

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Konteks Penelitian**

Dalam dunia kerja, masalah penghargaan memiliki pengaruh yang sensitif sebagai pendorong bagi seseorang untuk beraktivitas lebih baik, serta meningkatkan moral dan disiplin karyawan. Oleh karena itu, setiap perusahaan atau organisasi, pemberian penghargaan harus selalu seimbang dengan beban kerja yang diberikan kepada karyawan. Hal ini dimaksudkan pula agar tujuan perusahaan untuk membina dan menciptakan karyawan yang berdaya saing dan berhasil dapat terwujud secara maksimal.

Stimulus yang tercipta dengan adanya penghargaan, seorang karyawan akan menjadi lebih bertanggung jawab terhadap semua beban kerja yang diembankan kepadanya. Di sisi lain, penghargaan ini dapat memberikan meningkatkan status seseorang, sehingga seringkali memberikan pengaruh pula kepada persoalan pemenuhan kebutuhan hidup.

Apabila seorang karyawan sudah merasa terpenuhi kebutuhannya, maka etos kerjanya dalam perusahaan akan baik pula. Etos kerja dapat mempengaruhi usaha perusahaan secara positif. Jika kebutuhan kerja terhadap perusahaan berkurang, maka menyebabkan terjadinya penurunan etos kerja selanjutnya akan mengakibatkan terhambatnya kelangsungan suatu usaha perusahaan atau lembaga.

Sebuah perusahaan, organisasi, atau lembaga dalam memberikan sebuah penghargaan tentunya didasarkan pada berbagai pertimbangan dan penilaian. Inilah yang disebut dengan sistem manajemen evaluasi, dengan harapan bahwa

manajemen penilaian yang diberikan dapat dilakukan secara objektif, dan menghindari subjektivitas di dalamnya.

Setiap perusahaan, organisasi, atau lembaga diminta untuk memiliki tanggung jawab dan ikutserta dalam mensukseskan pembangunan. Dalam hal ini, Dinas Pendidikan Kabupaten Bone Bolango adalah sebuah instansi pemerintah yang bertanggung jawab dalam bidang pendidikan, yang mempekerjakan karyawan (Pegawai Negeri Sipil) dengan asumsi bahwa mereka tidak bekerja secara gratis. Setiap pegawai negeri sipil berkeja dengan menjual tenaga berdasarkan kemampuan dan keterampilannya kepada instansinya untuk mendapatkan balas jasa sesuai dengan perjanjian kerja. Oleh karenanya, penghargaan kepada pegawai menjadi bagian penting dalam kesuksesan penyelenggaraan pendidikan di Kabupaten Bone Bolango.

Masalah penghargaan yang diberikan kepada pegawai negeri sipil selain untuk memenuhi kebutuhan mereka, juga berpengaruh terhadap moral dan disiplin kerja dan kinerja pegawai. Terkait hal ini, Dinas Pendidikan Kabupaten Bone Bolango dan Pemerintah Daerah sudah selayaknya dapat memberikan penghargaan yang seimbang dengan beban kerja pegawainya. Mekanisme ini dapat menciptakan sebuah institusi yang siap memberikan pelayanan prima pada dunia pendidikan.

Selain itu, penghargaan dapat mendorong timbulnya tingkah-laku juga mampu mempengaruhi dan mengubah perilaku. Dengan penghargaan, seseorang akan berbuat dan bertindak untuk melakukan sesuatu pekerjaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan, sehingga akan menimbulkan suatu kepuasan dari

pelakukanya. Hal ini memberikan motivasi yang besar akan tindakan-tindakan, selanjutnya dapat mempengaruhi perubahan tingkah laku seseorang untuk lebih baik lagi dari yang sebelumnya (Thorndike, 1991: 54).

Bila diperhatikan secara mendalam, akan terlihat bahwa penghargaan dapat menjadikan sebuah kekuatan mental yang sangat menentukan tindakan yang dilakukan dalam memenuhi tujuan yang diharapkan. Dengan adanya penghargaan, maka pegawai negeri sipil akan memiliki keinginan untuk mengaktifkan, menggerakkan, serta berinisiatif untuk memaksimalkan kinerjanya.

Dengan demikian, penghargaan dipandang sebagai dorongan mental dalam diri seseorang karena suatu perubahan energi dalam dirinya yang ditandai dengan timbulnya perasaan, keinginan, dan reaksi atau perbuatan dalam mencapai sesuatu tujuan yang berdampak pada perubahan tingkah-laku seseorang.

