

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Bangsa yang membangun pada hakekatnya adalah bangsa yang sedang mengalami banyak perubahan, termasuk perubahan yang terjadi dalam nilai yang berlaku atau yang diharapkan harus berlaku sebagai landasan etik kehidupan bermasyarakat dalam masyarakat yang sedang mengalami masa transisi.¹ Pemerintah Kota Depok salah satu organisasi yang sedang mengalami masa transisi, karena sejak tanggal 27 April 1999 meningkat statusnya menjadi daerah otonom menyebabkan luas wilayah, kewenangan dan aktivitas pemerintahannya bertambah. Seiring dengan hal tersebut otomatis kegiatan kepala daerahnya pun bertambah, dan dalam rangka mendukung tugas-tugas kepala daerah dalam menjalankan pemerintahan tentu diperlukan adanya suatu aturan untuk mengatur tata cara pelaksanaan yang biasa disebut dengan protokol atau keprotokolan. Hal ini termuat pada pasal 1, Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1987 tentang *Protokol*, bahwa protokol adalah serangkaian aturan dalam acara kenegaraan atau acara resmi yang meliputi aturan tata tempat, tata upacara dan tata penghormatan kepada seseorang sesuai dengan jabatannya dan/atau kedudukannya dalam negara, pemerintahan atau masyarakat.

¹ Buchari Zainun, *Administrasi dan Manajemen: Sumber Daya Manusia Pemerintah Negara Indonesia*, (Jakarta: Ghalia Indonesia), 2003, hal. 17.

Para pejabat hendaknya memahami dan menerima penghargaan yang diberikan berupa penempatan dirinya pada setiap acara resmi yang melibatkan keprotokolan. Dan untuk mendukung setiap acara resmi tersebut petugas protokol hendaknya mamahami serta faham tata cara atau aturan keprotokolan. Berikut rekapitulasi kegiatan Pemerintah Kota Depok selama Tahun 2007.

Tabel I.1
Rekapitulasi Kegiatan Pemerintah Kota Depok
Tahun 2007

Bulan	Kegiatan					Jumlah
	1	2	3	4	5	
Januari 2007	4	10	3	45	40	102
Februari 2007	12	17	7	32	53	121
Maret 2007	10	17	6	74	73	180
April 2007	11	22	2	39	59	133
Mei 2007	19	16	3	62	64	164
Juni 2007	21	13	6	42	59	141
Juli 2007	25	15	5	32	59	136
Agustus 2007	29	25	6	40	58	158
September 2007	27	12	7	41	69	156
Oktober 2007	21	5	6	29	31	92
November 2007	28	21	4	51	83	187
Desember 2007	14	12	2	20	50	98
Jumlah	221	185	57	507	698	1668

Sumber: Sub Bagian Tata Usaha Pimpinan dan Protokol pada bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Depok

Keterangan:

- 1 : Upacara/Acara Resmi (PHBN, Daerah, Instansional dan Keagamaan)
- 2 : Pelantikan, Pengukuhan, Peresmian, Pembukaan dan Penutupan Acara
- 3 : Inspeksi
- 4 : Rapat/audiensi
- 5 : Undangan Kemasyarakatan/instansi lain

