

# BAB I

## PENYAJIAN MASALAH PENELITIAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Pembangunan daerah tertinggal merupakan upaya terencana untuk mengubah suatu daerah yang dihuni oleh komunitas dengan berbagai permasalahan sosial ekonomi dan keterbatasan fisik, menjadi daerah yang maju dengan komunitas yang kualitas hidupnya sama atau tidak jauh tertinggal dibandingkan dengan masyarakat Indonesia lainnya. Pembangunan daerah tertinggal ini berbeda dengan penanggulangan kemiskinan dalam hal cakupan pembangunannya. Pembangunan daerah tertinggal tidak hanya meliputi aspek ekonomi, tetapi juga aspek sosial, budaya, dan keamanan (bahkan menyangkut hubungan antara daerah tertinggal dengan daerah maju). Di samping itu kesejahteraan kelompok masyarakat yang hidup di daerah tertinggal memerlukan perhatian dan keberpihakan yang besar dari pemerintah.

Berdasarkan hal tersebut di atas, diperlukan program pembangunan daerah tertinggal yang lebih difokuskan pada percepatan pembangunan di daerah yang kondisi sosial, budaya, ekonomi, keuangan daerah, aksesibilitas, serta ketersediaan infrastruktur masih tertinggal dibanding dengan daerah lainnya. Kondisi tersebut pada umumnya terdapat pada daerah yang secara geografis terisolir dan terpencil seperti daerah perbatasan antarnegara, daerah pulau-pulau kecil, daerah pedalaman, serta daerah rawan bencana. Di samping itu, perlu perhatian khusus pada daerah yang secara ekonomi mempunyai potensi untuk maju namun mengalami ketertinggalan sebagai akibat terjadinya konflik sosial maupun politik. Pembentukan Kementerian Pembangunan Daerah Tertinggal merupakan salah satu wujud komitmen Pemerintah untuk mempercepat pencapaian sasaran agenda tersebut diatas. Sebagai lembaga kementerian yang baru, maka terlebih dahulu perlu didukung dengan penyusunan rencana strategis (renstra) yang menjabarkan strategi pembangunan Daerah Tertinggal dalam menghadapi permasalahan dan tantangan tersebut diatas.

Beberapa agenda dan program prioritas yang terkait dengan tugas dan fungsi peran dari Kementerian Pembangunan Daerah Tertinggal akan

bersinggungan dengan (1) agenda dan program Pertahanan, Keamanan, Politik, dan Harmoni Sosial, seperti: memperbaiki proses desentralisasi dan otonomi daerah dalam menjaga keutuhan dan kedaulatan Negara Kesatuan Republik Indonesia, turut serta menjaga dan penanggulangan keamanan dalam negeri dari gerakan separatisme daerah, konflik SARA, teror internasional maupun lokal, harmonisasi dan integrasi sosial, dan menjaga terjaminnya toleransi beragama; (2) agenda dan program Keadilan, Hukum, HAM, dan Keadilan akan bersinggungan dengan perwujudan keadilan sosial dan persamaan kesempatan; (3) agenda dan program Demokrasi bersinggungan dengan perwujudan *civil society* seperti pemberdayaan masyarakat dan peranserta masyarakat; (4) agenda dan program Ekonomi dan Kesejahteraan akan bersinggungan dengan memacu pertumbuhan ekonomi, meningkatkan peran sektor riil dan dunia usaha, mengurangi tingkat pengangguran dan kemiskinan, memacu pembangunan infrastruktur, menggalakan dan menggerakkan investasi, dan meningkatkan kualitas hidup, pendidikan, kesehatan, dan lingkungan hidup.

Pada hakekatnya pembangunan daerah merupakan kewenangan dari pemerintah daerah baik Provinsi maupun Kabupaten, sedangkan Pemerintah berfungsi sebagai motivator dan fasilitator dalam percepatan pembangunan pada daerah tertinggal. Namun demikian, pembangunan daerah tertinggal tidak mungkin berhasil tanpa dukungan dan kerja keras para pemangku kepentingan (*stakeholders*). Kementerian Pembangunan Daerah Tertinggal melakukan fungsi fasilitasi, koordinasi, sinkronisasi, dan akselerasi pembangunan daerah tertinggal. Untuk itu diperlukan penyamaan persepsi dan langkah tindak lanjut yang dapat disepakati oleh seluruh *stakeholders*.

Kinerja pegawai merupakan hasil atau prestasi kerja pegawai yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai. Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi organisasi. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan yang paling serius karena

keberhasilan untuk mencapai tujuan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Pada saat ini, pimpinan Sekretariat Kementerian Pembangunan Daerah tertinggal (KPDT) sering mengeluhkan menurunnya kualitas kinerja para bawahannya, hal ini sangat mengecewakan. Pegawai tidak dapat menyelesaikan tugas dengan baik sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Banyak waktu tersita hanya untuk memperbaiki kesalahan pekerjaan yang seharusnya tidak perlu terjadi. Tidak diberikannya pelatihan dan pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan pegawai, ini membuat kinerja para pegawai menjadi menurun.

Dalam motivasi biasanya terkandung keinginan, harapan, kebutuhan, tujuan, sasaran, dorongan dan insentif. Para pegawai bekerja dengan harapan akan memperoleh upah atau gaji yang dapat untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Dorongan seseorang untuk bekerja dipengaruhi adanya kebutuhan yang harus dipenuhi dan tingkat kebutuhan yang berbeda pada setiap pegawai, sehingga dapat terjadi perbedaan motivasi dalam berprestasi. Selain itu, pemenuhan kebutuhan dari para pegawai akan pelayanan dan penghargaan oleh atasan terhadap prestasi kerja yang dihasilkannya yang sesuai dengan prinsip keadilan dapat memotivasi kerja mereka.

