

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pendidikan di Indonesia sekarang ini memasuki era perubahan dan era peningkatan mutu. Era perubahan mutu pendidikan mengandung arti bahwa segala aspek pendidikan seperti peraturan dan manajemen telah dilakukan berbagai perubahan secara mendasar, hal ini terlihat dengan disahkannya Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional (UU SISDIKNAS) No.20 Tahun 2003 sebagai aturan dasar dari penyelenggaraan pendidikan. Sedangkan era peningkatan mutu pendidikan mengandung arti bahwa pemerintah sedang giat-giatnya berupaya meningkatkan mutu dalam segala aspek sumber daya khususnya sumber daya manusianya, seperti tenaga pendidik dan tenaga kependidikan terutama yang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Dalam mengelola sumber daya manusia dengan setepat-tepatnya suasana lembaga yang kondusif merupakan harapan setiap elemen, baik yang menduduki sebagai jabatan pimpinan maupun sebagai bawahan dalam suatu lembaga. Namun untuk menciptakan suasana lembaga yang kondusif tersebut tidaklah mudah untuk dicapai, hal ini dikarenakan bahwa sikap dan perilaku antar individu dalam suatu lembaga berbeda-beda. Sikap dan perilaku yang ditampilkan oleh setiap individu tersebut dipengaruhi oleh suasana batin yang ada didalam dirinya atau disebut dengan istilah moral kerja, Seperti yang dikemukakan oleh Hadari Nawawi (1985: 122) bahwa:

Moral adalah suasana batin yang mempengaruhi tujuan individu dan tujuan organisasi. Suasana batin itu terwujud di dalam aktifitas individu pada saat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Suasana batin dimaksud berupa perasaan senang atau tidak senang, bergairah atau tidak bergairah dan bersemangat atau tidak bersemangat, dalam melakukan suatu pekerjaan.

Pendapat diatas dipertegas oleh Sastrohadiwiryono (2003: 282), yang mengemukakan bahwa:

Moral kerja atau semangat dan kegairahan kerja secara deskriptif dapat diartikan sebagai suatu kondisi rohaniah, atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok-kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Dari pendapat para ahli diatas, moral kerja pegawai dapat diartikan sebagai perasaan senang atau tidak senang individu pegawai atau kelompok-kelompok pegawai yang ditimbulkan melalui sikap atau perilaku dari pegawai tersebut terhadap apa yang diberikan lembaga. Moral kerja yang tinggi dari para pegawai dapat ditampilkan dengan tingginya tingkat kedisiplinan, kerjasama dan tanggung-jawabnya terhadap pekerjaannya, sedangkan moral kerja yang rendah akan ditampilkan melalui kebalikan dari moral kerja yang tinggi tersebut. Hal ini sejalan dengan pendapat Alfred R. Lateiner (dalam Runingsih, 2010) yang mengungkapkan bahwa: 'Moral kerja atau semangat kerja yang tinggi ditampilkan melalui sikap individu untuk bekerjasama dengan disiplin dan rasa tanggung jawab dalam pekerjaannya.'

Menurut pendapat Nitisemito (2001: 161), ada beberapa keuntungan yang dapat diperoleh dari tingginya semangat kerja dan kegairahan kerja pada sebuah perusahaan, diantaranya sebagai berikut:

1. Pekerjaan akan lebih cepat terselesaikan
2. Kerusakan akan dapat dikurangi
3. Absensi akan dapat diperkecil
4. Produktifitas kerja dapat ditingkatkan
5. Ongkos per-unit dapat diperkecil

Paparan diatas menunjukkan bahwa banyak manfaat yang akan ditimbulkan dari tingginya moral kerja atau semangat dan kegairahan kerja pegawai dalam menciptakan suasana lembaga yang kondusif. Sehingga, dengan terciptanya suasana lembaga yang kondusif, dapat memperbesar kemungkinan tercapainya tujuan lembaga secara efektif dan efisien.

