dan bekinerja buruk, maka staf tersebut akan ditempatkan pada analisis kebijakan pendidikan latihan (Diklat) DKI.

Kepala Badan Kepegawaian Daerah (BKD) DKI Jakarta, Agus Suradika mengatakan, dalam satu hari PNS efektif bekerja selama 300 menit berarti 5 jam (bisa dilihat dari absensi pegawai). TKD Statis diperiksa berdasarkan kehadiran, jadi PNS DKI yang terlambat datang ke kantor, cepat pulang, alfa, izin, dan sakit, maka akan dipotong untuk alfa 5 persen, izin 3 persen, sakit 2,5 persen, datang terlambat dan pulang cepat 3 persen. Berikut contoh e-absensi pada PNS di Kelurahan Grogol Selatan:

Tabel 1.1
E-Absensi PNS Bulan Mei 2017, Kantor Kelurahan Grogol Selatan

NO	NAMA	S	A	I	T	P	CT	DLAW	DLAK
1	ROMLI	0	0	0	0	0	0	0	0
2	SURATNO	0	0	0	0	0	0	0	0
3	ELI ROSLINAH	0	0	0	23	0	0	5	1
4	SITI SOLIKAH	0	0	0	0	0	3	0	0
5	ATMAH	2	0	0	555	0	0	1	0
6	KHAIRUL FUAD	0	0	0	225	450	0	0	0
7	NISAN	0	0	0	0	0	0	0	0
8	ENDANG SUSILOWATI	0	0	0	8	0	6	0	2
9	SAHAT PARLINDUNGAN	5	0	0	0	0	0	0	1
10	AGUS WIBOWO	0	0	0	0	0	0	0	1
11	EKO PRASETYO	0	0	0	5	0	0	1	0
12	EKA HERNITA ARISTANTI	0	0	0	154	0	0	3	0
13	NADIAH	0	0	0	16	0	0	0	0

Berdasarkan data diatas, dari ke-13 PNS di Kelurahan Grogol Selatan hanya ada tiga PNS yang rajin masuk tanpa absen apapun, yaitu Romli, Suratno, Nisan. Untuk absensi bulan Mei 2017, ketiga PNS tersebut berarti memperoleh gaji penuh untuk tunjangan TKD Statis. Jadi untuk kepegawaian pemerintahan sangat penting dalam kehadiran bekerja, karena akan sangat mempengaruhi pada komulasi perolehan tunjangan setiap bulannya.

Sedangkan untuk meningkatkan kinerja PNS DKI dikelola oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Povinsi DKI Jakarta. Badan tersebut dalam melaksanakan fungsi dan perannya memiliki tanggung jawab meningkatkan kompetensi dan profesionalisme sumber daya aparatur dengan menyelenggarakan berbagai program dan kegiatan kediklatan melalui diklat teknis, fungsional, maupun kepemimpinan. Salah satu diklat unggulan tahun 2017 adalah Diklat Pelayanan Terpadu Satu Pintu yang dilakukan secara e-learning, dimana diklat ini dilaksanakan tanpa tatap muka secara langsung antara peserta dengan pengajar.

Sehingga sumber daya manusianya memiliki rasa/jiwa kepemimpinan. Untuk bisa melahirkan pemimpin yang baik dalam sebuah organisasi, maka perlu adanya sebuah pelatihan. Pelatihan sangat penting untuk pegawai agar bias lebih menguasai dan lebih baik terhadap pekerjaan yang dijabat atau akan dijabat kedepan. Pelatihan juga merupakan salah satu tolak ukur dalam upaya peningkatan kinerja pegawai agar bias mengembangkan dirinya.

Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki budaya pengikut, serta proses mengarahkan ke dalam

aktivitas-aktivitas positif yang ada hubungannya dengan pekerjaan dalam organisasi. Selain kepemimpinan, faktor lingkungan kerja dalam suatu organisasi juga bisa berpengaruh terhadap aktifitas pegawai.

Pada organisasi pemerintahan seperti Kelurahan, untuk menjadi Lurah ada beberapa syarat minimal PNS yang harus dimiliki misalnya, dilihat berdasarkan pangkat golongan III/b dan paling tinggi III/d, pendidikan S1, usia maksimal 50 tahun, sehat jasmani, bebas narkoba, dan penilaian prestasi kerja bernilai baik dalam dua tahun berturut-turut. Kemudian informasi yang didapat dari Sekretaris Lurah Grogol Selatan, Endang Susilowati mengatakan, untuk bisa naik jabatan juga bisa melalui jalur seperti, hasil lelang jabatan setiap 4 tahun sekali dan penilaian dari tim Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan (Baperjakat).

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada pada lingkungan sekitar dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya. Jika lingkungan kerja sangat nyaman, baik berupa fasilitas yang nyaman; serta kerjasama antar pegawai dengan baik, maka pegawai juga akan terpacu motivasinya untuk terus berkembang dan meningkatkan kinerjanya.

Dari hasil pengamatan lingkungan kerja fisik di kantor Kelurahan Grogol Selatan sudah lebih baik saat ini dibandingkan tahun-tahun sebelumnya. Semua peralatan dan perlengkapan fasilitas di Kelurahan sudah nyaman bagi pegawai. Kemudian, untuk lingkungan kerja non fisik sendiri hubungan antar pegawai satu dengan pegawai lain terlihat sangat bekerja sama untuk melayani warga dan sangat harmonis.

Berdasarkan uraian diatas, keterkaitan antara indikator-indikator yang bisa berpengaruh terhadap motivasi pegawai negeri sipil (PNS) untuk mencapai tujuan-tujuan pemerintahan. Maka penulis tertarik untuk mengetahui dan menganalisis indikator-indikator yang berpengaruh terhadap motivasi pegawai dalam suatu penelitian yang berjudul “ Pengaruh Pelatihan, kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kelurahan Grogol Selatan Jakarta Selatan.”

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Praptiestrini (2016) tentang “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Karanganyar” bahwa terdapat hubungan yang positif antara Kepemimpinan, Lingkungan kerja, dan Disiplin Kerja. Artinya, jika Kepemimpinan, Lingkungan kerja, dan Disiplin Kerja dapat diterapkan dengan baik dan tepat, maka Motivasi kerja juga akan meningkat.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dapat disimpulkan perumusan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap motivasi pegawai di Kantor Kelurahan Grogol Selatan?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi pegawai di Kantor Kelurahan Grogol Selatan?

3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi pegawai di Kantor Kelurahan Grogol Selatan?
4. Apakah pelatihan, kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap motivasi pegawai di Kantor Kelurahan Grogol Selatan?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis ada atau tidaknya pengaruh antara Pelatihan, Kepemimpinan dan Lingkungan kerja (variabel bebas) terhadap motivasi kerja karyawan (variabel terikat) sebagai berikut.
 - a. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap pegawai Kantor Kelurahan Grogol Selatan.
 - b. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap pegawai Kantor Kelurahan Grogol Selatan.
 - c. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap pegawai Kantor Kelurahan Grogol Selatan.
 - d. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan, kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama di kantor kelurahan Grogol Selatan.
 - e. Untuk meninjau dari salah satu faktor terbesar yang sangat berpengaruh terhadap motivasi pegawai di Kantor Kelurahan Grogol Selatan.

2. Kegunaan Penelitian

Kegunaan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Bagi kelurahan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan ke lurah sebagai bahan pertimbangan berkaitan dengan kepemimpinan, pelatihan dan lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai.

b. Bagi pihak akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pembelajaran dan untuk dapat diaplikasikan dibidang manajemen, khususnya dalam manajemen sumber daya manusia. Serta menambah kepustakaan dan melengkapi pengaruh kepemimpinan, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap motivasi pegawai.

c. Bagi pihak pemerintah

Diharapkan penelitian ini sebagai bahan masukan bagi pemerintah dalam menyusun peraturan pelaksanaan lebih lanjut terkait pelaksanaan kewajiban tanggung jawab sosial kelurahan/Corporate Social Responsibility (CSR)

d. Bagi pihak penelitian

Diharapkan penelitian ini bermanfaat sebagai suatu aplikasi penerapan ilmu yang telah didapat selama menempuh pendidikan, khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia. Hal ini memperluas wawasan dan bekal bagi peneliti dikemudian hari.

e. Bagi pihak lain (pembaca)

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah serupa.

