

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG MASALAH

Pada era kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi sekarang ini, faktor penelitian dan pengembangan merupakan faktor penentu keberhasilan suatu program pembangunan. Hal ini didukung oleh pernyataan dari Drs. Abdul Untung sebagai Staf Ahli Balai Besar Penelitian dan Pengembangan Pelayanan Kesejahteraan Sosial (B2P3KS), bahwa suatu program pembangunan termasuk pembangunan bidang kesejahteraan sosial akan mencapai hasil yang optimal apabila didukung oleh kegiatan penelitian dan pengembangan, atau program-programnya disusun berdasarkan hasil penelitian dan pengembangan. Drs. Abdul Untung selanjutnya mengatakan bahwa untuk memperoleh hasil penelitian dan pengembangan yang optimal, maka salah satu prasyarat yang harus terpenuhi dalam upaya peningkatan sumber daya manusia, khususnya bagi aparat pelaksana pembangunan bidang kesejahteraan sosial adalah adanya kesesuaian antara tugas-tugas yang dilaksanakan dengan motivasi individu terhadap suatu bidang tugas.

Pada kenyataannya, pelaksanaan pembangunan bidang kesejahteraan sosial belum mencapai hasil yang optimal. Hal ini terutama bila dikaitkan dengan kenyataan bahwa jumlah penyandang masalah kesejahteraan sosial belum mengalami penurunan yang berarti, bahkan terdapat kecenderungan semakin meningkat. Seperti misalnya di kota Bogor, menurut Wakil Ketua Komisi D DPRD Kota Bogor, Mulyana, memperkirakan jumlah orang miskin di kota Bogor

sudah mencapai 160.000 jiwa pada pertengahan tahun 2006. Jumlah tersebut mengalami kenaikan 40% dibanding tahun 2004/2005 yang hanya 67.000 jiwa **(Sahar ; Depsos 2006).**

Banyaknya jumlah kegiatan penelitian sosial yang dilaksanakan oleh pejabat fungsional peneliti kesejahteraan sosial, terjadi bersamaan dengan kecenderungan meningkatnya jumlah penyandang masalah kesejahteraan sosial. Banyak peneliti hanya meneliti untuk mendapatkan poin penilaian agar bisa naik pangkat dan golongan yang berpengaruh pada besarnya tunjangan fungsional, sementara hasil penelitiannya hanya masuk ke perpustakaan tanpa bisa dinikmati masyarakat, oleh karena itu hal ini menimbulkan keragu-raguan tentang kualitas penelitian kesejahteraan sosial dan aparat peneliti kesejahteraan sosial **(Kompas online, 21 April 2006).**

Balai Besar Penelitian dan Pengembangan Pelayanan Kesejahteraan Sosial (B2P3KS) di Yogyakarta merupakan unit kerja di lingkungan departemen sosial yang memiliki tugas pokok melaksanakan penelitian dan pengembangan sosial untuk dijadikan bahan masukan bagi pengambilan keputusan sehubungan dengan penyusunan program pembangunan bidang kesejahteraan sosial.

Dalam melaksanakan tugasnya, B2P3KS didukung oleh 184 orang pegawai organik yang terdiri dari 1 orang Kepala Balai Besar (Pejabat Eselon IIb), 3 orang Kepala Bagian/Bidang (Pejabat Eselon IIIa), 6 orang Kepala Sub Bagian/Seksi (Pejabat Eselon IVa), 3 orang Kepala Instansi (Non Eselon), 3 orang Sekretaris Instansi, 4 orang Bendaharawan, 1 orang Pejabat Fungsional

Perencana, 18 orang Pejabat Fungsional Teknisi Penelitian dan Perekayasaan (LITKAYASA), 91 orang Pejabat Fungsional Peneliti, 54 orang staf.