Selain menjelaskan manfaat yang akan didapatkan dari tingginya moral kerja atau semangat dan kegairahan kerja, Nitisemito (2001: 168) mengungkapkan juga beberapa indikasi dari turunnya semangat kerja dan kegairahan kerja pegawai. Diantaranya sebagai berikut:

1. Turun atau rendahnya aktifitas kerja
2. Tingkat absensi yang naik
3. *Labour Turn Over* yang tinggi atau keluar masuknya karyawan yang tinggi
4. Tingkat kerusakan yang naik dan tinggi. (tingkat kerusakan bahan baku, bahan jadi ataupun peralatan yang dipergunakan meningkat)
5. Kegelisahan dimana-mana.
6. Tuntutan yang sering terjadi
7. Pemogokan.

Berdasarkan uraian mengenai dampak dari naik dan turunnya moral kerja atau semangat dan kegairahan kerja diatas, Nitisemito (2001: 170) mengungkapkan juga beberapa upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan semangat kerja dan kegairahan kerja. Diantaranya sebagai berikut:

1. Gaji yang cukup
2. Memperhatikan kebutuhan rohani
3. Sekali-kali perlu suasana santai
4. Harga diri perlu mendapat perhatian
5. Tempatkan karyawan pada posisi yang tepat
6. Berikan kesempatan kepada mereka untuk maju
7. Perasaan aman menghadapi masa depan perlu diperhatikan
8. Usahakan karyawan mempunyai loyalitas
9. Sekali-kali karyawan perlu diajak berunding.
10. Pemberian insentif yang terarah
11. Fasilitas yang menyenangkan

Salah satu faktor penting yang dapat dilakukan oleh lembaga dalam upaya meningkatkan moral kerja pegawai yaitu dengan dilakukannya pemberian insentif yang terarah. Walaupun nampak seperti suatu hal yang sederhana, pemberian insentif ini mempunyai daya perangsang yang kuat dalam upaya meningkatkan moral kerja atau semangat kerja dari para pegawai itu sendiri. Misalnya dengan dilakukannya pemberian insentif yang terarah oleh lembaga, minat dari para pegawai untuk meningkatkan prestasi kerjanya tinggi.

Banyak pendapat yang mengemukakan mengenai insentif, namun pada intinya menurut G. R Terry dalam Suwatno (2000: 123) bahwa "*Laterry incentive means that which inates or a tendency to incite action.*" Dengan demikian insentif dapat dikatakan sebagai sesuatu yang merangsang minat untuk bekerja. Pendapat di atas dipertegas oleh Sarwoto (2000: 144), yang mengungkapkan bahwa:

Insentif yaitu salah satu sarana motivasi yang dapat diberi batasan sebagai perangsang ataupun pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada karyawan agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berpartisipasi dengan perusahaan.

Pendapat diatas menjelaskan bahwa insentif diartikan sebagai sebuah daya perangsang yang kuat untuk meningkatkan moral kerja atau semangat dan kegairahan kerja pegawai melalui pemberian tambahan penghasilan diluar gaji pokok yang memungkinkan seluruh pegawai merasakan bersama kemakmuran lembaga.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan di Dinas Pendidikan Kota Bandung, bahwa pada dasarnya insentif yang diberikan terhadap para pegawainya telah dilakukan melalui perantara Pemerintah Daerah Kota Bandung. Hal ini dapat dilihat dengan disahkannya Keputusan Walikota Bandung nomor 172 tahun 2012 tentang tata cara pemberian tambahan penghasilan bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) daerah di lingkungan pemerintah Kota Bandung. Dan pada Bab.II Pasal ke-2 dijelaskan maksud dan tujuannya, yaitu meningkatkan disiplin kerja dan peningkatan sasaran kinerja PNS. Selain itu, hal tersebut dipertegas dengan misi dari Dinas Pendidikan Kota Bandung, diantaranya: pada poin ke-1 yaitu peningkatan aksesibilitas dan mutu pendidikan menuju standar nasional mutu pendidikan, serta pada poin ke-5 yaitu peningkatan profesionalisme dan kesejahteraan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan.

