

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latarbelakang

Kinerja Pemerintah merupakan isu yang semakin penting untuk segera mendapat perhatian dari berbagai kalangan. Hal ini disebabkan karena tuntutan perkembangan lingkungan masyarakat Indonesia yang menuntut pemerintah lebih efektif lagi dalam melaksanakan tugas dan fungsinya yang dituangkan dalam UUD 1945. Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 sebagai perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian tersirat amanat bahwa dalam rangka usaha mencapai tujuan Nasional diperlukan Pegawai Negeri Sipil yang berperan sebagai pelayan masyarakat dengan penuh kesetiaan kepada Pancasila dan UUD 1945.

Sumberdaya manusia dapat mempengaruhi kinerja dalam organisasi pemerintahan dimana sumberdaya manusia yang berkualitas dalam rangka peningkatan kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting. Begitu juga dengan komunikasi, dalam organisasi pemerintahan peran komunikasi sangat penting, tidak dapat dipungkiri lagi bahwa dengan komunikasi yang baik maka suatu organisasi dapat dikatakan berjalan dengan baik.

Dalam menjalankan roda pemerintahan yang baik atau *good government* tidak hanya sumber daya manusia yang berstatus PNS (Pegawai Negeri Sipil) tetapi juga di dukung oleh karyawan atau staf yang berstatus Non Pegawai Negeri Sipil/Honorer yang berkompeten. Mengingat kurangnya jumlah Staf PNS serta berdasarkan kebutuhan pegawai/karyawan di lingkungan Direktorat Jenderal Pembangunan Daerah Tertinggal dan PNS hanya di isi oleh Pejabat Struktural Eselon II, III, IV yang semuanya hanya berjumlah 90 orang dan 8 orang Pejabat Fungsional atau dapat dikatakan Pejabat Pembuat Komitmen (PPK) ‘dikutip dari Permendes No. 6 Tahun 2015 Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal Dan Transmigrasi. Tugas dari Direktorat Jenderal Pembangunan Daerah Tertinggal yang dituangkan dalam Permendes No. 6 Tahun 2015 Pasal 521 dan Pasal 522 yaitu “menyelenggarakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang percepatan pembangunan daerah tertinggal sesuai dengan ketentuan peraturan Perundang-undangan” dan dalam menjalankan tugas sebagaimana dimaksud Direktorat Jenderal Pembangunan Daerah Tertinggal juga menyelenggarakan fungsi:

- a. Perumusan kebijakan di bidang penyusunan indikator dan subindikator daerah tertinggal, identifikasi daerah tertinggal dan skema pendanaan percepatan pembangunan daerah tertinggal;
- b. Pelaksanaan kebijakan dibidang perencanaan, koordinasi penatalaksanaan, dan pengusulan alokasi anggaran percepatan pembangunan daerah tertinggal ;
- c. Pemberian bimbingan teknis dan supervisi di bidang percepatan pembangunan daerah tertinggal;
- d. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang percepatan pembangunan daerah tertinggal;
- e. Pelaksanaan administrasi Direktorat Jenderal Pembangunan Daerah Tertinggal; dan
- f. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Menteri.

Lanjutan dalam menjalankan tugas dan fungsi Direktorat Jenderal Pembangunan Daerah Tertinggal maka dibantu dengan beberapa pejabat structural/Direktorat yaitu antara lain: Sekretaris Direktorat Jenderal, Direktur Perencanaan dan Identifikasi Daerah Tertinggal, Direktur Pengembangan Sumber Daya Manusia, Direktur Pengembangan Sumber Daya dan Lingkungan Hidup, Direktur Peningkatan Sarana dan Prasarana, Direktur Pengembangan Ekonomi Lokal.

Sekretaris adalah seorang pejabat yang memperoleh kepercayaan dari pimpinannya untuk mengurus hal-hal yang bersifat rahasia. Tugas sekretaris tidak hanya mengurus hal-hal yang bersifat rahasia melainkan sudah meliputi ketatausahaan. Tata usaha itu sendiri adalah suatu peraturan yang terdapat dalam suatu proses penyelenggaraan kerja. Sekretaris memiliki wewenang untuk turut membuat rencana, membuat keputusan, melakukan pengarahan dan pengkordinasian terhadap seluruh unit yang ada dalam lingkungan kerja.

