

**PERANAN MOTIVASI SERTA DISIPLIN KERJA
DALAM MENINGKATKAN PELAYANAN PUBLIK
DI ERA OTONOMI DAERAH
(STUDI PADA BPTP JAWA TIMUR DI KARANGPLOSO)**

Willy Tri Hardianto

Program Studi Ilmu Adm. Negara, Universitas Tribhuwana Tungadewi, Malang

Email : willytrihardianto@yahoo.co.id

ABSTRACT

Human resources management is important thing to organization existence so, this field, need a good human resources qualities. Motivation and work discipline will create good qualities human resources that organization needed. Location on this research on BPTP Jawa Timur di Karangploso. This research is done by interview and observasi. A point on this research are motivation and work discipline that applied on BPTP Jawa Timur di Karangploso is given direct influence and proved by same change.

Key Words : *Motivation, Discipline, Public Service*

PENDAHULUAN

Organisasi di era otonomi daerah seperti sekarang ini merupakan wadah sekelompok orang yang memiliki tujuan yang ingin dicapai melalui orang-orang tersebut merupakan kunci tercapainya tujuan yang telah ditentukan. Hal ini menunjukkan bahwa peran serta manusia memegang peranan penting dalam organisasi.

Organisasi dan manusia, sebagai orang yang bekerja di dalamnya, mempunyai keterkaitan antara yang satu dengan yang lain. Organisasi perlu memperhatikan 2 hal:

1. Organisasi memiliki tujuan yang hendak dicapai
2. Manusia menginginkan sesuatu yang mungkin akan diperolehnya di dalam organisasi di mana bekerja.

Dengan demikian organisasi harus memperhatikan manusia dan manusia itu sendiri juga harus memberikan perhatian mereka pada organisasi tempat mereka bekerja. Organisasi itu sendiri juga harus dapat memastikan bahwa orang-orang yang bekerja tersebut dapat memberikan yang terbaik bagi organisasi sehingga tujuan yang ada dapat tercapai secara maksimal.

Para pegawai akan memiliki kemauan untuk mengkontribusikan kemampuannya, apabila organisasi juga dapat memenuhi kebutuhan mereka, sehingga mereka akan merasa puas dan mereka akan bekerja dengan senang hati. Untuk itu maka organisasi harus dapat memberikan sesuatu yang dapat mendorong para pegawai tersebut untuk lebih bersemangat dalam bekerja dan memberikan yang terbaik bagi organisasi. Dengan kata lain organisasi harus dapat memberikan motivasi kepada para pegawai.

Motivasi adalah suatu konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri pegawai yang memulai dan mengarahkan perilaku. Motivasi (menurut Herzberg) mempunyai 2 faktor. Faktor pertama adalah faktor-faktor yang membuat orang merasa tidak puas. Faktor ini mencakup upah, kondisi kerja, status, prosedur perusahaan, mutu supervisi dan mutu hubungan antar pribadi diantara rekan sekerja dengan atasan dan dengan bawahan. Faktor yang kedua adalah faktor-faktor pemuas atau motivator, yang meliputi prestasi, pengakuan, tanggung-jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, dan kemungkinan berkembang.

Dua faktor tersebut diatas merupakan indicator motivasi kerja di mana merupakan motivator dalam meningkatkan kepuasan kerja. Bentuk motivasi yang biasa dianut oleh suatu perusahaan adalah:

