

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Konteks Penelitian

Pegawai Negeri adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan Negeri, atau disertai tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pegawai Negeri berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan, dan pembangunan.

Kedudukan dan peranan Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai unsur aparatur Negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat haruslah menyelenggarakan pelayanan secara adil kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Peranan pegawai sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi (Tampubolon, 2007; Brahmasari dan Suprayetno, 2009; Murty dan Hudiwinarsih, 2012).

Di dalam Undang-Undang kepegawaian yang baru yaitu Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara di dalam pasal 1 ayat 3 Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara

tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan sedangkan Aparatur Sipil Negara adalah profesi bagi Aparatur Sipil Negara dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah Aparatur Sipil Negara dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintah atau diserahi tugas negara atau lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Untuk menggerakkan pegawai agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi pegawai yang bekerja di dalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Prasetyo dan Wahyuddin, 2003). Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut.

Motivasi berasal dari kata latin “*Movere*” yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahannya, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuannya dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal (Hasibuan, 2013:92).

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting bagi organisasi. Apapun bentuk dan tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia. Begitu pula dalam pelaksanaan misinya maka dikelola dan diurus oleh manusia. Dengan demikian manusia merupakan faktor yang sangat strategis dalam semua kegiatan organisasi. Agar dapat mengatur dan mengurus sumber daya manusia berdasarkan visi organisasi sehingga tujuan organisasi tercapai maka dibutuhkan ilmu, metode dan pendekatan pengelolaan sumber daya manusia.

Manusia sebagai penggerak organisasi, dalam era pembangunan sangat dirasakan kehadirannya oleh organisasi tergantung dari upaya dan sumber daya manusia sehingga hampir di setiap masalah sumber daya manusia sebagai aparatur dipandang sebagai faktor yang menentukan keberhasilan programnya. Sehingga berjalannya suatu organisasi secara efektif dan efisien sangat

ditentukan oleh sumber daya manusia. ASN pusat maupun ASN daerah merupakan dasar terpenting dalam pelaksanaan tugas-tugas pemerintah dan pembangunan, disamping dasar kelembagaan organisasi dan ketatalaksanaan (mekanisme/prosedur). Dengan kata lain ASN Birokrat sesungguhnya penyangga bagi berjalannya suatu pemerintahan.

Menurut Hasibuan (2009:69), ASN merupakan salah satu faktor yang menentukan keberadaan organisasi maka perhatian dan pembinaan terhadap ASN sebagai pekerja atau manusia pribadi adalah penting, sebab kurangnya perhatian dan pembinaan dari pemimpin maka menimbulkan akibat yang pada akhirnya dapat mematikan organisasi, sehingga tidak tercapainya suatu rendahnya kinerja pegawai dapat dipengaruhi beberapa faktor antara lain : kemampuan dan keinginan kerja, fasilitas kerja yang digunakan. Dalam hal ini ada beberapa pernyataan yang telah ditemukan seperti seorang pegawai pemerintahan yang memiliki tugas untuk menyusun laporan atau kebijakan sering kali menunda pekerjaannya karena menunggu instruksi langsung dari atasan. Dalam mengambil inisiatif untuk menyelesaikan tugas atau mencari solusi saat menghadapi masalah. Hal ini memperlambat alur kerja dan berdampak pada efektivitas operasional instansi.

Lingkup pemerintahan juga memiliki kekurangan dalam perihal mandiri, sering kali tidak bisa mengatur waktu kerjanya dengan baik tanpa instruksi rinci

dari atasan. Cenderung tidak proaktif dalam menyelesaikan tugas sebelum batas waktu atau menyusun prioritas pekerjaannya secara efektif.

Oleh karena itu dibutuhkannya sebuah motivasi dalam bekerja. Dalam pemberian motivasi kerja terdapat beberapa tujuan dari pemberian motivasi seperti menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya, meningkatkan kepuasan kerja karyawan serta meningkatkan loyalitas dan partisipasi pegawai. Dalam meningkatkan dapat dilihat dari daftar hadir Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Provinsi Bengkulu serta pemberian sanksi kepada karyawan yang tidak melakukan tugasnya dengan baik. Daftar hadir pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Provinsi Bengkulu setiap bulannya ada saja pegawai yang tidak hadir pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Provinsi Bengkulu.

1.2 Fokus Penelitian

Berdasarkan konteks penelitian di atas, maka dalam fokus penelitian peneliti melakukan penelitian di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Provinsi Di Bagian Fasilitasi Penganggaran dan Pengawasan Provinsi Bengkulu mengenai yang berhubungan dengan fokus penelitian yang akan dikaji yaitu untuk mendeskripsikan bagaimana Motivasi Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Di Bagian Fasilitasi Penganggaran dan Pengawasan Provinsi Bengkulu yang akan dianalisis menurut Hasibuan (2000:69) antara lain :

- a. Memiliki rasa Optimis
- b. Mandiri
- c. Kreatif

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka masalah yang ingin peneliti bahas adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Motivasi Kerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Provinsi Di Bagian Fasilitasi Penganggaran dan Pengawasan Provinsi Bengkulu?
2. Apa upaya apa saja yang dilakukan untuk meningkatkan motivasi kerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Provinsi Di Bagian Fasilitasi Penganggaran dan Pengawasan Provinsi Bengkulu ?

1.4 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan masalah-masalah yang telah diidentifikasi, maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah :

- 1) Untuk mengetahui bagaimana Motivasi Kerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Provinsi Bagian Fasilitasi Penganggaran dan Pengawasan Provinsi Bengkulu.

- 2) Untuk mengetahui upaya apa saja yang dilakukan Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Provinsi Bagian Fasilitasi Penganggaran dan Pengawasan Provinsi Bengkulu.

1.5 Kegunaan Penelitian

Kegunaan tujuan penelitian diatas, kegunaan yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Kegunaan teoritis

Diharapkan dapat memberikan tambahan dan kontribusi, wawasan, pengetahuan serta pengalaman mengenai penerapan teori-teori yang telah diterima dalam perkuliahan khususnya dibidang Administrasi Publik. Penelitian ini juga diharapkan mampu memberikan sumbangan pemahaman

- 2) Kegunaan Praktis

Dengan adanya penelitian ini mampu memberikan manfaat bagi lembaga maupun instansi agar dapat terus berkembang untuk kedepannya. Adapun yang menjadi manfaat dalam penelitian ini sebagai bahan masukan dalam upaya meningkatkan motivasi kerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Provinsi Bengkulu menjadi lebih baik.