Sekretaris organisasi pemerintah adalah sekretaris yang bekerja pada lembaga pemerintahan, sekretaris organisasi pemerintah hanya ditemukan pada tingkat manajemen atas (Komisaris) dan tingkat manajemen madya (Direktur) dan tidak pada tingkat manajemen pertama. Sekretaris pemerintah terdiri dari Sekretaris Jenderal, Sekretaris Inspektur Jenderal, Sekretaris Direktorat Jenderal, Sekretaris Lembaga, Sekretaris Lembaga Pemerintah Non Departemen, Sekretaris Badan, Sekretaris Kantor Wilayah. Dalam pembahasan ini lebih merujuk kepada Direktorat Jenderal, yang mana memiliki fungsi kordinasi serta komunikasi kepada unit di bawahnya sampai pada level staf.

Mengingat tugas dan fungsi dari Unit Direktorat Jenderal Pembangunan Daerah Tertinggal cukup berat dan penuh tanggung jawab serta staf PNS yang dapat dikatakan kurang dan bahkan tidak ada, maka membutuhkan tenaga karyawan/staf non pns yang cukup banyak yang berkompeten dan dapat bekerja dengan baik untuk membantu serta mendukung kelancaran pelaksanaan kegiatan dan pekerjaan dari Unit Direktorat Jenderal Pembangunan Daerah Tertinggal. Dan hal tersebut merupakan dasar dan pertimbangan Direktur Jenderal Pembangunan Daerah Tertinggal yang sekaligus menjabat sebagai Kuasa Pengguna Anggaran (KPA) untuk merekrut tenaga karyawan atau staf Non PNS untuk dapat bekerja membantu melaksanakan tugas dan fungsinya untuk 1 Tahun Anggaran Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi khususnya pada Unit Kerja Eselon (UKE) I Direktorat Jenderal Pembangunan Daerah Tertinggal.

Adapun tugas dan fungsi serta tanggung jawab tenaga karyawan/staf non pns yang dibagi dalam beberapa bagian di lingkungan Direktorat Jenderal Pembangunan Daerah Tertinggal yang di tuangkan dalam Surat Keputusan (SK) yang dikeluarkan oleh Kuasa Pengguna Anggaran (KPA) Satker Ditjen PDT No: 001/KEP/KPA-DJPDT/IV/2015, No: 001 A/KEP/KPA-DJPDT/IV/2015 dan No: 003/KEP/KPA-DJPDT/IV/2015 yaitu antara lain:

- a. Membantu kelancaran pelaksanaan kegiatan-kegiatan Unit Kerja Eselon I, dimana dia diperbantukan masing-masing dan melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan.
- b. Membantu kelancaran pelaksanaan tugas sehari-hari PPK yang bersangkutan.
- c. Membantu PPK dalam menyiapkan Surat Permintaan Pembayaran (SPP).
- d. Membantu dalam memproses dokumen-dokumen pencairan dana kegiatan yang diajukan oleh para pejabat dan staf dari unit struktural eselon II yang terkait, baik pencairan dana swakelola maupun kegiatan kontraktual.
- e. Membantu PPK dalam memproses pengajuan permintaan pembayaran kepada PP-SPM dan Bendahara, mulai dari proses penyampaian berkas dokumen permintaan pembayaran, pemantauan perjalanan dokumen dari PP-SPM ke Bendahara, ke KPPN hingga keluarnya SP2D dari KPPN dan mendapatkan SP2D tersebut untuk proses selanjutnya.
- f. Membantu dalam pencatatan keuangan proyek yang masuk dan keluar.
- g. Membantu dalam menyiapkan bahan-bahan untuk pelaksanaan kegiatan perjalanan dinas para pejabat dan staf, yang menjadi tugas PPK yang bersangkutan.
- h. Membantu PPK dalam penyiapan bahan dan penyusunan laporan realisasi keuangan dan fisik proyek.