1. Kompensasi dalam bentuk uang
2. Penetapan pola kerja yang efektif
3. Pengarahan dan pengendalian
4. Kebijakan

Secara singkat dapat diuraikan bahwa motivasi dari segi pasif tampak sebagai kebutuhan, dan sekaligus sebagai pendorong yang dapat menggerakkan semua potensi baik tenaga kerja maupun sumber daya lainnya. Dilain pihak dari segi aktif, motivasi tampak sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan daya potensi tenaga kerja agar produktif berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Pemberian motivasi kepada pegawai memang dapat meningkatkan semangat kerja, akan tetapi itu tidaklah cukup. Dalam bekerja, para pegawai juga dituntut untuk mempunyai disiplin kerja yang baik. Tanpa adanya disiplin kerja maka pekerjaan yang seharusnya dapat selesai atau harus selesai pada hari itu, akan tidak terselesaikan dengan baik. Pekerjaan akan semakin menumpuk dan para pegawai kemudian akan merasa terbebani dengan pekerjaan mereka. Apabila mereka sudah merasa terbebani dengan pekerjaan mereka yang menumpuk, padahal hal tersebut merupakan kesalahan mereka sendiri, maka semangat kerja mereka dapat turun dan hasik dari pekerjaan mereka tidak akan bisa maksimal.

Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku yang sesuai dengan peraturan-peraturan dari perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak. Tujuan pembinaan disiplin kerja antara lain:

1. Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan-peraturan dan kebijakan-kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan-peraturan dan kebijakan-kebijakan perusahaan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis serta melaksanakan perintah-perintah manajemen.
2. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan servis yang maksimal kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang yang dibebankan kepadanya.
3. Dapat bertindak berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku dalam perusahaan.

Pembinaan disiplin kerja yang terus menerus dilakukan oleh manajemen pada suatu saat diharapkan para pegawai tersebut tidak melakukan disiplin bukan karena sanksi, akan tetapi karena adanya dorongan dari diri sendiri.

Apabila salah seorang pegawai ada yang melanggar peraturan maka pegawai tersebut diberikan peringatan dan kesempatan untuk memperbaiki pelanggarannya sebelum tindakan pendisiplinan yang lebih serius dijatuhkan. Langkah-langkah pendisiplinan biasanya mencakup peringatan lisan, peringatan tulisan, hukuman yang lebih berat dan yang terakhir adalah diberhentikan dari pekerjaan.

Disiplin bukan saja berupa hukuman tetapi juga harus dapat memberikan imbalan seperti tingkat kesejahteraan yang cukup, promosi, teladan pimpinan dan lain-lain. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja yang baik akan dapat ditegakkan apabila ada kepuasan dan semangat kerja dari pegawai yang ditimbulkan oleh terpenuhinya kebutuhan mereka, selain dari kesadaran dari para pegawai sendiri.

Dengan adanya motivasi dan disiplin kerja yang baik, akan dapat membentuk atau menghasilkan SDM yang berkualitas. Para pegawai akan merasa bahwa bila mereka ingin kehidupan mereka lebih baik maka mereka juga harus meningkatkan kemampuan, ketrampilan serta pengetahuan mereka. Dengan motivasi yang diberikan oleh organisasi serta disiplin kerja yang diberlakukan di dalam organisasi, diharapkan para pegawai merasa terpacu untuk meningkatkan kualitas diri mereka sendiri. .

METODE PENELITIAN

Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah tipe penelitian deskriptif (menggambarkan). Penelitian deskriptif adalah tipe penelitian yang hanya menggambarkan dan menjelaskan secara apa adanya.

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini, menggunakan jenis penelitian:

1. Studi Lapangan (field research)
2. Studi Pustaka (referensi research)

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di BPTP Jawa Timur di Karangploso

Sumber Data

Sumber data adalah merupakan benda, hal atau orang dan tempat dilakukannya penelitian. Sumber data ada 2 yaitu sumber data primer dan sekunder. Sumber data primer dalam penelitian ini adalah:

1. Kepala Kantor BPTP
2. Kepala Tata Usaha
3. Kepala Bagian Personalia
4. Beberapa pegawai BPTP

HASIL DAN PEMBAHASAN

Keadaan Umum BPTP Jawa Timur

BPTP Jawa Timur merupakan salahsatu kepanjangan tangan dari kantor Pusat Pertanian yang ada di Jakarta,kantor ini banyak bergerak di bidang pengembangan pertanian karena bernaung di bawah Badan Penelitian dan Pengembangan Pertanian

Keadaan SDM di BPTP Jawa Timur

Pegawai yang bekerja pada BPTP Jawa Timur berjumlah 200 orang, sebagian besar lulusan S 1 (84%) sedangkan sisanya merupakan pegawai yang tingkat pendidikannya dari Diploma sampai dengan Doktor (15,4%).

