

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Otonomi daerah sebagai salah satu bentuk desentralisasi pemerintahan pada hakekatnya ditujukan untuk memenuhi kebutuhan bangsa secara keseluruhan yaitu upaya untuk mendekati tujuan-tujuan penyelenggaraan pemerintahan untuk mewujudkan cita-cita masyarakat yang lebih baik, adil dan makmur. Semangat otonomi daerah telah memunculkan suatu sikap kecintaan terhadap daerah untuk lebih memberikan peluang kepada pengembangan pembangunan serta semangat persatuan dan kesatuan bangsa.

Sebagai mana diamanatkan dalam Undang-Undang No. 32 Tahun 2004 tentang pemerintah daerah bahwa secara nasional pegawai negeri sipil memiliki posisi penting untuk menyelenggarakan pemerintahan dan difungsikan sebagai alat pemersatu bangsa, hal ini diharapkan agar perilaku aparatur diarahkan untuk meningkatkan kinerja pemerintahan melalui pembinaan aparatur yang etis, bermoral, berdisiplin, profesional, produktifitas dan bertanggung jawab dalam rangka mewujudkan pemerintahan yang baik, sekaligus untuk memantapkan dan memelihara persatuan dan menjaga integritas nasional secara lestari.

Dari uraian di atas dikatakan bahwa kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan sesuai dengan Otonomi Daerah sangat tergantung pada aparat daerah dalam arti kompleksitas permasalahan yang berkembang dalam semua aspek kehidupan masyarakat menumbuhkan respon yang memadai dan profesionalisme aparat itu sendiri. Aparatur yang memiliki profesionalisme yang tinggi akan mampu menjalankan fungsi pemerintahan yaitu pemberdayaan dan pelayanan yang tepat waktu.

Mengacu pada amanat UU No.32 Tahun 2004 dimaksud, maka para aparatur pemerintah diharapkan menerapkan pola pengembangan perilaku kerja yang terarah atau memiliki keseragaman baik dipengaruhi oleh nilai, tujuan dan keadaan eksternal yang bersangkutan sebagai suatu identitas.

Adapun sasaran yang menjadi arah perilaku kerja yang berlandaskan pada budaya kerja baik dalam jangka pendek dan menengah yang ingin dicapai dalam KEPMENPAN meliputi hal-hal sebagai berikut:

1. Menumbuh kembangkan nilai-nilai moral dan budaya kerja produktif kepada setiap aparatur yang bersumber dari nilai Pancasila, agama, dan nilai kerja produktif modern sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.
2. Memperbaiki persepsi, pola pikir dan perilaku aparatur negara yang menyimpang dalam penyelenggaraan pemerintah, pembangunan dan pelayanan.
3. Meningkatkan kineja aparatur melalui kelompok kerja dan forum profesional, agar lebih peka, kreatif dan dinamis untuk memperbaiki kinerjanya secara berkelanjutan.
4. Memperbaiki citra aparatur dan meningkatkan kepercayaan masyarakat kepada aparatur (25/KEP/M.PAN/04/2002).

Dengan sasaran di atas menuntut perilaku seseorang aparatur secara terpola dalam arti :

1. Perilaku kerja merupakan budaya sebagai sistem aturan.
2. Memungkinkan rasa lebih baik dalam mengerjakan sesuatu dan;
3. Dapat meningkatkan kesanggupan untuk mencapai daya saing dengan keadaan – keadaan berbeda. Sehingga aparat diformulasikan bahwa perilaku kerja aparatur dapat diartikan sebagai sikap individu dan kelompok aparatur negara yang didasari atas nilai-nilai yang diyakini kebenarannya dan telah menjadi sifat serta kebiasaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari (KEPMENPAN 2:2002)

Pada dasarnya setiap organisasi diselenggarakan untuk mencapai tujuan tertentu dengan penyelenggaraan serangkaian kegiatan dan hasil yang dicapai melalui penyelenggaraan kegiatan-kegiatan tersebut disebut produktivitas kerja. Produktivitas yang dimiliki organisasi dan hakekatnya merupakan suatu akibat dari persyaratan itu harus diupayakan oleh pimpinan adalah melaksanakan program-program kerja untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

