

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam kehidupan sehari-hari manusia tidak pernah lepas dari kehidupan berorganisasi, karena pada kodratnya manusia merupakan makhluk sosial yang cenderung untuk selalu hidup bermasyarakat. Hal ini nampak baik di dalam kehidupan rumah tangga, organisasi kemasyarakatan, bahkan pada saat seseorang memasuki dunia kerja. Seseorang tersebut akan berinteraksi, dan masuk menjadi bagian dalam organisasi tempatnya bekerja.

Suatu organisasi baik itu bersifat profit maupun pelayanan publik dituntut untuk dapat menampilkan kinerja terbaiknya secara konsisten guna pencapaian tujuan organisasinya. Salah satu faktor yang menentukan pencapaian kinerja perusahaan dan tujuan organisasi adalah kinerja sumber daya manusianya. Posisi pegawai negeri sipil, sebagai mesin birokrasi dituntut untuk bekerja secara efektif dan efisien dalam rangka memaksimalkan fungsi organisasi pemerintah. Selain tuntutan di atas tanggung jawab yang lain adalah menjaga serta memperbaiki citra para pegawai di mata masyarakat.

Kunci keberhasilan suatu instansi pemerintahan adalah bergantung pada kinerja pegawainya. Kinerja merupakan ukuran yang menunjukkan performa pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsi dari instansi. Penilaian kinerja digunakan instansi untuk menilai kinerja pegawainya dan mengevaluasi hasil pekerjaan pegawai. Penilaian kinerja dapat dilihat melalui proses kerja.

Dilansir melalui web BNPP, Badan Nasional Pengelolaan Perbatasan merupakan bagian integral dari manajemen negara, yang secara operasional merupakan kegiatan penanganan atau mengelola batas wilayah dan kawasan perbatasan. Sejalan dengan reorientasi kebijakan pembangunan di kawasan perbatasan, melalui Undang-Undang Nomor 43 Tahun 2008 tentang Wilayah Negara yang memberikan mandat kepada Pemerintah untuk membentuk Badan Pengelola Perbatasan di tingkat pusat dan daerah dalam rangka mengelola kawasan perbatasan. Berdasarkan amanat UU tersebut, Pemerintah melalui Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2010 membentuk Badan Nasional Pengelola perbatasan (BNPP). Dalam konteks pengelolaan batas wilayah negara dan kawasan perbatasan, BNPP mengedepankan sinergi kebijakan dan program, sehingga kelemahan dan keterbatasan yang ada selama ini, yakni penanganan perbatasan negara secara ad-hoc dan parsial serta egosektoral, yang telah mengakibatkan overlapping dan redundance serta salah sasaran dan inefisiensi. Keanggotaan BNPP terdiri dari 18 Kementerian/Lembaga Pemerintah Non Kementerian serta 13 Gubernur di Kawasan Perbatasan. Dengan demikian, diharapkan akan mampu menjadi daya ungkit untuk memperkuat dan mengefektifkan tugas-tugas yang diemban oleh Kementerian dan/atau Lembaga serta Pemerintah Daerah dalam mewujudkan Kawasan Perbatasan sebagai

Beranda Depan NKRI. Melalui koordinasi dengan Kementerian dan Lembaga yang terkait langsung dengan penanganan perbatasan negara, BNPP diharapkan dapat mendorong dan memfasilitasi terciptanya kebijakan dan program pengelolaan batas wilayah negara dan pembangunan kawasan perbatasan secara terintegrasi dan terpadu.

Ruang lingkup tugas utama BNPP adalah mengelola Batas Wilayah Negara dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat di kawasan perbatasan yang merupakan kristalisasi dari amanat Undang-Undang Nomor 43 Tahun 2008 pasal 15 dan Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2010 pasal 3.

