

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sebuah organisasi atau instansi memiliki sebuah struktur atau unsur sederhana yaitu pemimpin sebagai atasan, dan pegawai atau karyawan sebagai bawahan. Seorang pemimpin sangatlah penting dalam menjalankan tugas dan perannya didalam sebuah perusahaan atau instansi. Setiap pemimpin mempunyai cara memimpin yang berbeda-beda. Menurut Isvandiari dan Idris (2018), kepemimpinan diartikan sebagai proses mempengaruhi orang lain untuk mendukung pencapaian sebuah tujuan organisasi atau instansi yang relevan. Penerapan sistem kepemimpinan bertujuan memotivasi pegawai untuk lebih giat meningkatkan kinerja agar perusahaan tersebut kian berkembang dan maju. Jika gaya kepemimpinan sesuai dengan situasi dan kondisi yang dihadapi dalam perusahaan, maka akan membuat iklim kerja menjadi kondusif dan pada akhirnya akan memberi motivasi yang tinggi bagi karyawan untuk memberikan yang terbaik dalam mencapai target.

Menurut Robbins dan Coulter (2002), gaya kepemimpinan demokratis mendeskripsikan pemimpin yang cenderung mengikutsertakan pegawai dalam pengambilan keputusan, mendelegasikan kekuasaan, mendorong partisipasi pegawai dalam menentukan bagaimana metode kerja dan tujuan yang ingin dicapai, dan memandang umpan balik sebagai suatu kesempatan untuk melatih pegawai agar meningkatkan kinerjanya sehingga bisa mendapatkan sebuah penghargaan dan terhindar dari sanksi akibat dari

kinerja yang menurun. Kepemimpinan demokratis ditandai dengan adanya suatu struktur yang pengembangannya menggunakan pendekatan pengambilan keputusan yang kooperatif. Dibawah kepemimpinan demokratis pegawai cenderung bermoral tinggi, dapat bekerja sama, mengutamakan mutu kerja dan dapat mengarahkan diri sendiri (Rivai, 2006).

Wahyuni *et al.*, (2018), mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Penghargaan dan sanksi merupakan unsur penting dalam proses menciptakan berapa banyak tingkat prestasi yang didapatkan oleh pegawai. Penghargaan merupakan salah satu metode yang digunakan dalam memotivasi seseorang untuk meningkatkan prestasi kerja. Menurut Sudarmanto (2009) penghargaan yang diberikan organisasi atau instansi kepada anggota atau pegawainya ada dua bentuk yaitu penghargaan finansial dan penghargaan non finansial. Penghargaan finansial adalah penghargaan yang diberikan organisasi atau instansi berupa uang atau materi yang berwujud seperti gaji, bonus, insentif. Penghargaan non finansial adalah penghargaan yang diberikan organisasi atau instansi berupa nonmateri yang berwujud seperti promosi, pengakuan, pemberian tanggung jawab.

Sanksi juga diartikan sebagai tolak ukur yang digunakan pemimpin untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan

ketersediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Sugiarta dan Mujiati (2015), pada dasarnya pemberian sanksi bertujuan agar pegawai atau karyawan yang melanggar peraturan merasa jera dan tidak ingin mengulangnya lagi sehingga kinerja para pegawai menjadi lebih baik lagi.

Konsep kinerja merujuk pada tingkat pencapaian karyawan atau organisasi terhadap persyaratan pekerjaan. Taylor *et al.*, (2019) berpendapat bahwa kinerja adalah prestasi yang ditunjukkan oleh karyawan. Ini merupakan hasil yang dicapai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu yang tersedia. Lebih lanjutnya (Taylor *et al.*, 2019) menjelaskan bahwa kinerja adalah catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama satu periode waktu tertentu. Dari penjelasan di atas, dipahami bahwa kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh karyawan berdasarkan standar dan ukuran yang telah ditetapkan.

Dengan hasil wawancara serta observasi yang dilakukan oleh peneliti bawasanya Menurut pendapat dari berbagai divisi, pemimpin mereka merupakan tipe pemimpin yang terbuka, sangat menerima saran dan pendapat dari pegawai-pegawainya, kemudian tegas akan aturan yang sudah ditetapkan oleh undang-undang yang berlaku di kehutanan dan terbuka dalam segala tatanan pemerintahan. Kemudian penghargaan, pegawai akan mendapatkan penghargaan jika pegawai memiliki kinerja yang baik dalam jangka waktu kurang lebih 4 tahun sehingga pegawai akan mendapatkan penghargaan yang dinamakan penghargaan “Karya Satya Lencana” dari presiden untuk apresiasi

kinerja yang bagus dari tahun ketahun dengan memenuhi syarat-syarat yang sudah ditentukan. Adapun 4 kategori penghargaan yang akan didapatkan pegawai apabila memenuhi kriteria-kriteria yang sudah ditetapkan, antara lain:

Tabel 1.1 Tabel Penghargaan

No.	Nama Penghargaan	No.Peraturan Pemerintah	Kriteria
1.	Tanda Kehormatan Bintang Jasa	UU No. 20 Tahun 2009	a. Perbuatan jasa besar dalam hal membina rasa persatuan dan kesatuan berbangsa secara terus menerus. b. Perbuatan jasa atau hasil karya diluar bidang militer yang dilakukan dapat memberikan manfaat yang besar bagi keselamatan dan kebesaran negara. c. Perbuatan jasa yang dimaksud terjadi pada suatu bidang tertentu, atau dalam suatu peristiwa atau kejadian

