

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada saat ini pemerintah sedang berusaha untuk meningkatkan prestasi dan motivasi pegawai dimana pegawai pemerintahan dituntut untuk dapat memperbaiki dan meningkatkan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat. Sumber Daya Manusia (SDM) dalam hal ini adalah pegawai yang menjadi aset bagi suatu organisasi, seterusnya dapat dipahami bahwa sumber daya manusia adalah penggerak dari suatu sistem organisasi yang bersangkutan. Oleh sebab itu, agar pegawai dapat bekerja untuk memenuhi tujuan dan sasaran yang diharapkan maka motivasi kerja perlu ditumbuhkan dalam diri pegawai sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Jika motivasi kerja pegawai tinggi maka pegawai akan berpotensi untuk mengerjakan seluruh tugas dengan lebih cepat serta tepat pada waktunya.

Tentu saja tuntutan bukan hanya bagi pegawai saja, namun diperlukan pemimpin yang bertanggung jawab serta mampu memberikan motivasi dan semangat kerja bagi pegawainya, sehingga mereka dapat mengerjakan tugas dan menjalankan roda organisasi pemerintahan dengan baik. Begitu juga halnya dalam sebuah organisasi pemerintahan di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sumatera Barat (Kanwil Kemenkumham Sumbar).

Kanwil Kemenkumham Sumbar adalah penyelenggara roda pemerintahan di Provinsi Sumatera Barat yang mewakili Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia

Republik Indonesia (Kemenkumham RI). Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia, yang selanjutnya disebut Kantor Wilayah, adalah badan vertikal Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia, berdomisili di provinsi, di bawah dan bertanggung jawab kepada Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia. Kantor wilayah dipimpin oleh seorang kepala kantor wilayah yang dibantu oleh kepala bagian atau divisi. Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 44 Tahun 2015 tentang Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia¹ yang menjadi dasar hukum untuk melaksanakan tugas dan fungsi Kementerian Hukum dan HAM, terdapat pada pasal 2 yang pada umumnya Kementerian Hukum dan HAM mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang hukum dan hak asasi manusia untuk membantu Presiden dalam penyelenggaraan pemerintahan negara.

Salah satu sub bagian dalam Kanwil Kemenkumham Sumbar adalah Sub Bagian Humas. Humas mempunyai peranan penting dalam menginformasikan aktivitas pemerintah kepada masyarakat. Humas mempunyai fungsi mewakili publik kepada manajemen serta manajemen kepada publik untuk mewujudkan aliran komunikasi dua arah, baik berupa informasi maupun administrasi. Humas adalah ujung tombak organisasi atau instansi pemerintah yang mewakili publik. Dengan artian bahwa humas mesti mengetahui hal-hal yang berkaitan dengan kebijakan yang diambil oleh organisasi atau instansi pemerintah.

¹ Peraturan Presiden Nomor 44 Tahun 2015 tentang Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia

Seiring dengan perkembangan dan dinamika kehidupan organisasi, muncul permasalahan dalam pelaksanaan tugas dan fungsi kepegawaian Sub Bagian Humas Kanwil Kemenkumham Sumbar, berdasarkan observasi awal melalui wawancara dengan Pimpinan Sub Bagian Humas Kanwil Kemenkumham Sumbar serta dengan salah satu pegawai diperoleh keterangan bahwasanya terdapat beberapa permasalahan di lapangan yaitu adanya jabatan yang diisi oleh pegawai dengan kualifikasi pendidikan yang tidak sesuai dengan jabatan tersebut, kurangnya anggaran untuk peningkatan dan pengembangan kualitas SDM pegawai, serta kurangnya anggaran untuk peningkatan sarana dan prasarana dalam menunjang kinerja pegawai.