Namun, semua itu kembali lagi pada lembaga dalam hal ini pelaksanaan pemberian insentif yang dilakukan oleh Dinas Pendidikan Kota Bandung dan dari diri pegawainya sendiri, apakah dengan dilakukannya pemberian insentif atau tambahan penghasilan dapat meningkatkan moral kerja dari para pegawainya diantaranya seperti; meningkatnya disiplin kerja, kerjasama dan tanggung jawab dalam pekerjaannya atau sebaliknya.

Terdapat beberapa indikasi masih rendahnya moral kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung, indikasi tersebut dapat dilihat dari fenomena seperti; masih terdapat beberapa pegawai yang melanggar aturan jam masuk dan jam keluar kerja, beberapa pegawai yang mengisi waktu jam kerjanya dengan keluar dari meja kerja hanya untuk mengobrol dan beberapa pegawai yang melakukan pekerjaan yang tidak berhubungan dengan pekerjaan yang seharusnya. Seperti membuka internet untuk sekedar chatting dengan temannya dan bermain game atau bermain *handpone*.

Memperhatikan fenomena tersebut, maka cukup gambaran bahwa pemberian insentif yang terarah terhadap pegawai masih perlu dikaji kembali. Pemberian Insentif yang terarah akan sangat efektif untuk mendorong semangat kerja para pegawai, karena selain dapat menambah penghasilan para pegawainya, pemberian insentif yang terarah dapat menumbuhkan atau meningkatkan rasa bangga dan kesenangan yang tinggi terhadap lembaga dan hal itu dapat dilihat dari moral kerja yang tinggi dari para pegawainya seperti tingkat disiplin kerja, kerjasama dan tanggung jawab yang tinggi terhadap lembaga.

Namun apabila pemberian insentif yang terarah tersebut tidak dapat dilakukan, dampak yang akan ditimbulkan adalah semangat kerja yang rendah dari para pegawainya seperti yang sudah dijelaskan diatas. Dan apabila masalah ini dibiarkan berlarut-larut, tidak menutup kemungkinan dampak yang akan ditimbulkan oleh para pegawai terhadap lembaga akan jauh lebih negatif dari apa yang diperkirakan. Karena bagaimanapun juga para pegawai-lah yang pada akhirnya menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu kebijakan, strategi,

maupun langkah-langkah kegiatan operasional oleh pimpinan-pimpinan lembaga yang siap dilaksanakan.

Berdasarkan paparan diatas, maka dalam penelitian ini penulis tertarik untuk meneliti kedua variabel tersebut dengan judul **“Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Moral Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung.”**

B. Identifikasi dan Perumusan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Fokus permasalahan adalah pemberian insentif yang dilakukan oleh lembaga yaitu Dinas Pendidikan Kota Bandung kepada para staf pegawai, khususnya yang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan memiliki peranan sangat penting bagi pelaksanaan segala proses manajemen. Peneliti mengidentifikasi masalah yang terjadi adalah ketika insentif itu diberikan, pegawai kurang merespon dengan peningkatan moral kerja dari pegawai itu sendiri.

Untuk memudahkan peneliti dan membatasi penelitian, maka permasalahan diidentifikasi sebagai berikut:

- a. Pembahasan mengenai pemberian insentif yang dilakukan lembaga yaitu Dinas Pendidikan Kota Bandung dan Pemerintah Daerah Kota Bandung kepada staf pegawai khususnya yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS).
- b. Pembahasan mengenai moral kerja dari para staf pegawai khususnya yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Pendidikan Kota Bandung.

- c. Pembahasan mengenai seberapa besar pengaruh pemberian insentif terhadap moral kerja dari para staf pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung.