Apabila seorang pegawai tidak mengikuti aturan keprotokolan hal ini dapat menyebabkan kurang efektifnya kinerja Sub Bagian Tata Usaha Pimpinan dan Protokol. Tata cara keprotokolan di lingkungan Pemerintah Kota Depok menjadi tanggung jawab Sub Bagian Tata Usaha Pimpinan dan Protokol yang diharapkan dapat menjalankan tugasnya secara baik dan profesional dalam pengaturan tata cara keprotokolan, hal ini mengingat letak geografis Kota Depok yang dekat dengan ibu kota negara dan penduduknya yang heterogen. Untuk dapat menjawab tuntutan tersebut harus didukung dengan sumber daya manusia yang baik. Sumber daya manusia/pegawai yang baik dibutuhkan agar menjadi penggerak organisasi. Tanpa dikelola oleh manusia, seluruh sumber daya milik organisasi seperti finansial, material dan teknologi tidak dapat digunakan untuk mencapai tujuan.² Menurut Kopelman sebagaimana yang dikutip oleh Mulyono mengatakan bahwa sumberdaya manusia menjadi yang terpenting paling dinamis dan sangat sentral peranan di dalam kerangka konsep dan petunjuk mengenai produktivitas dalam organisasi.³ Pegawai yang baik memiliki motivasi yang dapat muncul dari dalam pribadi pegawai itu sendiri, namun dalam kebanyakan hal motivasi seorang individu akan timbul karena pengaruh pemimpin yang efektif. Jadi efektivitas kepemimpinan akan tampak bagaimana dapat memotivasi anggotanya secara efektif.⁴

² Hadari Nawawi, *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*, (Yogyakarta: Gajah Mada Press), 2003, hal. 359-360.

³ Mauled Mulyono, *Penerapan Produktivitas*, (Jakarta: Bumi Aksara), 1993, hal. 53.

⁴ Sedarmayanti, *Manajemen Sumberdaya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, (Bandung: PT. Refika Aditama), 2007, hal. 234.

Latar belakang dari setiap individu yang berbeda-beda menyebabkan kebutuhan, harapan, bakat dan keterampilan yang dimiliki juga berbeda pula, Jika perusahaan dapat mengetahui hal-hal tersebut, memudahkan bagi pimpinan organisasi untuk menempatkan pegawai pada posisi yang sesuai sehingga para pegawai dapat lebih termotivasi. Untuk mengetahui itu tentunya diperlukan usaha dan komitmen dari pimpinan organisasi untuk membuat aturan atau kebijakan serta prosedur yang efektif.⁵

Motivasi sangat diperlukan untuk memacu pegawai agar bekerja keras dalam mencapai tujuan mereka, sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan organisasi. Sumber motivasi ada tiga faktor, yaitu (1) kemungkinan untuk berkembang, (2) jenis pekerjaan dan (3) apakah mereka dapat merasa bangga dapat menjadi bagian pada tempat mereka bekerja.⁶

Dari uraian di atas untuk mendukung pelaksanaan tugas pada Sub Bagian Tata Usaha Pimpinan dan Protokol diperlukan staf/petugas protokol dengan sumberdaya manusia yang baik yang memiliki motivasi. Untuk itu penulis merasa perlu untuk mengetahui persepsi pegawai tentang motivasi kerja dalam pelaksanaan tugas-tugas keprotokolan. Dengan demikian melalui penelitian yang berjudul **“Persepsi pegawai mengenai motivasi kerja di Sub Bagian Tata Usaha Pimpinan dan Protokol pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Depok”** diharapkan penelitian ini dapat dijadikan masukan bagi pimpinan dalam mengambil kebijakan strategis yang

⁵ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada), 2004, hal. 456.

⁶ *Ibid.*

berkaitan dengan motivasi kerja khususnya petugas protokoler di Pemerintah Kota Depok.

B. Permasalahan

Satu di antara tugas pokok dan fungsi Sub Bagian Tata Usaha Pimpinan dan Protokol yaitu memberikan pelayanan di bidang keprotokolan pada kegiatan yang dilaksanakan oleh Pemerintah Kota Depok yang dihadiri oleh Walikota, Wakil Walikota, Sekretaris Daerah maupun pejabat lainnya. Sub Bagian Tata Usaha Pimpinan dan Protokol berfungsi mengatur tata hubungan atau tata pergaulan antar pejabat tersebut di atas, tamu dan masyarakat dari berbagai tingkatan dan lapisan. Tata hubungan atau tata pergaulan yang dimaksud adalah tata tertib yang diterapkan baik dalam hubungan resmi sebagai pejabat Pemerintah Kota Depok maupun sebagai pribadi.