Pada hakikatnya tugas yang harus dilaksanakan dan kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang pejabat fungsional peneliti berdasarkan isi Surat Keputusan Ketua Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (LIPI) adalah : (1) Berusaha meningkatkan pengetahuan melalui pendidikan. Seorang pejabat fungsional harus memiliki tingkat pendidikan minimal D3 dan mengikuti kursus atau penataran serta mendapatkan ijazah yang berkaitan dengan pelaksanaan penelitian. (2) Membuat karya tulis ilmiah baik yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan (3) Melakukan pemacuan teknologi melalui pengungkapan fenomena, teori atau sistem yang secara nyata meningkatkan kemajuan iptek serta terbukti kebenaran dan kegunaannya di dalam praktek (4) Melakukan pemasyarakatan ilmu dan teknologi melalui penyuluhan, penerbitan buku yang berhubungan dengan pemasyarakatan ilmu dan teknologi (5) Ikut serta dalam kegiatan ilmiah, misalnya memimpin unit/proyek penelitian (6) Melakukan pembinaan kader ilmiah, misalnya mengajar di perguruan tinggi dan penataran ilmiah serta melakukan pendampingan terhadap peneliti muda (7) Memperoleh penghargaan ilmiah atas prestasi dalam kegiatan ilmiah dari pemerintah atau induk organisasi profesi ilmiah atau memperoleh gelar kehormatan akademis. Menurut Staf Ahli pimpinan B2P3KS Drs. Abdul Untung, bahwa tugas seorang pejabat fungsional peneliti adalah cukup berat, sehingga untuk dapat berhasil dengan baik dalam pelaksanaan tugasnya, seorang peneliti harus benar-benar memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam bidang tugasnya.

Motivasi kerja pejabat fungsional peneliti merupakan perilaku yang muncul untuk memenuhi kebutuhannya. Semakin tinggi motivasi kerja pejabat fungsional peneliti, berarti semakin besar usaha yang dikeluarkan di dalam melaksanakan pekerjaannya. Lewat bekerja pejabat fungsional peneliti dapat memenuhi kebutuhannya, karena mereka akan memperoleh imbalan sesuai dengan hasil kerjanya. Sesuai atau tidaknya imbalan yang diperoleh dapat memberikan rangsang positif maupun negatif dalam diri individu. Imbalan yang memberikan rangsangan positif seperti promosi akan membuat motivasi kerja pejabat fungsional peneliti menjadi tinggi, sedangkan rangsang negatif seperti penundaan kenaikan pangkat akan membuat motivasi kerja pejabat fungsional peneliti menjadi rendah. Hasil kerja yang telah dicapai oleh para pejabat fungsional peneliti B2P3KS, menunjukkan motivasi yang berbeda dari para pejabat fungsional peneliti untuk meraih angka kredit semaksimal mungkin.

Motivasi kerja pada para pejabat fungsional peneliti menjadi penting karena akan mempengaruhi hasil kerja yang dicapainya. Untuk dapat mencapai hasil kerja yang diharapkan oleh instansi, maka setiap peneliti dalam melakukan penelitiannya akan memperoleh angka kredit sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Hasil kerja dan pemenuhan angka kredit ini akan dievaluasi setiap tahun dan keseluruhan dari kegiatan penelitian yang telah dilakukan akan dievaluasi setiap empat tahun sekali. Namun apabila seorang pejabat fungsional peneliti mampu melampaui angka kredit minimal yang ditetapkan oleh instansi, maka pejabat fungsional peneliti tersebut akan mendapatkan kenaikan pangkat pilihan dari instansinya.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap 1 orang pejabat fungsional peneliti level Peneliti Utama, 4 orang Peneliti Madya, 3 orang Peneliti Muda, dan 3 orang Peneliti Pertama, mereka mengungkapkan bahwa kenaikan pangkat pilihan inilah yang menjadi salah satu daya tarik bagi mereka agar termotivasi untuk terus berkarya melakukan penelitian. Bila pejabat fungsional peneliti mampu naik pangkat terlebih lagi kenaikan pangkat pilihan, maka dengan sendirinya jabatannya akan naik begitu pula dengan tunjangannya. Semakin tinggi pangkat seorang pejabat fungsional peneliti, maka semakin besar pula tunjangan yang diperolehnya. Merujuk pada *Expectancy Theory* dari **Victor H. Vroom**, kondisi pejabat fungsional peneliti di B2P3KS dapat dijelaskan bahwa perilaku pejabat fungsional peneliti yang dapat memenuhi angka kredit merupakan faktor *valence* tinggi. Keyakinan yang dimiliki pejabat fungsional peneliti terhadap imbalan yang diperoleh atas hasil kerjanya merupakan faktor *instrumentality* tinggi. Kemampuan pejabat fungsional peneliti untuk memperkirakan kemungkinan bahwa penelitian yang dilakukannya akan mendapatkan angka kredit, merupakan faktor *expectancy* tinggi.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap 1 orang pejabat fungsional peneliti level Peneliti Utama, 2 orang Peneliti Madya, 2 orang Peneliti Muda, dan 2 orang Peneliti Pertama, dikatakan bahwa mereka sebenarnya kurang termotivasi terhadap bidang pekerjaannya akan tetapi jika melihat besarnya imbalan yang ditawarkan instansi mereka akhirnya memilih bidang pekerjaannya sekarang. Ketika melaksanakan pekerjaannya, mereka merasa kurang termotivasi untuk tugas penelitian yang tidak sesuai dengan kemampuannya. Namun mereka

