

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi saat ini perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sudah maju pesat ditandai dengan banyaknya perkembangan bisnis yang ada. Perubahan lingkungan yang dinamik membuat berbagai perusahaan maupun instansi pemerintah baik pribadi maupun umum melakukan perubahan terhadap visi, misi, dan strategi. Perubahan yang terjadi ini bisa menjadi penghambat serta sekaligus memunculkan kesempatan bagi organisasi perusahaan (Cesar; 2010:1).

Untuk dapat bersaing dengan perusahaan lain maka dibutuhkan manajemen. Dimana manajemen merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian anggota organisasi yang telah ditetapkan manajemen berhubungan erat dengan usaha penetapan dan pencapaian sasaran tertentu secara objektif dengan menggunakan sumber daya yang ada dengan sebaik-baiknya. Sumber daya manusia yang bekerja di perusahaan pemerintah adalah Pegawai Negeri Sipil dan salah satu perusahaannya yaitu Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandung. Karyawan dan perusahaannya merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan. Karyawan tersebut dianggap sebagai unsur penting karena dengan tidak adanya karyawan maka akan menghambat kegiatan dari organisasi perusahaan, maka perlu adanya koordinasi yang baik agar dapat mendukung tercapainya suatu tujuan perusahaan. Maka perusahaan harus melakukan pelatihan dan pengembangan kepada sumber daya manusia perusahaan untuk mengantisipasi kebutuhan-kebutuhan yang akan datang. Apabila setiap karyawan memiliki kredibilitas dan motivasi kerja yang tinggi, maka laju berjalannya organisasi akan lancar dan pada akhirnya akan mencapai tujuan sesuai rencana (Jatniko; 2009:1).

Dalam menjalankan sumber daya manusia pimpinan hendaknya tidak mengabaikan kebutuhan, harapan dan keinginan yang merupakan sumber kekuatan yang strategis dalam jiwa manusia tentu saja ada yang dapat memotivasi semangat dan kemauan bekerjasama untuk mencapai tujuannya. Manfaat dari motivasi adalah gairah kerja karyawan sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan

orang-orang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang sudah ditentukan (Caesar; 2010:1).

Setiap pimpinan institusi menginginkan agar para karyawannya memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga sasaran-sasaran organisasi dapat tercapai. Banyak institusi yang dihadapkan dengan kondisi kinerja yang bekerja tidak sesuai dengan standar yang sudah ditentukan untuk mencapai tujuan dan sasaran perusahaan. Kemungkinan yang menjadi penyebabnya adalah tingkat pengetahuan dan keterampilan yang rendah serta motivasi kerja karyawan tidak mendukung kearah pencapaian tingkat produktivits kerja yang optimal. Motivasi juga merupakan faktor dalam mencapai prestasi dan produktivitas yang tinggi. Sehubungan dengan itu, melalui manajemen yang benar setidaknya akan memudahkan pengelolaan motivasi kerja karyawan. Pemberian motivasi bukan hanya merupakan tugas dari seorang pimpinan kepada bawahan. Pemberian motivasi juga bukan hanya didasarkan pada pemberian suatu imbalan atas hasil yang dicapai tetapi lebih dari itu (Caesar; 2010:2).

Motivasi yang dimiliki oleh setiap karyawan akan lebih baik apabila didasarkan atas kesadaran dan tanggung jawab yang timbul dari dalam diri karyawan tersebut. Tentunya hal ini tidak mudah, perlu berbagai usaha untuk menumbuhkan kesadaran akan pentingnya motivasi kerja pada diri setiap karyawan. Berbagai strategi dikembangkan agar motivasi kerja karyawan berkembang dan tetap terpelihara salah satunya dengan membentuk suatu tim kerja yang bisa membuat program-program pelatihan yang mampu menumbuhkan kesadaran pentingnya motivasi kerja (Cesar; 2010:1).