Hal ini juga diperkuat dengan bukti data awal yang diperoleh peneliti mengenai data latar pendidikan dan masa kerja pegawai pada Sub Bagian Humas Kanwil Kemenkumham Sumbar 2023. Berdasarkan data tersebut bahwa latar belakang pendidikan pada pegawai Sub Bagian Humas Kanwil Kemenkumham Sumbar hanya satu orang yang berasal dari lulusan sarjana Ilmu Komunikasi, akan tetapi yang memiliki latar belakang pendidikan yang mendekati dengan Ilmu Komunikasi adalah Sistem Informatika. Meskipun demikian, Sistem Informatika tidak memiliki ilmu yang cukup terkait Ilmu Komunikasi khususnya mengenai kehumasan. Disisi lain, terdapat pegawai yang tidak satu rumpun dalam bidang kehumasan yaitu, Sistem Informasi, Sistem Komputer, Teknik Informatika, Hukum, Ilmu Politik, Bahasa Inggris, Bimbingan Konseling, dan Teknik Mesin. Perbedaan latar belakang ini juga menjadi penghambat pegawai dalam memahami istilah maupun hal lainnya yang berkaitan dengan kehumasan sehingga memungkinkan terjadi miskomunikasi dalam pelaksanaan kegiatan kehumasan.

Berdasarkan permasalahan ini diharapkan instansi dapat memberikan pelatihan yang memadai bagi pegawai, namun yang terjadi dilapangan adalah pelatihan yang diberikan hanya sesekali serta pelatihan yang diberikan tidak diikuti oleh orang yang tepat dimana orang yang mengikuti pelatihan ini bukan orang yang bersangkutan dengan pekerjaan tersebut namun orang yang memiliki jabatan sehingga pelatihan yang dilakukan kurang tepat sasaran.

Selain itu, ragamnya latar belakang pendidikan pegawai Sub Bagian Humas Kanwil Kemenkumham Sumbar menyebabkan masih ditemui beberapa hambatan komunikasi seperti pada penggunaan istilah ataupun terdapat proyek kerja yang dilakukan oleh instansi luar yang belum dimengerti dan dipahami oleh pegawai namun tiba-tiba harus di *handle* oleh pegawai, sehingga hal ini berpotensi menimbulkan miskomunikasi baik antara sesama pegawai maupun dengan pimpinan. Dengan demikian, diperlukan evaluasi diri dari masing-masing pegawai untuk bisa mencapai keseragaman pemahaman terkait tugas yang diberikan serta adanya pemberian pelatihan mengenai kehumasan oleh instansi.

Meskipun demikian, salah satu pegawai dari humas berhasil mengubah hambatan tersebut menjadi suatu prestasi, hal ini dibuktikan oleh Adek Putri yang berhasil menjadi “pegawai terbaik” di Kanwil Kemenkumham Sumbar. Pemberian reward ini dilakukan untuk memotivasikan pegawai untuk menjadi lebih baik dalam melakukan pekerjaan mereka. Selain itu, pemimpin juga akan memberikan kepercayaan yang lebih besar kepada pegawai yang memberikan sumbangan maksimal kepada organisasi, sehingga pegawai akan lebih bersemangat lagi dalam melakukan

tugas mereka. Hal tersebut merupakan upaya organisasi dan pemimpin untuk merangsang pegawai untuk memberikan kontribusi terbaik mereka untuk organisasi.

Masa kerja adalah faktor internal yang dapat memengaruhi produktivitas kerja. Masa kerja adalah jumlah waktu yang dihabiskan seseorang untuk melakukan pekerjaan dalam jangka waktu tertentu, yang dapat dihitung dengan satuan bulan atau tahun. Semakin lama masa kerja, diharapkan akan menghasilkan peningkatan produktivitas melalui pemahaman yang lebih baik tentang cara melakukan tugas (Fitriantoro, 2009).

Tidak jarang ditemukan bahwa karyawan belum melaksanakan tugasnya dengan baik. Ini dapat terjadi karena mereka tidak memahami tugas atau pekerjaannya dengan baik, sehingga membutuhkan waktu tertentu, baik dalam waktu yang singkat atau lama (Ismanto, 2007). Oleh karena itu, pencapaian pekerjaan secara maksimal dapat disesuaikan dengan waktu yang telah dihabiskan untuk bekerja.