Petugas protokol harus luwes dan peka dalam memberikan pelayanan keprotokolan kepada Walikota, Wakil Walikota dan Sekretaris Daerah dan para pejabat lainnya mengingat bagian tersebut memiliki interaksi dengan lingkungan luar secara langsung seperti halnya acara atau kegiatan yang dihadiri oleh masyarakat, instansi, dan lembaga lainnya. Jika petugas tersebut tidak memiliki motivasi kerja yang baik sesuai dengan tuntutan tugas dan kebutuhan maka dikhawatirkan akan menimbulkan persepsi negatif dari kalangan pemerintahan atau luar pemerintahan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka masalah yang perlu dibahas dalam penulisan skripsi ini bila ditinjau dari teori Mc. Clelland, meliputi:

1. Bagaimana gambaran motivasi kerja pegawai keprotokolan mengenai kebutuhan dalam mencapai kesuksesan?
2. Bagaimana gambaran motivasi kerja pegawai keprotokolan mengenai kinerja pegawai keprotokolan terhadap kebutuhan dalam kekuasaan/otoritas kerja?
3. Bagaimana gambaran motivasi kerja pegawai keprotokolan mengenai kebutuhan untuk berafiliasi?

C. Tujuan dan Signifikansi Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan jawaban atas pertanyaan yang telah dikemukakan pada permasalahan, yaitu:

- a. Diperolehnya gambaran motivasi kerja pegawai keprotokolan mengenai kebutuhan dalam mencapai kesuksesan?
- b. Diperolehnya gambaran motivasi kerja pegawai keprotokolan mengenai kebutuhan dalam kekuasaan/otoritas kerja?
- c. Diperolehnya gambaran motivasi kerja pegawai keprotokolan mengenai kebutuhan untuk berafiliasi?

2. Signifikansi Penelitian

a. Segi Akademis

Penelitian ini merupakan kajian dalam bidang sumber daya manusia dan berupaya untuk memberikan pengetahuan mengenai persepsi pegawai terhadap motivasi kerja pada Sub Bagian Tata Usaha Pimpinan Dan Protokol pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Depok.

b. Segi Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan mengenai motivasi karyawan di Sub Bagian Tata Usaha Pimpinan dan Protokol sehingga dapat membantu pimpinan dalam mengambil keputusan berkaitan dengan kegiatan keprotokolan di lingkungan Pemerintah Kota Depok.

D. Sistematika Penelitian

Penulisan skripsi yang berjudul “Persepsi pegawai mengenai motivasi kerja di Sub Bagian Tata Usaha Pimpinan dan Protokol pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Depok”. Penelitian dilakukan di lingkungan Pemerintah Kota Depok khususnya di Sub Bagian Tata Usaha Pimpinan Dan Protokol yang terdiri dari lima bab, yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi uraian tentang latar belakang masalah, permasalahan, tujuan dan signifikansi penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI DAN METODE PENELITIAN

Dalam bab ini akan dijelaskan mengenai teori dan konsep-konsep yang berhubungan dengan motivasi kerja dan metode penelitian.

BAB III GAMBARAN UMUM OBYEK PENELITIAN

Dalam bab ini akan diuraikan tinjauan singkat mengenai profil Sub Bagian Tata Usaha Pimpinan Dan Protokol pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Depok

BAB IV PERSEPSI PEGAWAI MENGENAI MOTIVASI KERJA DI SUB BAGIAN TATA USAHA PIMPINAN DAN PROTOKOL PADA BAGIAN UMUM SEKRETARIAT DAERAH KOTA DEPOK

Dalam bab ini, penulis melakukan analisis terhadap karakteristik pegawai Sub Bagian Tata Usaha Pimpinan Dan Protokol pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Depok, serta data hasil penelitian yang diperoleh tentang persepsi pegawai mengenai motivasi kerja.

BAB V KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Bab ini berisikan bagaimana kesimpulan atas pembahasan-pembahasan dari bab-bab sebelumnya serta rekomendasi yang dikemukakan dari hasil pembahasan yang ada.