menyadari, bahwa tidak tercapainya angka kredit akan menyebabkan tertundanya kenaikan pangkat hingga pemberhentian sementara oleh pihak instansi. Merujuk pada *Expectancy Theory* dari **Victor H. Vroom**, kondisi pejabat fungsional peneliti B2P3KS di atas dapat dijelaskan bahwa mereka memiliki *valence* rendah, *instrumentality* rendah, dan *expectancy* rendah.

Dalam wawancara dengan Pimpinan B2P3KS dan sejumlah pejabat fungsional peneliti, diperoleh data bahwa hanya terdapat 3 orang pejabat fungsional peneliti yang berhasil memperoleh kenaikan pangkat pilihan karena memiliki angka kredit yang melebihi angka minimal yang ditetapkan. Diperoleh data 15 orang peneliti terpaksa diberhentikan sementara karena ketidakmampuannya memenuhi angka kredit minimal yang ditetapkan. Dengan demikian, terdapat 63 orang pejabat fungsional peneliti yang harus bekerja keras untuk dapat tetap bertahan sebagai pejabat fungsional peneliti. Dalam wawancara dengan 10 orang pejabat fungsional peneliti B2P3KS diperoleh data bahwa tunjangan jabatan yang besar, serta peluang untuk naik pangkat lebih cepat, merupakan salah satu faktor yang memotivasi pejabat fungsional peneliti untuk memilih menjadi pejabat fungsional peneliti.

Berdasarkan masalah di atas, penulis tertarik untuk melakukan studi deskriptif mengenai motivasi kerja pada para pejabat fungsional peneliti B2P3KS Departemen Sosial RI di Yogyakarta.

1.2. IDENTIFIKASI MASALAH

Bagaimana derajat motivasi kerja pada pejabat fungsional peneliti B2P3KS Departemen Sosial RI di Yogyakarta.

1.3. MAKSUD DAN TUJUAN PENELITIAN

1.3.1. Maksud Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan maksud untuk mendapatkan gambaran mengenai motivasi kerja pada pejabat fungsional peneliti B2P3KS Departemen Sosial RI di Yogyakarta

1.3.2. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat derajat motivasi kerja pada pejabat fungsional peneliti B2P3KS Departemen Sosial RI di Yogyakarta.

1.4. KEGUNAAN PENELITIAN

1.4.1. Kegunaan Ilmiah

1. Memberikan gambaran dan masukan bagi penelitian sejenis ataupun penelitian lebih lanjut mengenai motivasi kerja.
2. Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk pengembangan ilmu psikologi industri dalam penerapannya di dunia kerja, yaitu dengan memberikan informasi khususnya yang berkaitan dengan masalah motivasi kerja.

1.4.2. Kegunaan Praktis

1. Memberikan informasi bagi Departemen Sosial khususnya B2P3KS untuk dijadikan bahan pertimbangan bagi upaya peningkatan motivasi kerja pejabat fungsional peneliti.
2. Memberikan informasi kepada Departemen Sosial khususnya B2P3KS tentang faktor-faktor apa saja dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat menunjukkan kinerja yang optimal.
3. Memberi masukan bagi para pejabat fungsional peneliti B2P3KS sebagai bahan pertimbangan dalam rangka peningkatan motivasi kerja.