Terkait masa kerja pegawai pada Sub Bagian Humas Kanwil Kemenkumham Sumbar beragam, mulai dari 1 tahun sampai dengan 6 tahun. Namun dapat disimpulkan nilai rata-rata masa kerja pegawai pada data tersebut adalah selama 3,5 tahun. Masa kerja akan mempengaruhi kualitas kerja pegawai serta motivasi kerja. Pegawai yang belum memiliki masa kerja atau pengalaman kerja akan memiliki kualitas serta motivasi kerja yang berbeda dengan pegawai yang sudah memiliki masa kerja yang cukup banyak.

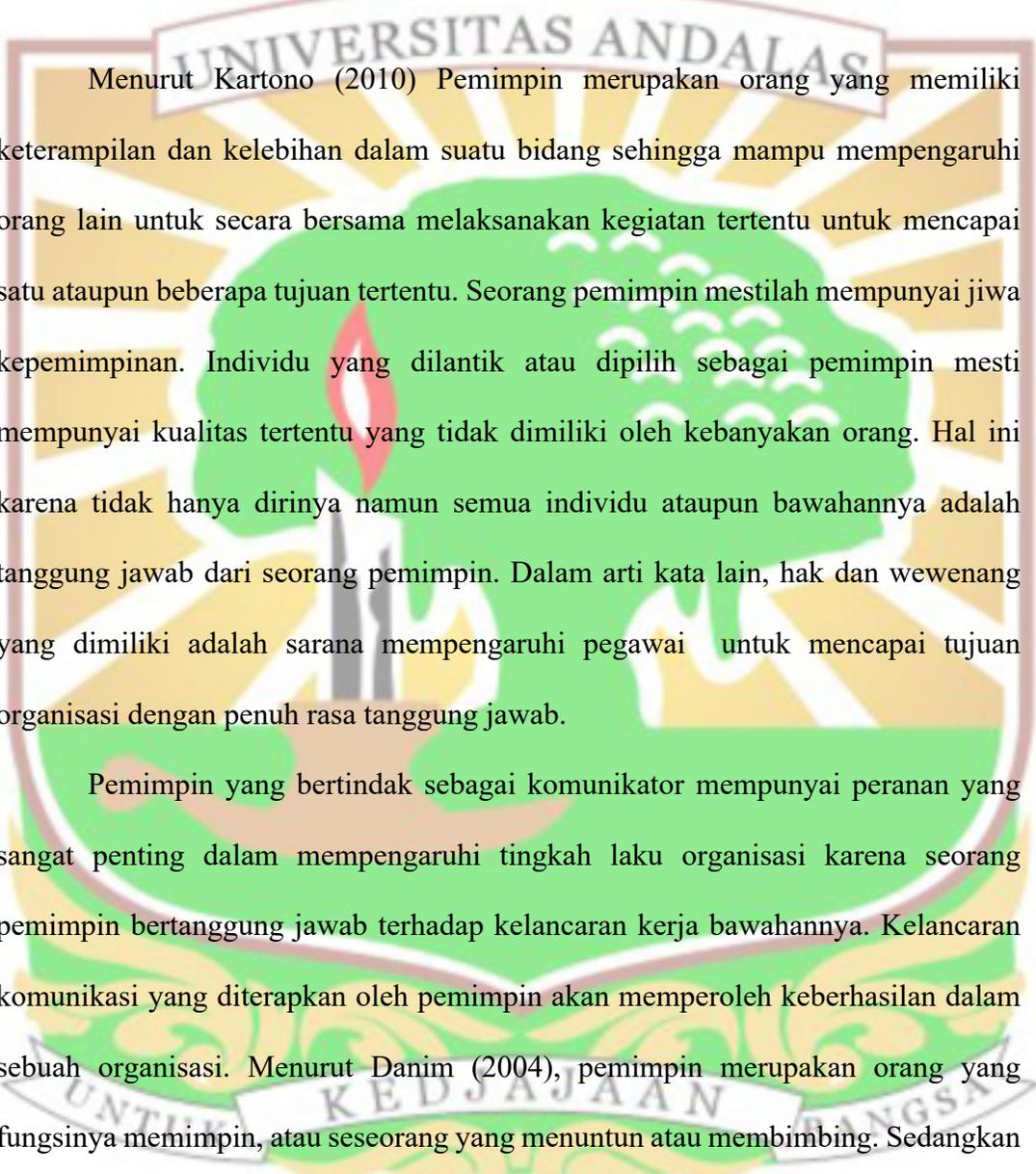
Untuk mewujudkan pegawai yang terlatih dan terampil di Sub Bagian Humas Kanwil kemenkumham Sumbar perlu dikembangkan usaha baik secara individu maupun secara kedinasan dengan menggunakan materi serta metode pelatihan yang