Jika dilihat dari tingkat pendidikan, maka dapat ditarik kesimpulan, BPTP Jawa Timur memang perlu meningkatkan SDM-nya. Mungkin para pegawai yang bekerja tersebut sudah berpengalaman, akan tetapi akan lebih baik lagi jika tingkat pendidikan mereka juga tinggi. apabila tingkat pendidikannya tinggi maka gaji yang mereka terima juga bisa tinggi.

Cara Pelaksanaan Motivasi Kerja dan Cara Penegakkan Disiplin Kerja di BPTP Jawa Timur

a. Disiplin Kerja

Terdapat 4 hal di dalam kedisiplinan kerja pegawai yang harus dipatuhi oleh setiap pegawai, antara lain:

1. Jam Kerja
Hari efektif kerja mulai hari Senin sampai Jum'at mulai pukul 7 pagi sampai 3.30 sore.
2. Setiap datang dan meninggalkan Kantor BPTP Jawa Timur semua karyawan harus mengisi presensi yang menggunakan mesin biometrik dua jari terdiri dari Presensi Pagi dan Siang (pulang).
3. Larangan-larangan pegawai dalam menjalankan tugas kedinasan, yaitu:
 - a. menyalahgunakan wewenang yang diberikan

- b. melakukan suatu kegiatan yang dapat merugikan perusahaan
- c. menyalahgunakan fasilitas yang sudah disediakan oleh perusahaan
- d. melakukan perbuatan tercela yang dapat mencemarkan nama baik perusahaan
- e. bertindak sewenang-wenang terhadap rekan kerja
- f. memiliki saham atau modal saham daerah
- g. melakukan tugasnya untuk kepentingan pribadi, golongan atau pihak umum.

Dalam BPTP Jawa Timur, yang melanggar kedisiplinan pegawai yang diberlakukan, maka akan dikenakan hukuman/sanksi.

Motivasi Kerja

BPTP JAWA TIMUR dalam memotivasi pegawai mereka, dilakukan dengan cara:

1. Memperbaiki system penggajian, reward, dan peningkatan pemberian kesejahteraan kepada pegawai. Dahulu berdasarkan system standar PNS maka sekarang akan diberlakukan berdasarkan pada penilaian prestasi kerja pegawai dan merit system.
2. Membuat atau menyempurnakan pedoman penjenjangan karier pegawai. Dulu berdasarkan kepangkatan sekarang berdasarkan tingkatan, untuk itu harus memenuhi beberapa persyaratan yang salah satunya adalah tingkat pendidikan formal pegawai.

Selain itu BPTP JAWA TIMUR juga memotivasi para pegawainya dengan memberikan berbagai tunjangan seperti tunjangan pekerjaan, kesehatan, jabatan, transport, lembur, insentif, dan lain-lain.

Peran Motivasi dan Disiplin Kerja dalam Meningkatkan SDM

Disiplin kerja yang diterapkan BPTP JAWA TIMUR ini akan dapat membentuk seseorang yang menjadi disiplin dalam segi waktu dan juga pekerjaannya, sehingga hasil pekerjaannya pun akan maksimal. Hal ini selain menguntungkan perusahaan/organisasi juga akan menguntungkan diri mereka sendiri.

