

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pemerintahan Republik Indonesia menggunakan asas desentralisasi dalam sistem penyelenggaraan pemerintahan daerah. Penggunaan asas ini memberikan kewenangan kepada daerah untuk mengatur dan mengurus sendiri penyelenggaraan pemerintahannya sesuai UU No.23 Tahun 2014¹ tentang pemerintahan daerah. Penyerahan kewenangan ini dimaksudkan agar pemerintah daerah dapat bekerja lebih optimal untuk menyediakan pelayanan publik dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Dengan adanya desentralisasi yang diwujudkan dalam otonomi daerah, Pemerintah memberikan otonomi kepada masyarakat yang berada dalam wilayah tertentu agar masyarakat dapat berkemampuan, berprakarsa, dan kreatif dalam mengembangkan dirinya. Dengan demikian, masyarakat setempat dapat berpartisipasi dalam pelayanan dan pembangunan daerah. Pemberian otonomi secara luas kepada daerah diarahkan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan pelayanan, pemberdayaan dan peran serta masyarakat tingkat lokal. Di samping itu melalui pemberian otonomi secara luas, daerah diharapkan mampu meningkatkan daya saing dengan memperhatikan prinsip demokrasi, pemerataan, keadilan, keistimewaan dan kekhususan serta potensi dan keanekaragaman daerah dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia.

¹ UU No.23 Tahun 2014, tentang Pemerintahan Daerah adalah Provinsi, Kabupaten/Kota

Daerah otonom menurut UU No.23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah adalah Provinsi, Kabupaten/Kota. Secara umum Kabupaten/Kota sebagai daerah otonom merupakan kesatuan masyarakat hukum yang mempunyai batas-batas wilayah yang berwenang mengatur dan mengurus urusan Pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat menurut prakarsa sendiri berdasarkan aspirasi dalam masyarakat. Berbeda dengan Kabupaten/Kota, daerah Provinsi cenderung bersifat semi otonom karena wilayah kerja Provinsi selaku wakil pemerintah pusat adalah perangkat departemen dan/atau lembaga pemerintah non departemen di daerah yang berwenang untuk membina dan mengawasi penyelenggaraan pemerintahan daerah. Daerah otonom diberi otonomi seluas-luasnya untuk mengatur dan mengurus semua urusan pemerintahan di luar yang menjadi urusan pemerintah yang ditetapkan oleh Undang-Undang. Daerah memiliki kewenangan membuat kebijakan untuk memberi pelayanan, peningkatan peran serta prakarsa, dan pemberdayaan masyarakat yang bertujuan pada peningkatan kesejahteraan masyarakat.

Konsep dan aplikasi otonomi untuk daerah Provinsi dan Kabupaten/Kota, secara substansif berbeda dengan otonomi pada level kecamatan. Otonomi pada kecamatan adalah otonomi asli yang memiliki makna bahwa kewenangan pemerintahan kecamatan dalam mengatur dan mengurus masyarakat setempat didasarkan pada hak asal usul dan nilai-nilai sosial budaya yang terdapat pada masyarakat setempat. Walaupun demikian, otonomi harus diselenggarakan dalam perspektif administrasi pemerintahan atau dalam tatanan sistem pemerintahan Indonesia.

PP No.19 Tahun 2008² tentang kecamatan mendefenisikan kecamatan sebagai wilayah kerja camat sebagai perangkat daerah Kabupaten/Kota. Kecamatan merupakan sebagai bentuk organisasi, maka kerja sama yang solid untuk mencapai tujuan adalah upaya rasional yang harus dilakukan untuk keberhasilannya. Kecamatan atau sebutan lain adalah wilayah kerja camat sebagai perangkat daerah Kabupaten/Kota (PP No.19 Tahun 2008). Kedudukan camat merupakan perangkat daerah Kabupaten sebagai pelaksana teknis kewilayahan yang mempunyai wilayah kerja tertentu dan dipimpin oleh camat.

Camat diangkat dan ditetapkan oleh Bupati sebagai struktur pemerintahan daerah otonomi. Karena itu, camat bertanggungjawab langsung kepada Bupati untuk menyelenggarakan urusan pemerintahan kecamatan, maka camat selalu memberikan motivasi/dorongan kepada bawahannya sehingga tugas-tugas yang dilaksanakan dapat berjalan dengan baik. Untuk mewujudkan sikap kerja pegawai yang baik, seorang pemimpin dapat melakukan berbagai cara/teknik/metode dan pendekatan yang tepat seperti membangun asumsi dasar, keyakinan dan norma-norma seperti sopan santun, cara berbicara, cara memberikan pelayanan kepada masyarakat, membangun kebersamaan, penataan ruang kerja dan lain-lain.