sesuai dan tepat bagi pegawai Sub Bagian Humas. Peningkatan motivasi pegawai dapat dilakukan dengan berbagai cara, baik secara langsung maupun tidak langsung diperlukan setiap saat, baik bagi pegawai baru maupun pegawai lama. pegawai baru memerlukan motivasi kerja sebelum melaksanakan tugas mereka. Sementara itu, pegawai lama memerlukan motivasi tambahan untuk tetap konsisten dan termotivasi dalam memenuhi tuntutan baru serta tugas mereka yang sentiasa berkembang sehingga tujuan serta sasaran organisasi dapat dicapai dengan efektif dan juga efisien.

Komunikasi adalah salah satu faktor dalam proses mewujudkan interaksi yang baik dalam organisasi. Apabila komunikasi yang terjalin dalam organisasi itu baik, maka interaksi antara pegawai juga akan baik. Dengan demikian, hal ini akan membentuk kerjasama yang baik antara pegawai, sehingga tujuan organisasi akan tercapai. Tanpa komunikasi yang baik, kemungkinan seluruh proses dalam organisasi tidak dapat berjalan secara optimal dan mengikuti apa yang telah direncanakan sebelumnya. Kemampuan komunikasi yang baik akan membantu seluruh proses dalam sebuah organisasi. Berdasarkan observasi peneliti di lapangan, pimpinan Sub Bagian Humas dapat membangun cukup baik suasana kedekatan dengan para pegawainya di Sub Bagian Humas Kanwil Kemenkumham Sumbar. Sebagaimana yang telah peneliti paparkan sebelumnya, komunikasi yang efektif merupakan hal yang harus dijaga dengan baik oleh seluruh pihak yang terkait dalam sebuah organisasi.

Komponen terpenting dalam keberhasilan suatu organisasi yaitu seorang pemimpin. Seperti suatu orkestra, pemimpin adalah konduktor, dimana jika konduktor suatu orkestra tidak dapat menjaga keharmonian dan tempo dari musisi, maka konser

yang mereka adakan tidak akan berhasil. Begitu juga dengan suatu organisasi, apabila pemimpin suatu organisasi tidak dapat merangkul dan mengayomi pegawai mereka maka perpecahan akan terjadi serta mengakibatkan kegagalan suatu organisasi.



Menurut Kartono (2010) Pemimpin merupakan orang yang memiliki keterampilan dan kelebihan dalam suatu bidang sehingga mampu mempengaruhi orang lain untuk secara bersama melaksanakan kegiatan tertentu untuk mencapai satu ataupun beberapa tujuan tertentu. Seorang pemimpin mestilah mempunyai jiwa kepemimpinan. Individu yang dilantik atau dipilih sebagai pemimpin mesti mempunyai kualitas tertentu yang tidak dimiliki oleh kebanyakan orang. Hal ini karena tidak hanya dirinya namun semua individu ataupun bawahannya adalah tanggung jawab dari seorang pemimpin. Dalam arti kata lain, hak dan wewenang yang dimiliki adalah sarana mempengaruhi pegawai untuk mencapai tujuan organisasi dengan penuh rasa tanggung jawab.