Kedisiplinan mempengaruhi kondisi dari pegawai itu sendiri. Sebagai contoh apabila seorang pegawai yang secara sadar atau tidak melakukan kesalahan, yang disebabkan oleh ketidak disiplinannya, yang dipandang cukup berat oleh perusahaan maka akan diberikan hukuman. Hukuman yang diberikan dapat berupa penurunan jabatan yang juga mempengaruhi gaji yang dia terima. Jika jabatan turun dan gaji juga turun, semangat kerja pun menurun. Pekerjaan juga hasilnya tidak maksimal. Lebih berat lagi jika dikeluarkan dari pekerjaan. Kualitas seseorang yang seperti ini dapat menghambat jalannya perusahaan, dalam hal ini BPTP Jawa Timur.

Dengan adanya jenis hukuman / sanksi yang seperti itu maka para pegawai akan terpacu untuk berusaha tidak melanggar ketentuan yang berlaku. Soal kedisiplinan dalam masuk kerja, jumlah yang terkena hukuman karena tidak disiplin dalam masuk kerja turun hingga kurang dari 10%. Sanksi juga pernah diberikan kepada salah satu pegawai, yang karena kesalahannya maka dia beri hukuman penurunan jabatan selama 12 bulan.

Motivasi yang diberikan BPTP JAWA TIMUR pada pegawainya dapat meningkatkan kualitas SDM. Sebagai contoh di dalam karier pegawai diberlakukan system grade (tingkatan), hal ini dapat meningkatkan SDM karena salah satu persyaratan untuk berada pada grade tertentu adalah dengan telah menempuh tingkat pendidikan tertentu. Dengan begitu para pegawai akan lebih terpacu untuk meningkatkan tingkat pendidikan mereka, karena dengan tingkat penjenjangan karier yang lebih tinggi maka gaji yang diterima pun akan tinggi.

Sebagai contoh, para pegawai BPTP JAWA TIMUR yang menempuh pendidikan yang lebih tinggi sudah ada 4 orang (menempuh pendidikan S3).

Pemberian tunjangan kepada pegawai pun dapat memacu seseorang untuk meningkatkan kemampuannya. Besarnya tunjangan juga dilihat dari di tingkatan mana dia berada. Untuk berada di tingkat tertentu maka dia juga harus mempunyai tingkat pendidikan tertentu pula. Oleh karena itu hal ini dapat meningkatkan kualitas dari SDM BPTP Jawa Timur.

KESIMPULAN

Dengan memberlakukan disiplin serta motivasi kerja seperti itu, BPTP JAWA TIMUR mengalami beberapa perubahan. Perubahan ini dipandang baik untuk memajukan perusahaan serta dapat meningkatkan kualitas SDM. Sebagai buktinya banyak yang ingin meningkatkan tingkat pendidikan atau kemampuan mereka.

Dalam memotivasi pegawai, BPTP JAWA TIMUR sudah baik, dengan terbukti bahwa jumlah yang ingin meningkatkan tingkat pendidikan serta ketrampilan bertambah.

Dalam hal disiplin kerja, BPTP JAWA TIMUR juga sudah baik dalam penerapkannya. Pemberian sanksi yang setimpal akan memberikan contoh yang lain untuk tidak meniru perbuatan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex, Nitisemito T., 2006, *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Bedjo, Siswanto, 2009, *Manajemen Tenaga Kerja*, Bandung.
- Bungin, B., 2009, *Metode Penelitian Kualitatif*. Remaja Rosdakarya, Jakarta.
- Bisnis Indonesia, 18 Februari 2010.
- Davis, Keith, 2002, *Human Behavior At Work*, Hill Publishing Co., New Delhi.
- Gibson, et.al., 2000, *Organization. Bussiness Publication*.
- Hasan, Moh. Tohchah, 1997, *Islam Dalam Perspektif Sosial Budaya*, Galesa Nusantara, Jakarta.
- Lijan Poltak, S. dkk., 2010, *Reformasi Pelayanan Publik, Teori Kebijakan dan Implementasi*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Moedjarto, G., 2003, *Pendidikan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Indonesia, Kedaulatan Rakyat*.
- Moleong, Lexy J., 2003, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.