Pemerintahan kecamatan merupakan struktur pemerintahan yang berhubungan langsung dengan masyarakat, sehingga semangat kerja pegawai pemerintah kecamatan mudah diperhatikan dan dinilai oleh masyarakat. Masyarakat menyatakan ketidakpuasan dan menilai terhadap semangat kerja pegawai Pemerintah Kecamatan belum dapat merespon kebutuhan masyarakat secara

² PP No.19 Tahun 2008 tentang kecamatan mendefenisikan kecamatan sebagai wilayah kerja camat sebagai perangkat daerah Kabupaten/Kota.

optimal dan maksimal dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sebagai abdi Negara dan masyarakat yang membantu dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Ketidakpuasan tersebut ditandai apabila masyarakat memerlukan pelayanan, harus melalui prosedur yang berbelit-belit dan terkadang melanggar norma-norma dan peraturan yang telah ditetapkan. Sikap ketidaksiapan dan juga kemampuan para pegawai kecamatan belum dimiliki secara obyektif serta kedisiplinan para pegawai kecamatan dalam menjalankan tugasnya juga belum diterapkan dengan baik oleh para pegawai.

Sedangkan untuk dapat menumbuhkan motivasi kerja yang positif di dalam diri pegawai dan pelaksanaan organisasi. Berdasarkan gagasan Herzberg, maka seorang pimpinan harus sungguh-sungguh memberikan perhatian pada faktor-faktor motivator sebagai berikut:

Menurut Manullang, (1987:152-153)³ ada lima faktor *eksternal* dalam memotivasi pegawai yaitu:

- *Achievement* (keberhasilan pelaksana), agar seorang dapat berhasil melaksanakan pekerjaannya, maka pimpinan harus memberikan semangat dalam mengerjakan sesuatu untuk mencapai hasil atau tujuan.
- *Recognition* (pengakuan), adanya pengakuan dari pimpinan dalam melakukan suatu pekerjaan.
- *The work itself* (pekerjaan itu sendiri), pimpinan membuat usaha-usaha yang nyata dan meyakinkan, sehingga bawahan mengerti akan pentingnya pekerjaan yang di lakukannya.
- *Responsibilities* (tanggungjawab), untuk dapat menumbuhkan sikap tanggungjawab terhadap bawahan, maka pimpinan harus menghindari pengawasan yang ketat, dengan memberikan kesempatan untuk bekerja sendiri sepanjang pekerjaan itu memungkinkan dan menumbuhkan partisipasi.
- *Advancement* (pengembangan), pengembangan dapat menjadi motivator yang kuat.

³ Manullang, (1987:152-153) Lima faktor *eksternal* dalam memotivasi pegawai

Kelima faktor *eksternal* dalam memotivasi pegawai tersebut hendaknya mendapat perhatian dalam birokrasi yang *Good governance*. Kelima faktor inilah yang melandasi kerangka pikir program motivasi dalam organisasi.

Sadar akan betapa pentingnya Pegawai negara, dalam hal ini adalah pegawai Kantor Kecamatan Lamba Leda Kabupaten Manggarai Timur, sangat disayangkan karena pada kenyataannya pemanfaatan tenaga kerja para pegawai selaku sumber daya manusia belum optimal, buktinya banyak terlihat gejala-gejala atau masalah yang terjadi yang berhubungan dengan semangat kerja pegawai, antara lain: *Pertama*, banyak terlihat beberapa pegawai justru banyak menganggur dalam menyelesaikan pekerjaannya. *Kedua*, pada saat jam kerja berlangsung, masih terdapat beberapa orang pegawai yang tidak bekerjasama yaitu melakukan kegiatan yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan pokok. *Ketiga*, masih ada beberapa orang pegawai yang terlambat datang ke tempat kerja atau meninggalkan kantor sebelum waktunya.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Faktor-Faktor yang mempengaruhi Semangat Kerja Pegawai Kecamatan Lamba Leda Kabupaten Manggarai Timur”**.

B. Rumusan Masalah

Atas dasar latar belakang masalah tersebut di atas, maka penulis dapat merumuskan masalah: faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Lamba Leda Kabupaten Manggarai Timur?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Lamba Leda.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah :

- a) Dapat digunakan sebagai bahan masukan atau pertimbangan bagi Kepala Kantor di Kantor Kecamatan Lamba Leda Kabupaten Manggarai Timur.
- b) Sebagai informasi bagi peneliti lanjutan yang berminat pada masalah faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja Pegawai Untuk memenuhi tugas akhir sebagai persyaratan memperoleh gelar sarjana Ilmu Pemerintahan pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Katholik Widya Mandira Kupang.