Pemimpin yang bertindak sebagai komunikator mempunyai peranan yang sangat penting dalam mempengaruhi tingkah laku organisasi karena seorang pemimpin bertanggung jawab terhadap kelancaran kerja bawahannya. Kelancaran komunikasi yang diterapkan oleh pemimpin akan memperoleh keberhasilan dalam sebuah organisasi. Menurut Danim (2004), pemimpin merupakan orang yang fungsinya memimpin, atau seseorang yang menuntun atau membimbing. Sedangkan kepemimpinan merupakan aktivitas mempengaruhi orang banyak untuk berusaha mencapai tujuan organisasi secara sukarela. Dengan demikian, komunikasi digunakan sebagai alat bagi pemimpin untuk menyampaikan kebijakan mereka

sehingga komunikasi yang efektif dan berkesan diperlukan untuk memberikan hasil yang sesuai dengan apa yang diharapkan.

Secara umum, pemimpin haruslah dapat menunjukkan contoh yang baik kepada bawahannya, supaya bawahannya terdorong untuk melakukan apa yang dilakukan oleh pemimpinnya. Jadi, peranan seorang pemimpin tidak terlepas dari tanggung jawab yang besar terhadap motivasi bawahannya untuk bekerja sebaik mungkin. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap pegawai akan bekerja keras dan bersemangat untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Bahagian yang pentingnya yaitu menyampaikan hal-hal yang berkaitan dengan tugas dan wewenang setiap pegawai. Hal ini berarti perlu adanya hubungan yang harmonis antara pemimpin dan pegawainya, karena tanpa hubungan yang harmonis, biasanya komunikasi tidak akan berjalan dengan lancar. Komunikasi dalam organisasi ini bukan saja antara pemimpin dan pegawainya atau sebaliknya, tetapi juga komunikasi antara sesama pegawai (Jauhari, 2015).

Dengan demikian pemimpin mesti mampu berfikir secara sistematis dan terstruktur, serta mempunyai wawasan dan pengetahuan yang luas agar mampu merancang apa yang perlu dilakukan untuk masa kini dan masa depan demi kelancaran organisasi. Segala usaha yang dilakukan oleh seseorang dipengaruhi oleh pembentukan kekuasaan dalam diri seseorang itu, daya penggerak dan pendorong inilah yang dinamakan sebagai sebuah motivasi. Menurut Steephen P. Robbins (2002), salah satu fungsi utama komunikasi dalam sebuah organisasi yaitu fungsi motivasi. Motivasi merupakan suatu keadaan yang mendorong atau menyebabkan seseorang melakukan sesuatu tindakan atau aktivitas yang berlangsung secara sadar

(Bangun, 2012).

Pemimpin mempunyai kedudukan yang strategis dalam sebuah organisasi, Handoko (2001) menyatakan bahwa pemimpin dapat mempengaruhi kepuasan, kenyamanan, keselamatan, kepercayaan, motivasi, khususnya tingkat pencapaian suatu organisasi. Oleh sebab itu pemimpin adalah kunci dalam suatu organisasi yang memainkan peranan penting dan strategis dalam kesinambungan sebuah organisasi. Maju atau tidaknya suatu organisasi tergantung kepada kemampuan serta kebijakan pemimpin dalam berkomunikasi dan alat yang digunakan, pemimpin hendaklah menjalankan fungsinya mengikuti perancangan. Hal ini penting dilakukan oleh pemimpin dan pegawai mengingat adanya perbedaan latar belakang pendidikan pegawai sehingga memungkinkan terjadinya miskomunikasi pada saat pelaksanaan kerja karena kurangnya informasi atau pengetahuan terkait kehumasan. Dengan demikian, pemimpin dalam menyampaikan informasi berkaitan dengan arahan, instruksi, prosedur kerja, serta kebijakan hendaklah jelas sehingga bawahannya dapat dengan mudah memahami informasi tersebut sehingga pegawai dapat termotivasi atau terdorong untuk menjalankan tugas yang telah diberikan dan saling berbagi informasi terkait keperluan pegawai dalam menjalankan tugas mereka.