Berdasarkan hasil observasi di lapangan bahwa sistem penghargaan yang diberikan kepada pegawai negeri sipil pada Kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bone Bolango, masih dikatakan belum menunjukkan frekuensi yang signifikan, sehingga peningkatan kinerja para pegawai pun belum memenuhi target maksimal. Sistem penghargaan yang diberikan selama ini lebih banyak didasarkan pada masa kerja, golongan, kepangkatan, dan jabatan yang diemban oleh pegawai. Akibatnya kualitas pegawai sebenarnya lebih monoton dan tidak menunjukkan peningkatan secara maksimal.

Asumsi penulis bahwa jika sistem penghargaan yang diberikan kepada pegawai negeri sipil pada Kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bone Bolango hanya didasarkan dari masa kerja, golongan, pangkat,

dan jabatan serta tidak disesuaikan dengan kompetensi dan kinerja pegawai, maka tidak menutup kemungkinan para pegawai hanya bekerja *asal-asalan* dengan harapan bahwa setiap tahun masa kerja dan golongan akan meningkat, sehingga pemahaman seperti ini dapat mempengaruhi kinerja.

Berdasarkan uraian di atas, penulis mengkaji masalah sistem penghargaan yang diberikan terkait dengan kinerja pegawai dengan formulasi judul penelitian **Sistem Penghargaan Pegawai Negeri Sipil dalam Meningkatkan Kinerja pada Kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bone Bolango**. Alasan mendasar penulis melaksanakan kajian ini adalah visi pemerintah tentang pelayanan prima yang harus dimiliki oleh setiap instansi pemerintah dalam menyelenggarakan pelayanan kepada publik.

## **B. Fokus Masalah**

Berdasarkan konteks penelitian yang telah diuraikan di atas, maka fokus masalah yang dikaji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Bentuk penghargaan yang diberikan kepada pegawai negeri sipil pada Kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bone Bolango.
2. Dampak pemberian penghargaan pada peningkatan kinerja pegawai negeri sipil Kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bone Bolango.

## **C. Tujuan Penelitian**

Mengacu pada fokus penelitian yang telah diuraikan, maka tujuan pelaksanaan penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Untuk menggambarkan bentuk penghargaan yang diberikan kepada pegawai negeri sipil pada Kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bone Bolango.
2. Untuk menggambarkan dampak pemberian penghargaan pada peningkatan kinerja pegawai negeri sipil Kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bone Bolango.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian terhadap sistem penghargaan kepada pegawai negeri sipil dalam meningkatkan kinerja pada Kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bone Bolango adalah sebagai berikut.

##### **1. Dinas Pendidikan Kabupaten Bone Bolango**

Penelitian diharapkan dapat menjadi bahan informasi dan masukan kepada Kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bone Bolango, agar menindaklanjuti sistem penghargaan yang selama ini diberikan kepada para pegawainya, sehingga bentuk penghargaan tersebut dapat meningkatkan kinerja serta kualitas layanan pendidikan di wilayah Kabupaten Bone Bolango.

##### **2. Pengawas**

Hasil penelitian ini diharapkan pula dapat memberikan sumbangan pemikiran kepada para pengawas untuk secara berkesinambungan melakukan pembinaan dan penilaian secara profesional kepada para pegawai, terutama kepada para guru pada satuan pendidikan di wilayah kerja masing-masing, dengan dasar pelaksanaan berupa kinerja yang diperlihatkan oleh masing-masing pegawai.

### **3. Pegawai Negeri Sipil**

Hasil penelitian ini setidaknya dapat memberikan pemahaman tentang esensi penghargaan terhadap karier, sehingga tugas pokok dan fungsi yang diberikan dapat dilaksanakan dan diwujudkan dalam bentuk pelayanan prima. Melalui pemahaman seperti inilah, maka dunia pendidikan di Kabupaten Bone Bolango mengalami peningkatan yang signifikan.

### **4. Kegiatan Penelitian Lanjutan**

Dalam dunia penelitian dan pengembangannya, sebuah hasil penelitian yang telah berhasil didokumentasikan dan dipublikasikan, bukan berarti bahwa hal tersebut sudah bersifat *final*, akan tetapi secara terbuka dapat dilanjutkan dengan konsep pengembangan yang lebih spesifik atau lebih luas, tergantung pada sudut pandang kegiatan penelitian yang dilakukan. Oleh karena itu, hasil penelitian ini diharapkan mampu ditindaklanjuti oleh para peneliti selanjutnya, sehingga persoalan penghargaan yang diberikan kepada para pegawai benar-benar memperoleh hasil yang maksimal.