Salah satu instansi yang motivasi kerja karyawannya perlu dibina yaitu Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandung karena karyawannya harus dapat mencapai produktivitas yang tinggi dan memiliki semangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandung bergerak di bidang pemerintahan. Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandung ini menuntut karyawan untuk dapat termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya agar dapat bekerja lebih giat dan mencapai sasaran yang ditentukan. Kebijakan yang diberikan oleh instansi Badan Kepegawaian Daerah kepada seluruh karyawannya guna mendorong motivasi dalam bekerja salah satunya yaitu Tambahan Penghasilan Bagi Pegawai Negeri Sipil (TPP) yang dikeluarkan berdasarkan Peraturan Walikota Bandung Nomor 081 Tahun 2013 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Walikota Bandung Nomor 172 Tahun 2012 Tentang Cara Pemberian Tambahan Penghasilan Bagi Pegawai Negeri Sipil Daerah Di Lingkungan Pemerintah Kota Bandung.

TPP bagi Pegawai Negeri Sipil diberikan berdasarkan beban kerja, kondisi kerja/resiko kerja dan prestasi kerja kepada Pegawai Negeri Sipil Daerah yang memegang jabatan struktural, fungsional tertentu dan fungsional umum. TPP berdasarkan prestasi kerja diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil yang dalam melaksanakan tugasnya dinilai mempunyai prestasi kerja dan bagi Pegawai Negeri Sipil yang tidak masuk kerja tanpa pemberitahuan yang sah dan tidak mengikuti apel dikenakan sanksi sesuai dengan ketentuan. Namun setelah melakukan wawancara dengan staf di Bagian Umum dan Kepegawaian dan melihat secara langsung keadaan di lapangan maka penulis menyimpulkan bahwa kebijakan TPP tersebut belum berpengaruh besar terhadap motivasi karyawan. Sehingga masih terdapat karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan, masuk kerja tidak sesuai dengan jam masuk yang ditentukan, menggunakan waktu kerjanya untuk bersantai dan mengobrol (Peraturan Walikota Bandung Nomor 081 tahun 2013).

Berdasarkan uraian diatas, salah satu instansi pemerintahan adalah Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Bandung yang terletak di jalan Wastukencana No. 2 Bandung. Penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dan laporan Tugas Akhir ini dengan judul :

“ANALISIS IMPLEMENTASI TAMBAHAN PENGHASILAN BAGI PNS TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN BAGIAN UMUM DAN KEPEGAWAIAN, BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KOTA BANDUNG”

1.2 Identifikasi Masalah

Motivasi memegang peranan yang sangat penting dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan dan untuk mengukur berhasil atau tidaknya penerapan motivasi di dalam perusahaan diantaranya adalah dengan melakukan penelitian di dalam perusahaan tersebut. Proses motivasi kerja ini dalam pelaksanaannya harus dipertimbangkan dengan baik oleh instansi pemerintah, karena jika tidak akan muncul permasalahan dimana perusahaan akan memperoleh karyawan yang tidak sesuai standar kinerja yang harus dicapai organisasi.

Berdasarkan uraian di atas penulis mengidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimanakah implementasi TPP pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandung?
2. Bagaimana motivasi kerja karyawan Bagian Umum dan Kepegawaian, Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandung?
3. Apakah ada hubungan antara pengimplementasian TPP terhadap motivasi kerja karyawan Bagian Umum dan Kepegawaian pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandung?

1.3 Maksud Dan Tujuan Penelitian

Adapun maksud penulis mengadakan penelitian di Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandung ini untuk mendapatkan data dan informasi tentang pelaksanaan motivasi kerja di BKD Kota Bandung. Selain itu untuk pembuatan tugas akhir dalam menempuh ujian akhir Diploma III di Universitas Widyatama.

Sedangkan tujuan penulisan ini adalah untuk :

1. Mengetahui implementasi TPP pada Bagian Umum dan Kepegawaian, Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandung.
2. Mengetahui motivasi kerja karyawan Bagian Umum dan Kepegawaian, Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandung.
3. Mengetahui implementasi TPP terhadap motivasi kerja karyawan Bagian Umum dan Kepegawaian, Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

Dari hasil penelitian diharapkan dapat memberi manfaat dan informasi penting baik secara langsung maupun tidak langsung bagi :

1. Implikasi Akademik

Hasil dari penelitian yang dilakukan diharapkan dapat membantu dalam pelaksanaan motivasi kerja di perusahaan sehingga meminimalkan penyimpangan terjadi.

2. Implikasi Manajerial

Penulis berharap laporan tugas akhir ini bermanfaat bagi pihak lain yang berminat untuk menjadikan bahan pertimbangan guna mempelajari dan menerapkan Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya bagi pihak Akademik.