Kondisi yang ada di biro keuangan umum dan humas Badan Nasional Pengelola Perbatasan harus berusaha meningkatkan kinerja pegawainya agar tujuan organisasi dapat dicapai dengan efektif dan efisien, berdasarkan pengamatan sementara peneliti di lapangan bahwa ada pegawai yang kinerjanya masih rendah, masih banyak pegawai yang belum optimal untuk memenuhi standar kinerjanya.

Hal ini terlihat dari beberapa indikasi seperti kurangnya komunikasi antara kabag dengan staff, menurut kasubag pada saat peneliti mewawancarai latar belakang kabag dari humas di Badan Nasional Pengelola Perbatasan (BNPP) bukan dari komunikasi, yang seharusnya memiliki latar belakang komunikasi. Dan karena kurangnya sumber daya manusia yang ada di biro, maka banyak pekerjaan yang tidak terselesaikan dengan baik.

Misalnya, ketika ada disposisi surat untuk Badan Nasional Pengelola Perbatasan, kepala bagian mendisposisikan lagi kepada kepala sub bagian. Biasanya di kepala sub bagian jika surat tersebut dirasakan tidak harus diselesaikan pada hari itu, maka sebagian besar akan ditumpuk dimejanya, dan mengerjakan pekerjaan yang harus terlebih dahulu diselesaikan. Adanya pegawai yang kurang bertanggung jawab dalam pekerjaan contohnya kedisiplinan dengan waktu jam kerja, banyak pegawai yang datang terlambat ke kantor, misalnya pada hari senin saat upacara banyak pegawai yang datang terlambat dilihat dari banyaknya pegawai yang tidak mengikuti upacara yang menunggu di depan gerbang pintu masuk. dan lebih mementingkan kepentingan diri sendiri. Misalnya, jika ada suatu kepentingan pribadi yang tidak begitu penting, maka pegawai lebih memilih untuk pergi menyelesaikan kepentingannya di bandingkan dengan pekerjaannya serta menyerahkan ke pegawai lain untuk mengambil alih sementara pekerjaannya meskipun bukan tanggung jawab pegawai tersebut. dan masih adanya pegawai yang mangkir di saat jam kerja atau pulang kerja sebelum waktunya.

Penurunan kinerja pegawai memerlukan pemecahan masalah karena berhubungan dengan pelayanan masyarakat dan merugikan instansi sendiri dalam pencapaian visi organisasi Pemerintahan, serta sangat mungkin mengakibatkan menurunnya kinerja organisasi secara totalitas karena baik buruknya kinerja perusahaan atau organisasi merupakan cerminan dari kinerja pegawainya. Hal ini

terjadi karena gaya kepemimpinan pada kabag dan kasubag yang kurang tepat, gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berprestasi. Sukses tidaknya karyawan dalam prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasannya (Regina, 2010). Jadi, banyak hal yang dapat dilakukan oleh seorang kabag dalam memotivasi pegawai, seperti menjalin komunikasi yang baik dengan seluruh pegawai, menjalin hubungan yang harmonis di dalam lingkungan kerja, memberikan informasi mengenai program kerja dan tujuan organisasi, memberikan kebebasan kepada pegawai dalam menyampaikan aspirasi, baik berupa keluhan, pertanyaan, pendapat, maupun tanggapan, melibatkan karyawan dalam berbagai kegiatan, serta menerapkan gaya kepemimpinan yang dapat menumbuhkan motivasi kerja pegawai. Berdasarkan hal tersebut, maka kinerja pegawai (PNS) harus dinilai dan ditingkatkan secara berkesinambungan. Dalam menilai kinerja para PNS, ada baiknya jika kegiatan ini tidak berhenti pada keberadaan para PNS itu sendiri. Hal ini perlu juga dikaitkan dengan sistem dan mekanisme evaluasi kinerja lebih luas yang melibatkan proses evaluasi kualitas motivasi kerja yang diberikan, dan evaluasi kualitas kepemimpinan para pemimpin institusi tempat mereka bekerja.