1.5. KERANGKA PEMIKIRAN

Balai Besar Penelitian dan Pengembangan Pelayanan Kesejahteraan Sosial (B2P3KS) di Yogyakarta adalah unit pelaksana teknis di bidang penelitian dan pengembangan pelayanan kesejahteraan sosial di lingkungan Departemen Sosial RI berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Kepala Badan Pelatihan dan Pengembangan Sosial. B2P3KS mempunyai tugas melaksanakan penelitian dan pengembangan pelayanan kesejahteraan sosial yang diharapkan mampu menghasilkan model-model dan pola pelayanan kesejahteraan sosial yang memiliki hasil guna dan daya guna yang tinggi, sehingga pelaksanaan pelayanan kesejahteraan sosial mampu membawa masyarakat Indonesia ke suatu tingkat yang memadai. Fungsi dari B2P3KS dijalankan oleh kepala, bagian tata usaha, bagian program dan advokasi, bagian standarisasi dan sosialisasi pelayanan kesejahteraan sosial, kelompok jabatan fungsional, dan instalasi. Unsur penunjang

utama pada B2P3KS berada pada salah satu kelompok jabatan fungsional, yaitu kelompok jabatan fungsional peneliti.

Pejabat fungsional peneliti mempunyai tugas melaksanakan penelitian dan pengembangan pelayanan kesejahteraan sosial. Hasil dari penelitian tersebut akan dijadikan acuan bagi pengambilan keputusan sehubungan dengan penanganan masalah-masalah kesejahteraan sosial. Diharapkan para pejabat fungsional peneliti dapat menghasilkan penelitian-penelitian yang berkualitas, sehingga penanganan masalah-masalah kesejahteraan sosial dapat teratasi dengan baik.

Ketika pejabat fungsional peneliti melakukan tugasnya maka *performance* mereka akan dinilai oleh B2P3KS dengan menggunakan sistem kredit point. Untuk setiap tugas seperti berusaha meningkatkan pengetahuan melalui pendidikan. Seorang pejabat fungsional harus memiliki tingkat pendidikan minimal D3 maka mereka akan memperoleh kredit point sebesar 50 hingga 150 point sesuai dengan jenjang pendidikan yang mereka miliki. Mengikuti kursus atau penataran serta mendapatkan ijazah yang berkaitan dengan pelaksanaan penelitian, kredit point yang diperoleh sebesar 2 hingga 15 point. Membuat karya tulis ilmiah baik yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan, kredit point yang diperoleh sebesar 5 hingga 50 point. Melakukan pemacuan teknologi melalui pengungkapan fenomena, kredit point yang diperoleh sebesar 10 hingga 100 point. Melakukan pemasyarakatan ilmu dan teknologi melalui penyuluhan, penerbitan buku yang berhubungan dengan pemasyarakatan ilmu dan teknologi, maka kredit point yang mereka peroleh sebesar 2 hingga 35 point. Ikut serta dalam kegiatan ilmiah, misalnya memimpin unit/proyek penelitian maka kredit

point yang diperoleh sebesar 1 hingga 10 point. Melakukan pembinaan kader ilmiah, misalnya mengajar di perguruan tinggi dan penataran ilmiah serta melakukan pendampingan terhadap peneliti muda maka kredit point yang diperoleh sebesar 2 hingga 10 point. Memperoleh penghargaan ilmiah atas prestasi dalam kegiatan ilmiah dari pemerintah atau induk organisasi profesi ilmiah atau memperoleh gelar kehormatan akademis maka kredit point yang diperoleh sebesar 15 point. Merujuk pada teori motivasi kerja dari **Victor H. Vroom**, tingkat keyakinan bahwa usaha (*effort*) yang dikeluarkan pejabat fungsional peneliti akan diikuti dengan tercapainya tingkat *performance* kerja tertentu yang dinilai melalui sistem kredit point dinamakan sebagai aspek *expectancy*. Semakin besar keyakinan akan *effort* yang dikeluarkan akan menghasilkan *performance* kerja yang tinggi maka semakin tinggi aspek *expectancy* yang dimiliki pejabat fungsional peneliti tersebut.

Performance kerja yang dinilai dari kredit point yang diperoleh setiap pejabat fungsional peneliti akan memperoleh imbalan (*reward*) yang sesuai yaitu berupa kenaikan pangkat dan disertai kenaikan tunjangan fungsional. Dengan jabatan fungsional peneliti, seseorang dimungkinkan untuk bekerja lebih lama (sampai batas usia 65 tahun) dan mencapai pangkat yang maksimal (IV/e). Selain itu, tunjangan bagi pejabat fungsional peneliti relatif lebih besar daripada pejabat fungsional lainnya, cara perolehan angka kredit untuk kenaikan pangkat/jabatan relatif lebih mudah bila dibandingkan dengan jabatan fungsional yang lainnya.