2. Perumusan Masalah

Rumusan masalah merupakan gambaran umum mengenai ruang lingkup penelitian dan penelaahan variabel penelitian. Hal ini sependapat dengan Sugiyono (2012: 350), yang mengungkapkan bahwa “Rumusan masalah merupakan suatu pernyataan yang akan dicari jawaban melalui pengumpulan data.” Berdasarkan pendapat tersebut, masalah akan dibahas kedalam beberapa rumusan masalah yang berbentuk pertanyaan sebagai berikut:

- a. Bagaimanakah pemberian insentif terhadap pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung?
- b. Bagaimanakah moral kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung?
- c. Seberapa besar pengaruh pemberian insentif terhadap moral kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian pada intinya merupakan sasaran atau harapan yang akan dicapai dalam penyelenggaraan penelitian ini. Dengan kata lain, bahwa tujuan penelitian merupakan arah yang akan dicapai oleh peneliti dalam melakukan penelitian. Adapun tujuan penelitian yang diharapkan dalam penyelenggaraan penelitian ini, diantaranya sebagai berikut:

1. Tujuan Umum

Tujuan umum dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif terhadap moral kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung.

2. Tujuan Khusus

- a. Memperoleh gambaran tentang pemberian insentif bagi pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung.
- b. Memperoleh gambaran tentang moral kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung.
- c. Mengkaji dan menganalisis seberapa besar pengaruh pemberian insentif terhadap moral kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung.

D. Metode Penelitian

Sugiyono (2012: 2) mengungkapkan bahwa “Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.” Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif yaitu perolehan informasi atau data yang relevan dengan masalah yang diteliti melalui penelaahan berbagai konsep atau teori yang dikemukakan oleh para ahli. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Arikunto (2006: 86) bahwa “Metode deskriptif adalah metode penelitian yang digunakan dalam mengkaji permasalahan-permasalahan yang terjadi saat ini atau masa sekarang.”

Sedangkan pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, yaitu pendekatan yang dimungkinkan dilakukannya pencatatan dan penganalisaan data hasil penelitian secara eksak dengan

menggunakan perhitungan statistik. Hal ini ditegaskan oleh pendapat dari Arikunto (2006: 86) bahwa “Pendekatan kuantitatif merupakan pendekatan yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian dengan cara mengukur indikator-indikator variabel sehingga dapat diperoleh gambaran umum dan kesimpulan masalah penelitian.”

E. Manfaat Penelitian

1. Segi Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan atau kontribusi terhadap keilmuan Administrasi Pendidikan, karena penelitian ini sesuai dengan disiplin ilmu Administrasi Pendidikan yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) khususnya dalam lingkup bahasan tentang pemberian insentif dan moral kerja pegawai.

2. Segi Operasional

- a. Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan dan pengembangan pola pikir peneliti khususnya dalam hal pemberian insentif dan moral kerja pegawai.
- b. Bagi lembaga, penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang berarti akan pentingnya pemberian insentif pegawai dan moral kerja pegawai bagi kemajuan lembaga.
- c. Bagi dunia pendidikan pada umumnya, penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan sumber referensi dan inspirasi untuk lebih memperdalam permasalahan yang berkaitan dengan pemberian insentif pegawai dan moral kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung.

F. Struktur Organisasi Skripsi

Struktur skripsi ini berdasarkan pada buku pedoman penulisan karya ilmiah Universitas Pendidikan Indonesia tahun 2011 yang didalamnya terdiri dari 5 bab bahasan, diantaranya sebagai berikut:

Bab I ini berisi uraian tentang pendahuluan skripsi yang memuat: latar belakang penelitian, identifikasi dan perumusan masalah, tujuan penelitian, metode penelitian, manfaat penelitian, dan struktur organisasi skripsi.

Bab II kajian pustaka, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian, yang memuat: konsep-konsep, teori-teori, hasil penelitian terdahulu yang relevan dan merupakan landasan penelitian secara teoritik, kerangka pemikiran peneliti dalam melakukan penelitian serta hipotesis penelitian.

Bab III metode penelitian, yang memuat: penjabaran yang rinci mengenai metode penelitian serta komponen-komponen penelitiannya. Dalam hal ini, penulis menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif.

Bab IV hasil penelitian dan pembahasan, memuat pengolahan atau analisis data beserta pembahasan dan analisis hasil temuan di lapangan dengan pemaparan data, dan pembahasan data.

Bab V kesimpulan dan rekomendasi, menyajikan penafsiran dan pemaknaan peneliti terhadap hasil analisis temuan penelitian.