- i. Membantu PPK dalam penyusunan, penyimpanan dan penjagaan keamanan seluruh dokumen proyek yang ada di PPK yang bersangkutan.
- j. Membantu dalam pemanfaatan, pemeliharaan dan penjagaan keamanan dan ketertiban peralatan dan perlengkapan kerja yang digunakan sehari-hari.
- k. Dalam melaksanakan tugas sehari-hari, tenaga NON PNS selalu berkoordinasi dengan pejabat dan staf terkait dilingkungan Direktorat Jenderal Pembangunan Daerah Tertinggal.
- l. Melaksanakan tugas-tugas lain atas perintah dan petunjuk pimpinan di masing-masing bagian dilingkungan Direktorat Jenderal Pembangunan Daerah Tertinggal.

Yang sudah dijelaskan sebelumnya bahwasannya di dalam lingkungan Unit Direktorat Jenderal Pembangunan Daerah Tertinggal di bagi menjadi beberapa bagian yang jabatannya di isi oleh Sekretaris Direktorat Jenderal, Direktur Perencanaan dan Identifikasi Daerah Tertinggal, Direktur Pengembangan Sumber Daya Manusia, Direktur Pengembangan Sumber Daya dan Lingkungan Hidup, Direktur Peningkatan Sarana dan Prasarana, Direktur Pengembangan Ekonomi Lokal, yang mana dituangkan dalam Permendes No. 6 Tahun 2015 Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal Dan Transmigrasi, maka daripada itu dalam perekrutan staf atau karyawan Non PNS memiliki standar pendidikan yang rata-rata pendidikan terakhirnya Sarjana Strata 1 yang sesuai dengan kompetensinya di masing-masing bagian agar tidak ada tumpang tindihnya output kinerja dalam satu tahun anggaran di lingkungan Direktorat Jenderal Pembangunan Daerah Tertinggal.

. Dalam hal ini Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan karyawan Non PNS merupakan aparatur pemerintah yang *notabene*nya sebagai abdi negara adalah juga sebagai anggota organisasi, keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuan, baik organisasi skala besar atau skala kecil tergantung pada faktor manusia yang ada di dalam organisasi tersebut. Pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dapat tercapai dengan baik apabila di dukung dengan disiplin kerja para pelaksana organisasi tersebut.

Selain menjalankan tugas dan fungsinya sehari-hari di kantor, maka untuk meningkatkan motivasi kerja dan semangat kerja bagi para pegawai dilingkungan Direktorat Jenderal Pembangunan Daerah Tertinggal, pejabat struktural memberikan suasana kerja melalui komunikasi 2 arah yang mana para staf atau karyawan diberikan kesempatan untuk menyampaikan pendapat mereka yang sifatnya membangun dan daripada itu bonus untuk para staf atau karyawan Pegawai Negeri Sipil dan Non Pegawai Negeri Sipil diberikan

kesempatan beberapa kali untuk melakukan perjalanan dinas yang catatannya melakukan tugas kerja dan mengenal beberapa wilayah yang masuk kategori Daerah Tertinggal yang ada di Indonesia berjumlah 122 Kabupaten Daerah Tertinggal yang dituangkan dalam Perpres No 131 Tahun 2015 Tentang Penetapan Daerah Tertinggal Tahun 2015-2019. Perjalanan Dinas yang merupakan bonus untuk para pegawai tersebut di atur secara berkala dan bergantian antar staf yang lainnya dalam peraturan internal, yang dimaksudkan agar semua staf atau karyawan dapat memiliki wawasan lebih mengenai daerah tertinggal yang nantinya akan berdampak positif dan motivasi kerja yang lebih baik lagi untuk kedepannya.