Dalam menjalankan tugasnya, pejabat fungsional peneliti terdorong oleh berbagai motif. Motif-motif ini dilandasi oleh kebutuhan-kebutuhan, seperti

kebutuhan biologis, kebutuhan sosial, dan kebutuhan aktualisasi diri. Perilaku pejabat fungsional peneliti dalam pekerjaannya merupakan usaha untuk mencapai tujuan dan memenuhi kebutuhan hidupnya. Dengan bekerja pejabat fungsional peneliti mendapatkan upah atau imbalan, baik berupa materi ataupun non materi (seperti pujian, promosi jabatan, dan lainnya) sesuai dengan yang diharapkan. Seseorang akan termotivasi untuk memilih suatu bidang pekerjaan apabila bidang pekerjaan tersebut diyakini dapat membawa individu tersebut untuk memuaskan seluruh kebutuhannya. Imbalan yang diperoleh pejabat fungsional peneliti sebagai hasil dari *performance* kerja yang ditunjukkannya, yaitu kenaikan pangkat dan tunjangan merupakan aspek *valence* yang besarnya akan menentukan seberapa menarik imbalan tersebut bagi pejabat fungsional peneliti. Artinya jika imbalan yang diberikan B2P3KS kepada pejabat fungsional peneliti atas hasil kerja dianggap semakin menarik, maka aspek *valence* yang dimiliki semakin tinggi. Sedangkan semakin tinggi keyakinan pejabat fungsional peneliti bahwa *performance* kerja yang ditunjukkannya akan diikuti dengan perolehan imbalan tertentu maka semakin tinggi aspek *instrumentality*.

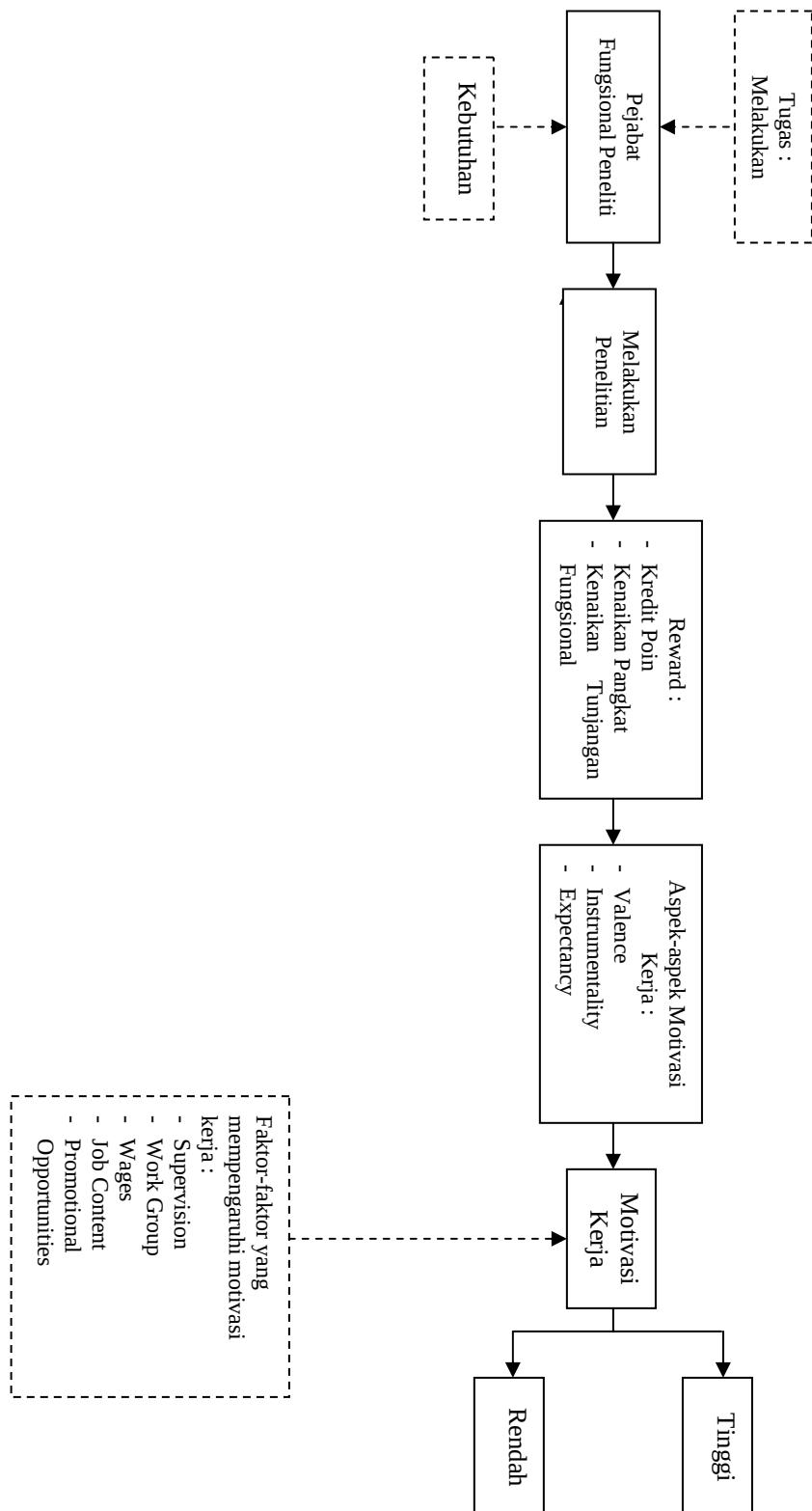
Definisi motivasi menurut **Victor H. Vroom** adalah suatu kekuatan dorongan untuk melakukan suatu tindakan (**Davis, Keith Newstrom, John W. 1996:90-96**). **Vroom** menjelaskan bahwa motivasi adalah hasil perkalian dari tiga aspek, yaitu *valence*, *expectancy*, dan *instrumentality*. Yang dinyatakan dalam rumus sebagai berikut :