Dengan kata lain proses penilaian kinerja PNS tidak bisa dilepaskan dari motivasi kerja, berikut peran dan tanggungjawab para pemimpin instansi tersebut. Peningkatan kinerja pegawai senantiasa dilakukan agar dapat mencapai sasaran pelayanan prima bagi masyarakat, yaitu terciptanya pelayanan yang disajikan oleh aparatur pemerintah yang sesuai dengan standar, serta dapat menciptakan citra positif.

Komunikasi merupakan sebuah pentransferan makna maupun pemahaman makna kepada orang lain dalam bentuk lambanglambang, simbol, atau bahasa-bahasa tertentu sehingga orang yang menerima informasi memahami maksud dari informasi tersebut (Deddy Mulyana (2014:12)).

Tujuan kepemimpinan, disisi lain adalah membantu orang untuk menegakkan kembali, mempertahankan dan meningkatkan motivasi mereka. Jadi, kepemimpinan adalah orang yang membantu orang lain untuk memperoleh hasil-hasil yang diinginkan. Pemimpin bertindak dengan cara-cara yang memperlancar produktivitas, moral tinggi, respons yang energik, kecakapan kerja yang berkualitas, komitmen, efisiensi, sedikit kelemahan, kepuasan, kehadiran, dan kesinambungan dalam organisasi.

Motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapat hasil yang terbaik. Oleh karena itulah tidak heran jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Untuk itu motivasi kerja pegawai perlu dibangkitkan agar pegawai dapat menghasilkan kerja yang terbaik.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan (pemegang kekuasaan dan wewenang) berperan penting dalam pengelolaan organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan sesuai dengan visi dan misinya. Pemberian dorongan sebagai

salah satu bentuk motivasi, penting dilakukan untuk meningkatkan gairah kinerja karyawan sehingga dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh manajemen. Hubungan motivasi, gairah kerja dan hasil optimal mempunyai bentuk linear dalam arti dengan pemberian motivasi kerja yang baik, maka gairah kerja karyawan akan meningkat dan hasil kerja akan optimal sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, objek yang dituju adalah Biro Keuangan Umum dan Humas Badan Nasional Pengelola Perbatasan, subjeknya ialah pegawai Biro Keuangan Umum dan Humas Badan Nasional Pengelola Perbatasan. variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. maka penulis tertarik untuk meneliti : **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Biro Keuangan Umum dan Humas Badan Nasional Pengelola Perbatasan”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penelitian-penelitian sebelumnya dengan menunjukkan hasil yang tidak konsisten, dan melihat kendala yang dihadapi oleh Biro Keuangan Umum dan Humas Badan Nasional Pengelola Perbatasan, dimana kendala tersebut menunjukkan kekurangan yang perlu diperbaiki untuk mencapai kinerja pegawai yang optimal. Untuk itu dalam memecahkan masalah tersebut perlu dikembangkan beberapa pertanyaan penelitian yaitu

Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai Biro Keuangan Umum dan Humas Badan Nasional Pengelola Perbatasan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah diatas, maka peneliti mempunyai tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini. Adapun tujuan penelitian yang hendakdicapai adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengukur gaya kepemimpinan pimpinan Biro Keuangan Umum dan Humas Badan Nasional Pengelola Perbatasan.
2. Untuk mengukur motivasi kerja pegawai Biro Keuangan Umum dan Humas Badan Nasional Pengelola Perbatasan.
3. Untuk mengukur pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai Biro Keuangan Umum dan Humas Badan Nasional Pengelola Perbatasan.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian laporan ini diharapkan memberikan wawasan dan tambahan informasi bagi para akademis tentang gaya kepemimpinan dan motivasi kerja pegawai.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian dapat memberikan informasi kepada Kepala Biro Keuangan Umum dan Humas Badan Nasional Pengelola Perbatasan selaku

pimpinan tertinggi di dalam organisasi tersebut, berikut Kepala Bagian, Kepala Subbagian (Kasubbag), selaku pimpinan langsung para pegawai, akan pengaruh dari gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai.