

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen dapat diartikan sebagai suatu seni untuk menggerakkan orang lain untuk mendapat tujuan tertentu secara efektif dan efisien. Karenanya aktifitas manajemen diarahkan kepada usaha membuat orang lain dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsinya, serta tujuan yang ingin dicapai. Atasan bertanggung jawab terhadap upaya menggerakkan staffnya, sehingga dia mampu dan mau berbuat sesuatu, bahkan sampai kepada pemilikan rasa untuk berbuat sendiri. Manusia walaupun tidak selalu bersifat konstan, biasanya terdorong untuk melakukan pekerjaan, jika tidak diarahkan dan diberi dorongan dengan kadar rendah, atau tinggi. Motivasi pada prinsipnya merupakan kemudi yang kuat dalam membawa seseorang melaksanakan kebijakan manajemen yang biasanya terjelma dalam bentuk perilaku antusias, berorientasi pada tujuan, dan memiliki target, bekerja yang jelas, baik secara individual maupun kelompok. Manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan terhadap pentingnya satuan kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang vital bagi pencapaian tujuan-tujuan organisasi, dan pemanfaatan berbagai fungsi dan kegiatan manusia untuk menjamin bahwa mereka digunakan secara efektif dan bijak agar bermanfaat bagi individu, organisasi dan masyarakat.

Menurut Wahosumidjo (1992 : 117) motivasi merupakan dorongan dan kekuatan dalam diri seseorang untuk melakukan tujuan tertentu yang ingin dicapainya. Dapat diartikan bahwa yang dimaksud dengan tujuan adalah sesuatu yang berbeda diluar diri manusia lebih terarah kaarena seeorang akan berusaha lebih semangat dan giat dalam berbuat sesuatu.

Pemerintahan adalah suatu organisasi pada umumnya mempunyai tujuan tertentu yang hendak dicapai. Kita ketahui bersama bahwa Badan Perencanaan Pembangunan Daerah merupakan Pemerintah Daerah yang dalam aktifitasnya bertujuan untuk tersusunnya perencanaan yang baik dan berkualitas guna mendukung tercapainya tujuan pembangunan kota dengan sasaran organisasi sebagai lembaga perencanaan didaerah yang mampu menghasilkan dokumen-dokumen perencanaan yang berfungsi mendukung dan mengakselerasi pembangunan kota.

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah merupakan unsur pendukung tugas pemerintah daerah yang di pimpin oleh Kepala Badan yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Daerah melalui Sekteraris Daerah berdasarkan Peraturan Daerah Nomor :6 Tahun 2010.

Penyelenggaraan pemerintahan Badan perencanaan Pembangunan Daerah memerlukan adanya seorang pemimpin yang mampu menggerakkan bawahannya agar dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk berpartisipasi dalam kegiatan pemerintahan dan pembangunan di bidang Perencanaan Ekonomi, Perencanaan Sosial

Budaya, bidang Perencanaan Tata Ruang, bidang Pendataan dan Evaluasi, dan bidang Penanaman Modal. Pelaksanaan pekerjaan oleh para pegawai dilingkungan organisasi pemerintahan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah pada dasarnya berlangsung dalam kondisi dan suasana yang menyenangkan sehingga tercipta semangat untuk menghasilkan kerja yang baik bagi pencapaian tujuan organisasi.

Dalam suatu organisasi atau instansi agar memiliki sumber daya manusia yang bisa diandalkan, maka perlu adanya suatu pelatihan pendidikan atau bimbingan khusus. Kegiatan ini diupayakan agar suatu saat nanti para pegawai dari suatu instansi atau organisasi tersebut dapat termotivasi.

Pemberian motivasi oleh pimpinan kepada bawahan, diantaranya berupa motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi positif yaitu pimpinan memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja. Demikian sebaliknya, pimpinan memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah) atau yang disebut motivasi negatif. Dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan meningkat karena takut akan hukuman, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Kedua motivasi diatas sangatlah penting, karena dengan memotivasi tersebut diharapkan setiap individu pegawai mau bekerja keras

dan antusias untuk mencapai produktivitas yang tinggi. Untuk mengukur hasil kerja dapat dilihat dari motivasi pegawai dalam melaksanakan kegiatan rutinitas di unit kerja yang ada. Setiap pegawai yang memiliki suatu kontrak kerja yang menyatakan atau menjelaskan bahwa ia harus berusaha keras melakukan tugas-tugas dan tanggungjawab tertentu, mereka tersebut harus benar melaksanakan tanggung jawab yang telah diberikan kepada mereka itu sendiri, sebab kemajuan suatu organisasi tergantung dari apa yang mereka kerjakan.

Namun kondisi realita menunjukkan bahwa disetiap instansi pemerintahan yang ada banyak ditemukan ketidakstabilan para pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan misalnya pegawai sering menunda-nunda pekerjaannya sehingga pekerjaannya semakin menumpuk. Sebagian pegawai ada mentaati dan mempunyai semangat kerja, dan ada juga sebagian pegawai yang terlihat hanya santai dan hanya menunggu perintah dari atasannya. Hal itu disebabkan karena masih kurangnya kesadaran dalam diri pegawai terhadap tugas dan tanggungjawabnya. Kurangnya fasilitas kerja juga dapat mempengaruhi semangat kerja bawahan, karena apabila pegawai ingin melaksanakan pekerjaan namun fasilitasnya masih kurang seperti computer dan print maka semangat kerja mereka akan menurun. Kemudian pemberian penghargaan bagi pegawai yang berprestasi juga sangat diharapkan karena dengan pemberian penghargaan ini maka setiap pegawai akan bekerja lebih giat dan bersungguh-sungguh, dan bagi pegawai yang kurang berprestasi akan

berusaha memperbaiki kualitas kerjanya. Oleh karena itu, motivasi kerja mereka perlu ditingkatkan agar mereka menjadi lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaan sehingga bisa menimbulkan tanggapan dan pemikiran yang positif dari Kepala Daerah terhadap pekerjaan mereka.

Begitu juga halnya dengan masalah yang terjadi pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Gorontalo, terdapat beberapa faktor yang menyebabkan menurunnya motivasi kerja dari pegawai. Diantaranya, masih kurangnya kesadaran dalam diri pegawai terhadap tugas dan tanggung jawabnya dan kurangnya fasilitas kerja sebagai penunjang pekerjaan, serta masih kurangnya perhatian atasan terhadap pegawai yang berprestasi misalnya dalam bentuk penghargaan.

Berdasarkan masalah yang dikemukakan diatas, penulis beranggapan bahwa motivasi kerja pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Gorontalo masih rendah. Oleh sebab itu, penulis tertarik untuk mengkaji secara mendalam melakukan penelitian dengan judul “ Motivasi Kerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Gorontalo”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti dapat mengidentifikasi masalah dalam penelitian ini yaitu :

- a. Masih kurangnya kesadaran dalam diri pegawai terhadap tugas dan tanggung jawabnya

- b. Kurangnya fasilitas kerja seperti sebagai penunjang pekerjaan seperti komputer dan printer
- c. Masih kurangnya perhatian atasan kepada pegawai yang berprestasi misalnya dalam bentuk penghargaan.

1.3 Rumusan masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, maka peneliti merumuskan masalah yaitu “Bagaimana Motivasi Kerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Gorontalo?”.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui bagaimana Motivasi Kerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Gorontalo.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Manfaat Teortis

Bahwa melalui kegiatan penelitian ini, dapat memberikan manfaat bagi peneliti yaitu melatih kreativitas dalam penelitian dan membuka wawasan berpikir dalam meningkatkan prakarsa untuk mengembangkan sikap ilmiah dan dapat dijadikan sebagai media latihan dalam pembuatan dan penyusunan karya ilmiah bagi mahasiswa.

b. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pimpinan dalam hal pembinaan dan peningkatan motivasi kerja dilingkungan badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Gorontalo.

1.6 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan mengambil lokasi pada Badan Perencanaan Pembangunan daerah Jl. Arief Rahman Hakim Kec. Kota Tengah Kota Gorontalo dengan Waktu penelitian 2 bulan yaitu Pada bulan Maret sampai dengan bulan Mei 2012..

1.7 Teknik Pengumpulan data

Pengumpulan data dilakukan oleh peneliti dengan menempuh beberapa cara :

- a. Teknik Observasi yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis dengan mengamati langsung aktifitas pegawai dilokasi.
- b. Teknik Wawancara yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis melalui wawancara secara langsung dengan kepala BAPPEDA Kota gorontalo beserta staf.
- c. Teknik Dokumentasi yaitu dilakukan dengan cara pengumpulan data dan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.

1.8 Teknik Analisis Data

Untuk menganalisis data yang ditetapkan, maka peneliti menggunakan teknik analisis deskriptif yaitu menggambarkan data-data yang diperoleh melalui observasi dan wawancara sehubungan dengan fenomena yang diteliti.