Para pegawai Sekretariat KPDT berharap agar pihak pimpinan lebih transparan dan objektif dalam memberikan penilaian kinerja pegawai, karena penilaian kinerja merupakan tolok ukur bagi instansi untuk mempromosikan pegawai yang bersangkutan. Ada satu masalah di mana seorang pegawai yang kurang berprestasi dalam melakukan pekerjaan memperoleh promosi yang sama dengan pegawai lain yang prestasinya cukup baik. Tentu pegawai yang mempunyai prestasi yang baik tersebut merasakan ketidakadilan atas tindakan tersebut.

Selain itu, faktor lingkungan kerja juga turut menyumbang terjadinya penurunan kinerja pegawai Sekretariat KPDT. Lingkungan kerja yang kurang nyaman untuk bekerja secara maksimal dan iklim kerja yang kurang terbuka sehingga menimbulkan ketidakpuasan dan rasa takut bagi karyawan untuk mengutarakan kepentingannya, yang pada akhirnya menyebabkan sasaran

program kerja yang telah ditetapkan sulit tercapai dan kadang menyebabkan miskomunikasi dan miskoordinasi antar sesama pegawai.

Kondisi kerja yang aman, serta didukung rekan kerja yang dapat diajak untuk bekerja sama dalam berbagai aktifitas merupakan keinginan dari setiap pegawai di suatu organisasi. Dengan situasi semacam itu diharapkan para pegawai dapat bekerja secara maksimal dan senang terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Pegawai tidak hanya secara formalitas bekerja dikantor, tetapi harus mampu merasakan dan menikmati pekerjaannya, sehingga ia tidak akan merasa bosan dan lebih tekun dalam beraktifitas. Para pegawai akan lebih senang dalam bekerja apabila didukung oleh berbagai situasi yang kondusif, sehingga dapat mengembangkan keterampilan yang dimilikinya.

Permasalahan tersebut tentu saja tidak boleh dibiarkan terjadi berlarut-larut, karena akan berdampak pada kinerja organisasi. Menyadari akan pentingnya permasalahan di atas, dan dari pengamatan penulis terlihat bahwa kinerja pegawai tersebut belum optimal sehingga mendorong penulis untuk mengkaji masalah kinerja pegawai Sekretariat KPDT dalam bentuk tesis dengan judul *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Insentif dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Satker Kementerian Pembangunan Daerah Tertinggal”*.

## 1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

- a. Pegawai kurang dapat menyelesaikan tugas dengan baik sesuai dengan target yang telah ditetapkan.
- b. Banyak waktu tersita hanya untuk memperbaiki kesalahan pekerjaan yang seharusnya tidak perlu terjadi.
- c. Minimnya pemberian pelatihan dan pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan pegawai.
- d. Pemenuhan kebutuhan dari para pegawai akan pelayanan dan penghargaan oleh atasan terhadap prestasi kerja yang dihasilkannya belum sesuai dengan prinsip keadilan.

- e. Pimpinan belum transparan dan objektif dalam memberikan penilaian kinerja pegawai.
- f. Lingkungan kerja yang kurang nyaman untuk bekerja secara maksimal.
- g. Iklim kerja yang kurang terbuka sehingga menimbulkan ketidakpuasan dan rasa takut bagi karyawan untuk mengutarakan kepentingannya.
- h. Sasaran program kerja yang telah ditetapkan sulit tercapai.
- i. Sering terjadi miskomunikasi dan miskoordinasi antar sesama pegawai.

### **1.3. Ruang Lingkup Penelitian**

Mengingat keterbatasan waktu, tenaga, dan dana, serta agar penelitian menjadi lebih fokus sehingga didapat hasil yang optimal, maka penelitian ini dibatasi pada analisis pengaruh gaya kepemimpinan, insentif dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan November 2013 – Februari 2014 di Satker Sekretariat Kementerian Pembangunan Daerah Tertinggal.

### **1.4. Perumusan Masalah Penelitian**

Masalah yang akan dianalisis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Satker Sekretariat Kementerian Pembangunan Daerah Tertinggal ?
- b. Apakah terdapat pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan di Satker Sekretariat Kementerian Pembangunan Daerah Tertinggal ?
- c. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Satker Sekretariat Kementerian Pembangunan Daerah Tertinggal ?
- d. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan, insentif dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Satker Sekretariat Kementerian Pembangunan Daerah Tertinggal ?

### **1.5. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

#### **a. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

- 1). Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Satker Sekretariat Kementerian Pembangunan Daerah Tertinggal ?
- 2). Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan di Satker Sekretariat Kementerian Pembangunan Daerah Tertinggal ?
- 3). Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Satker Sekretariat Kementerian Pembangunan Daerah Tertinggal ?
- 4). Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan, insentif dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Satker Sekretariat Kementerian Pembangunan Daerah Tertinggal ?

**b. Kegunaan Penelitian**

Adapun kegunaan penelitian ini adalah:

- 1). Kegunaan praktis

Dapat dijadikan masukan kepada pimpinan Satker Sekretariat Kementerian Pembangunan Daerah Tertinggal untuk meningkatkan kinerja karyawan Satker Sekretariat Kementerian Pembangunan Daerah Tertinggal yang berkaitan dengan faktor-faktor yang dijadikan variabel penelitian.

- 2). Kegunaan teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat memperkaya hasil penelitian dan bahan referensi bagi Satker Sekretariat Kementerian Pembangunan Daerah Tertinggal dan Program Pascasarjana Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jakarta, khususnya pada konsentrasi Manajemen SDM, sebagai bahan informasi bagi para pembaca, serta sekaligus sebagai bahan referensi bagi penelitian selanjutnya.