$$\text{Motivation} = (\text{Valence} \times \text{Instrumentality}) \times \text{Expectancy}$$

Derajat motivasi kerja pejabat fungsional peneliti akan ditentukan oleh perkalian dari masing-masing skor yang diperoleh pada setiap aspek motivasi kerja tersebut. Hal ini berarti motivasi kerja yang tinggi akan tercapai bila *valence*, *expectancy*, dan *instrumentality* yang dimiliki pejabat fungsional peneliti tinggi. Sebaliknya motivasi kerja rendah akan tercapai apabila *valence*, *expectancy*, dan *instrumentality* yang dimiliki pejabat fungsional peneliti rendah. Apabila salah satu aspek yaitu aspek *valence* atau *instrumentality* memiliki nilai yang rendah sedangkan aspek *expectancy* memiliki nilai yang tinggi maka motivasi kerja dari pejabat fungsional peneliti menjadi rendah. *Valence* mengacu pada seberapa menarik imbalan yang diperoleh bagi pejabat fungsional peneliti. *Instrumentality* mengacu pada *performance* kerja yang ditunjukkannya akan diikuti dengan perolehan imbalan tertentu. Dan *expectancy* mengacu pada tingkat keyakinan bahwa usaha (*effort*) yang dikeluarkan pejabat fungsional peneliti akan diikuti dengan tercapainya tingkat *performance* kerja tertentu.

Motivasi kerja yang dihayati oleh pejabat fungsional peneliti menurut **Victor H. Vroom** dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain: pengawasan atasan (*Supervision*), kerja tim (*Work Group*), gaji (*Wages*), isi pekerjaan (*Job Content*), dan kesempatan mendapatkan promosi (*Promotional Opportunities*).

Dalam hal ini, yang ingin diketahui adalah mengenai derajat motivasi kerja pejabat fungsional peneliti. Berdasarkan uraian yang ada pada kerangka pikir, maka dibuat bagan sebagai berikut:



Bagan 1.5. Kerangka Pikir

1.6. ASUMSI

1. Tiap pejabat fungsional peneliti memiliki motivasi kerja yang berbeda-beda.
2. Perbedaan ini dipengaruhi oleh *valence*, *expectancy*, dan *instrumentality* yang ada dalam diri masing-masing pejabat fungsional peneliti.
3. Motivasi kerja pejabat fungsional peneliti akan tinggi apabila *valence*, *expectancy*, dan *instrumentality* tinggi.
4. Motivasi kerja pejabat fungsional peneliti akan rendah apabila *valence*, *expectancy*, dan *instrumentality* rendah.
5. Motivasi kerja pejabat fungsional peneliti akan rendah apabila *valence* atau *instrumentality* rendah dan *expectancy* tinggi.