Terdapat penelitian terdahulu yang membahas mengenai komunikasi pimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja, diantaranya yaitu penelitian milik Asti Istari Panjaitan (2017) dengan judul Peran Komunikasi Pimpinan dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan PT. Mandom Indonesia Tbk Perwakilan Marketing Medan. Hasil penelitian dari penelitian tersebut menyatakan bahwa intensitas komunikasi pimpinan terhadap karyawan PT. Mandom Indonesia Tbk

Perwakilan Marketing Medan masih tergolong rendah. Hal ini juga mengakibatkan motivasi kerja karyawan PT. Mandom Indonesia Tbk Perwakilan Marketing Medan bukan hanya dipengaruhi oleh komunikasi yang dilakukan oleh pimpinan, namun karyawan berharap pimpinan bisa lebih sering berinteraksi serta menjalin komunikasi dengan karyawan, karyawan juga mengaku reward yang diberikan PT. Mandom Indonesia Tbk Perwakilan Marketing Medan tergolong cukup besar. Berdasarkan hal ini, peneliti tertarik untuk mengkaji masalah yang sama yaitu komunikasi pimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja. Namun hal yang membuat penelitian ini berbeda dengan penelitian peneliti terletak pada tempat penelitian, objek penelitian dan permasalahan yang terjadi pada tempat penelitian.

Alasan peneliti memilih komunikasi pimpinan sebagai penelitian karena pada kenyataannya pemimpin merupakan pusat kekuatan dan dinamisator bagi suatu organisasi atau instansi. Pemimpin harus selalu berkomunikasi dengan seluruh pihak, baik melalui hubungan formal maupun informal. Suksesnya pelaksanaan tugas pemimpin itu sebagian besar ditentukan oleh bagaimana menjalin komunikasi yang tepat dan efektif dengan seluruh pegawai. Kanwil Kemenkumham Sumbar juga merupakan suatu instansi atau lembaga pemerintahan, dimana terdapat orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam mencapai tujuan tersebut, diharapkan adanya jalinan komunikasi yang baik yang akan mempengaruhi serta meningkatkan motivasi kerja bagi pegawai sehingga komunikasi pimpinan dalam suatu instansi merupakan hal yang sangat penting untuk diteliti karena hal ini dapat membawa pengaruh besar terhadap motivasi kerja pegawai. Dengan demikian, peneliti tertarik untuk mengetahui bagaimana komunikasi yang dilakukan pimpinan kepada

pegawai Sub Bagian Humas Kanwil Kemenkumham dalam upaya meningkatkan motivasi kerja pegawainya dan hambatan komunikasi apa yang terjadi dalam pelaksanaannya. Maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul: “Komunikasi Pimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Pada Sub Bagian Humas Kanwil Kemenkumham Sumbar”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana komunikasi pimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai pada Sub Bagian Humas Kanwil Kemenkumham Sumbar?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan di atas, penelitian ini dilakukan bertujuan untuk :

1. Menganalisis komunikasi pimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai pada Sub Bagian Humas Kanwil Kemenkumham Sumbar.
2. Mengetahui hambatan komunikasi pimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai pada Sub Bagian Humas Kanwil Kemenkumham Sumbar.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dipaparkan di atas, penelitian ini bisa bermanfaat baik secara teoritis maupun praktis, yaitu :

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Penelitian ini diharapkan mampu menambah khazanah ilmu pengetahuan dalam bidang Ilmu Komunikasi yang berkaitan dengan komunikasi organisasi dan komunikasi pimpinan.
2. Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran mengenai komunikasi pimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai pada Sub Bagian Humas Kanwil Kemenkumham Sumbar.
3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan literatur tambahan dalam memperkaya khasana bagi penelitian selanjutnya, terutama dalam bidang kajian komunikasi pimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat menjadi referensi dalam penerapan komunikasi pimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai pada Sub Bagian Humas Kanwil Kemenkumham Sumbar.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan serta pedoman dalam membangun komunikasi pimpinan yang efektif sehingga mampu meningkatkan motivasi pegawai Kanwil Kemenkumham Sumbar dalam bekerja sebagaimana tugas dan fungsinya.
3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi sivitas akademika FISIP Universitas Andalas dalam membangun komunikasi pimpinan dalam suatu organisasi baik itu bagi pemerintahan, swasta maupun individu.