Keadaan yang terjadi di lingkungan kerja pegawai Direktorat Jenderal Pembangunan Daerah Tertinggal Tahun Anggaran 2015 itu antarlain:

1. Penyerapan Anggaran Tahun Anggaran 2015 di Direktorat Jenderal Pembangunan Daerah Tertinggal kurang maksimal yang dikarenakan perubahan Nomenklatur Kementerian, yang semula adalah Kementerian Pembangunan Daerah Tertinggal menjadi Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi.
2. Dengan adanya perubahan Nomenklatur Kementerian maka terlambat terbitnya Surat Keputusan Pegawai Non PNS dan Surat Keputusan Para Pejabat, baik Pejabat Struktural maupun Pejabat Fungsional, sehingga mengakibatkan penggunaan/eksekusi anggaran untuk menjalankan program kegiatan menjadi terhambat.
3. Pegawai PNS yang baru diangkat dari CPNS yang belum begitu paham dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari yang berdampak kurang maksimalnya kegiatan di lingkungan Direktorat Jenderal Pembangunan Daerah Tertinggal.
4. Lingkungan kerja yang kurang maksimal dalam menjalankan program kegiatan di Tahun Anggaran 2015, mulai dari fasilitas kantor yang kurang memadai hingga komunikasi dan kordinasi antar rekan kerja yang tidak begitu maksimal.

Dari beberapa keadaan diatas yang menjadi unsur ketertarikan penulis untuk melakukan penelitian mengenai analisis kinerja pegawai, yang mana didalamnya ada motivasi kerja atau semangat kerja, kepuasan kerja serta dari dukungan lingkungan kerja kesehariannya dengan menggunakan variabel Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja. Oleh sebab itu, peneliti mengangkat judul karya ilmiah ini dengan judul:

# **“ANALISIS KINERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN DIREKTORAT JENDERAL PEMBANGUNAN DAERAH TERTINGGAL, KEMENTERIAN DESA PEMBANGUNAN DAERAH TERTINGGAL DAN TRANSMIGRASI RI”**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Dilihat dari beberapa kegiatan sehari-hari di lingkungan Unit Direktorat Jenderal Pembangunan Daerah Tertinggal masih terdapat banyak ketidakprofesionalan peran kerja serta dalam melaksanakan tugas dan fungsi dari para pegawai di lingkungan Direktorat Jenderal Pembangunan Daerah Tertinggal, mulai dari kedisiplinan kerja sampai kepada output yang sering tidak mencapai target harian. Hal tersebut dikarenakan beberapa faktor, diantaranya kurangnya perhatian Pimpinan dalam memberikan upah honor bulananya yang sering telat waktu, tidak ada tunjangan kesehatan ataupun tunjangan lainnya, fasilitas kantor dan ruangan kerja yang kurang memadai. Sementara sebagian besar mereka bertempat tinggal diluar kota Jakarta, hal tersebut mempengaruhi faktor kinerja mereka dalam kesehariannya dan kedepannya diharapkan lebih baik lagi perhatian pimpinan terhadap staf atau karyawan tersebut yang nantinya akan berdampak dalam output kerja di lingkungan Direktorat Jenderal Pembangunan Daerah Tertinggal.

## **1.3 Batasan Masalah**

Dari identifikasi masalah di atas dapat digambarkan kinerja para pegawai yang ada di lingkungan Sekretariat Direktorat Jenderal Pembangunan Daerah Tertinggal yang bersifat kompleks dan penulis memerlukan fokus untuk dapat diteliti, oleh sebab itu tidak mungkin keseluruhan dapat diteliti, maka penulis memberikan batasan masalah secara jelas dalam penelitian ini hanya pada “ANALISIS KINERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN DIREKTORAT JENDERAL PEMBANGUNAN DAERAH TERTINGGAL, KEMENTERIAN DESA PEMBANGUNAN DAERAH TERTINGGAL DAN TRANSMIGRASI RI”.

## **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latarbelakang diatas, penulis merumuskan beberapa permasalahan, meliputi:

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan Direktorat Jenderal Pembangunan Daerah Tertinggal?

2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan Direktorat Jenderal Pembangunan Daerah Tertinggal?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan Direktorat Jenderal Pembangunan Daerah Tertinggal?
4. Bagaimana pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan Direktorat Jenderal Pembangunan Daerah Tertinggal?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan Direktorat Jenderal Pembangunan Daerah Tertinggal;
2. Untuk mengetahui dan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan Direktorat Jenderal Pembangunan Daerah Tertinggal;
3. Untuk mengetahui dan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan Direktorat Jenderal Pembangunan Daerah Tertinggal;
4. Untuk mengetahui dan pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan Direktorat Jenderal Pembangunan Daerah Tertinggal.