Demikian pentingnya produktivitas baik bagi organisasi swasta maupun pemerintah maka peningkatan produktivitas kerja pegawai akan membawa dampak positif bagi kemajuan organisasi yang efisien dan efektif. Menurut pendapat Abdul Samad; “Sedemikian pentingnya produktivitas sebagai mana dengan pemikiran diatas jika produktivitas dapat tercapai pada tingkat yang tinggi sehingga akan membawa dampak positif bagi organisasi yang dimaksud dampak ini berupa peningkatan kesejahteraan yang terlibat dalam organisasi maupun berupa kemajuan bagi perusahaan itu sendiri “ (Saksono,1991:36)

Adapun kegagalan yang sering dihadapi dalam organisasi untuk mencapai tujuannya, dikarenakan kurangnya perhatian terhadap produktivitas pegawai, karena itu setiap pegawai di lingkungan organisasi tersebut berkewajiban untuk melaksanakan seluruh pekerjaan yang dipercayakan kepadanya secara berdayaguna dan berhasil guna. Hasil yang dicapai oleh pegawai itu memperlihatkan tingkat produktivitas di unit kerjanya masing-masing.

Dari berbagai faktor di atas, dalam penelitian ini lebih difokuskan pada faktor kepemimpinan, motivasi dan pengawasan untuk diteliti lebih jauh. Secara teoritis pelaksanaan setiap kegiatan dipengaruhi oleh kepemimpinan yakni, “kemampuan dan keterampilan seorang yang menduduki jabatan sebagai pemimpin, satuan kerja untuk berperilaku positif, ia memberikan sumbangsinya di dalam pencapaian tujuan organisasi (Siagian,1989:24). Dengan peranan pemimpin diharapkan proses kegiatan yang dijalankan, mencapai keberhasilan dalam suatu organisasi.

Motivasi merupakan faktor penggerak maupun dorongan yang dapat memicu timbulnya rasa semangat dan juga mampu merubah tingkah laku manusia atau individu untuk menuju pada hal yang lebih baik untuk dirinya sendiri. (Sardiman, 1986:750) menjelaskan motivasi belajar merupakan faktor psikis yang bersifat non intelektual. Peranannya yang khas adalah dalam hal penumbuhan gairah, merasa senang dan semangat untuk belajar.

Sedangkan pengawasan adalah kegiatan manajer yang mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan dan atau hasil yang dikehendaki (Sarwoto,10991:94)

Kantor Kecamatan Malaka Tengah Kabupaten Malaka sebagai salah satu organisasi pemerintah menuntut adanya Hubungan Kepemimpinan, Motivasi dan Pengawasan yang baik dengan Produktivitas kerja pegawai sehingga dapat memenuhi segala kebutuhan masyarakat.

Berdasarkan latar belakang pemikiran diatas maka penulis ingin meneliti hubungan antara kepemimpinan, motivasi dan pengawasan terhadap produktivitas kerja pegawai, dengan mengangkat sebuah judul penelitian yaitu; “HUBUNGAN KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN PENGAWASAN DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN MALAKA TENGAH, KABUPATEN MALAKA, PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR.

B. PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka yang menjadi permasalahan pokok dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana kepemimpinan, motivasi dan pengawasan dengan produktivitas kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Malaka Tengah, Kabupaten Malaka, Provinsi Nusa Tenggara Timur?
2. Apakah ada hubungan yang signifikan antara kepemimpinan, motivasi dan pengawasan dengan produktivitas kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Malaka Tengah, Kabupaten Malaka, Provinsi Nusa Tenggara Timur?

C. TUJUAN DAN KEGUNAAN PENELITIAN

Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui gambaran kepemimpinan, motivasi dan pengawasan dengan produktivitas kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Malaka Tengah, Kabupaten Malaka, Provinsi Nusa Tenggara Timur
2. Untuk mengetahui hubungan yang signifikan antara kepemimpinan, motivasi dan pengawasan dengan produktivitas kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Malaka Tengah, Kabupaten Malaka, Provinsi Nusa Tenggara Timur.