			<p>penting tertentu.</p> <p>d. Perbuatan jasa tersebut sudah termasuk didalamnya pengorbanan harta benda, jiwa raga, atau pikirannya untuk kepentingan bangsa dan negara.</p> <p>e. Perbuatan tersebut diakui dilingkungan instansinya atau daerahnya yang berdampak nasional.</p>
2.	Tanda Kehormatan Satyalencana Pembangunan	UU No. 35 tahun 2010	<p>a. Mereka yang telah melaksanakan pembangunan disuatu bidang tertentu yang bermanfaat bagi kesejahteraan masyarakat, bangsa dan negara.</p> <p>b. Mereka yang telah melaksanakan perencanaan disuatu bidang pembangunan</p>

			<p>tertentu yang menunjang terlaksananya pembangunan dilapangan.</p> <p>c. Hasil karya/prestasi yang disumbangkan, dapat bermanfaat dan menjadi kebanggaan masyarakat secara luas atau lingkungannya, bangsa, dan negara yang dapat diukur secara kuantitatif dan kualitatif.</p> <p>d. Perbuatan jasa tersebut diakui dan mempunyai dampak positif secara luas dilingkungan instansi atau daerahnya.</p>
3.	Tanda Kehormatan Satyalencana Wira Karya	UU No. 35 Tahun 2010	<p>a. Mereka yang telah melaksanakan pengabdian yang besar dan bermanfaat bagi bangsa dan negara.</p> <p>b. Hasil karya/prestasi yang</p>

			<p>disumbangkan dapat bermanfaat bagi masyarakat atau lingkungannya, bangsa dan negara.</p> <p>c. Pengabdian atau hasil karya atau prestasi yang disumbangkan dapat dijadikan teladan bagi orang lain dan diakui serta mempunyai dampak positif secara luas dilingkungan instansi atau daerahnya.</p>
4.	Tanda Kehormatan Satyalencana Karya Satya	UU No.35 Tahun 2010	<p>a. Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang telah mempunyai masa kerja 10 tahun, 20 tahun, dan 30 tahun atau lebih secara terus menerus.</p> <p>b. Menunjukkan kesetiaan, kecakapan, kejujuran, dan kedisiplinan.</p> <p>c. Tidak dalam menjalani</p>

			<p>hukuman disiplin pegawai tingkat sedang dan tingkat berat dalam masa kerja tersebut sehingga dapat dijadikan teladan bagi setiap pegawai lainnya.</p>
--	--	--	--

Sumber data: Diolah oleh penulis, 2021

Calon penerima penghargaan “Karya Satya Lencana” selama dalam masa uji coba tidak boleh melanggar atau melakukan kesalahan sehingga mengakibatkan terkena sanksi. Apabila pegawai tersebut melakukan kesalahan dan mendapatkan sanksi dari sanksi kecil hingga sanksi berat maka pegawai tersebut bisa dihapus dari daftar promosi pegawai yang akan mendapatkan penghargaan. Serta pegawai akan mendapatkan sanksi apabila pegawai melanggar larangan atau perintah yang sudah ditetapkan dengan sanksi yang digolongkan menjadi 3 jenis sanksi, dari sanksi ringan, sedang, dan berat.

Tabel 1.2 Tabel Sanksi

No.	Golongan Sanksi	Sanksi yang Diberikan
1.	Sanksi Ringan	a. Memberikan teguran secara langsung. b. Memberikan surat teguran atau peringatan.
2.	Sanksi Sedang	a. Penundaan kenaikan pangkat. b. Penurunan pangkat.
3.	Sanksi Berat	a. Mutasi kerja dan ditempatkan wilayah jauh. b. Pemutusan kerja (PHK).

Sumber Data: Diolah oleh penulis, 2021

Dari penjelasan, observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti mengenai Kantor Taman Nasional Way Kambas (TNWY) Lampung adalah tempat instansi Taman Nasional Way Kambas lokasi mengelola data, observasi dan pelayanan untuk para pegawai. Berdasarkan uraian latar

belakang diatas peneliti tertarik untuk mengambil judul penelitian
“**KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS, PENGHARGAAN DAN SANKSI
DIIMPLEMENTASIKAN PADA KINERJA PEGAWAI (STUDI KASUS
PEGAWAI KANTOR BALAI TAMAN NASIONAL WAY KAMBAS
LAMPUNG)**”.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana peran kepemimpinan pada kinerja pegawai ?
2. Bagaimana peran Penghargaan pada kinerja seorang pegawai ?
3. Bagaimana sanksi berperan pada kinerja pegawai ?
4. Bagaimana peran kepemimpinan demokratis, penghargaan, dan sanksi secara bersama-sama pada kinerja pegawai ?

1.3 Tujuan

1. Untuk mengetahui peran kepemimpinan pada kinerja pegawai.
2. Untuk mengetahui peran penghargaan pada kinerja pegawai.
3. Untuk mengetahui peran sanksi pada kinerja pegawai.
4. Untuk mengetahui keterkaitan peran antara Kepemimpinan Demokratis, Penghargaan, dan Sanksi pada Kinerja Pegawai.

1.4 MANFAAT PENELITIAN

Manfaat-manfaat bagi penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Untuk menambah wawasan serta pengetahuan mengembangkan ilmu pengetahuan tentang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya tentang Kepemimpinan Demokratis, Penghargaan dan Sanksi yang diimplementasikan pada Kinerja Pegawai.

2. Bagi Instansi

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi dan bahan pertimbangan bagi instansi dalam mengupayakan meningkatkan kinerja pegawai.

3. Bagi Akademik

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan tentang Kepemimpinan Demokratis, Penghargaan dan Sanksi yang di implementasikan pada Kinerja Pegawai.