

**STUDI DESKRIPTIF MENGENAI MOTIVASI KERJA  
PADA PEJABAT FUNGSIONAL BALAI METROLOGI  
DINAS KUMKM DAN PERDAGANGAN PROVINSI DKI JAKARTA**

SARAH SUKMA KLADIA

**ABSTRAK**

Balai Metrologi merupakan instansi pemerintah yang bertugas dalam pelayanan kemetrologian. Balai metrologi menjamin tertib ukur di segala bidang guna melindungi kepentingan umum yang pada akhirnya akan memperkuat daya saing produk Indonesia di pasar global. Para pejabat fungsional dituntut menampilkan kinerja yang baik, sayangnya terdapat beberapa pejabat fungsional yang memiliki kinerja kurang baik. Hasil observasi dan wawancara terhadap pejabat fungsional menunjukkan perilaku dan persepsi yang mengindikasikan adanya masalah motivasi kerja pada beberapa pejabat fungsional.

Oleh karena itu peneliti melakukan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja pejabat fungsional Balai Metrologi DKI Jakarta. Rancangan penelitian berbentuk studi deskriptif dengan menggunakan alat ukur berupa kuesioner Motivasi Kerja yang disebarakan kepada seluruh pejabat fungsional yang berjumlah 41 orang. Kuesioner ini dikembangkan berdasarkan teori harapan Vroom dan disesuaikan dengan konteks pekerjaan pejabat fungsional (reliabilitas=0,885).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar pejabat fungsional (90.2%) memiliki motivasi kerja rendah. Rendahnya motivasi kerja menunjukkan kekuatan atau dorongan yang lemah pada pejabat fungsional untuk melakukan perilaku atau usaha yang mendukung penyelesaian tugas dengan baik.

**Kata Kunci : Motivasi Kerja, Pejabat Fungsional Balai Metrologi**

## **PENDAHULUAN**

Pegawai Negeri Sipil menurut UU no. 5 tahun 2014 adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai Aparatur Sipil Negara secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. Dalam jurnal mengenai Loyalitas PNS Melalui Optimalisasi Jaminan Kesejahteraan Hidup, disebutkan bahwa Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan tulang punggung pemerintah, sekaligus ujung tombak berjalan atau tidaknya sistem pemerintahan yang telah menjadi pilihan para pendiri Negara (Saliman, 2011). Media seringkali menyoroti penurunan kinerja PNS seperti banyaknya pemberitaan mengenai para PNS yang pergi meninggalkan kantor (pada jam kerja) tanpa alasan yang pasti, bekerja hanya asal saja. Hal tersebut akan mengurangi tingkat pengembangan profesionalisme sebagai PNS itu sendiri dan juga akan mencerminkan kurangnya tanggung jawab dan lemahnya menghayati peranannya sebagai PNS. Kondisi demikian seolah sudah menjadi fenomena umum di Indonesia (PDII LIPI, 2011).

Rendahnya gaji PNS senantiasa menjadi keluhan diantara pegawai negeri dan mengakibatkan pegawai mencari penambahan pendapatan lain di luar gaji resmi untuk menutupi kebutuhan. Penambahan tersebut bisa dilakukan dengan 2 pola, pertama PNS memanfaatkan waktu di luar kantor untuk mendapatkan penghasilan tambahan, kedua PNS memanfaatkan dana publik. Kedua pola ini membuat PNS tidak fokus pada perannya sebagai pelayan masyarakat dan tidak lagi melihat perlunya menjaga kualitas (Kumorotomo, 2011). Hal tersebut juga terjadi pada PNS di Balai Metrologi. Menurut seorang PNS di Balai Metrologi, banyak pegawai terutama pejabat fungsional yang lebih terfokus untuk melakukan proyek atau pekerjaan di luar tugas kantor. Para pegawai juga kerap kali tidak memanfaatkan waktu kerjanya sesuai aturan. Bahkan terdapat beberapa pekerjaan yang tidak terselesaikan.

Balai Metrologi merupakan instansi yang bertugas dalam kemetrolagian. Metrologi merupakan ilmu pengetahuan tentang ukur mengukur secara luas. Tugas pokok dari balai ini yaitu melaksanakan tera/ tera ulang alat ukur, takar, timbang, dan perlengkapannya (UTTP), kegiatan pengujian dan kalibrasi serta pengelolaan standar ukuran dan laboratorium kemetrolagian berdasarkan perundang- undangan yang berlaku. Balai Metrologi menjamin tertib ukur disegala bidang guna melindungi kepentingan umum, yang pada akhirnya akan memperkuat daya saing produk Indonesia di pasar global (Pemda DKI Jakarta, 2014).

Berdasarkan analisis PT Sucofindo (Persero) pada tahun 2012, sebanyak 54% pasar tradisional di Indonesia tidak menggunakan alat ukur, takar, timbang dan perlengkapannya (UTTP) yang tepat atau sesuai standar. Saat ini diantara timbangan yang ada, ada kekurangan timbangan sebesar 1 persen (Zuraya N, 2013). Seharusnya alat ukur seperti timbangan dilakukan pengecekan, apakah sudah dikalibrasi dan ditera atau harus dilakukan tera/tera ulang. Jika tidak dilakukan maka konsumen akan terus merasa dirugikan dan pedagang dapat melakukan kecurangan. Balai Metrologi berperan sangat penting dalam menangani keluhan masyarakat ini.

Jabatan fungsional pada balai ini dimiliki penera. Penera adalah Pegawai Negeri Sipil yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melakukan pelayanan kemetrolagian atas dasar pendidikan yang diperolehnya (Peraturan Gubernur DKI Jakarta no. 54, 2013). Penera merupakan ujung tombak pada Balai Metrologi karena penera yang secara langsung melakukan pelayanan kemetrolagian di DKI Jakarta. Penera sebagai PNS memiliki tugas untuk melayani masyarakat dengan kualitas pelayanan yang baik. Kualitas pelayanan yang baik bisa dilihat dari tampilan atau kinerja yang baik dari penera.

Kepala Balai Metrologi DKI Jakarta mengatakan masih terdapat beberapa penera yang memiliki kinerja kurang baik, misalnya ketika diberikan tugas penera tersebut tidak menyelesaikan tepat waktu, bahkan ada penera yang ketika diberikan

tugas oleh atasan tidak ia kerjakan. Beberapa penera Balai Metrologi juga menampilkan tingkah laku kerja yang kurang sesuai seperti datang terlambat, bermain *games*, *browsing*, mengobrol, menonton *video*, menonton TV, bermain catur, dan sebagainya. Tingkah laku ini tentu dapat menghambat kinerja serta tercapainya tujuan lembaga pemerintah untuk melayani masyarakat.

Untuk menampilkan kinerja yang baik penera harus memiliki kemampuan serta motivasi yang tinggi (Gibson, 2003). Menurut Vroom (1964) dalam Gibson (2003) Motivasi merupakan proses memilih diantara berbagai bentuk alternatif pilihan yang dilakukan secara sadar. Menurut pandangannya, kebanyakan perilaku berada dibawah kontrol seseorang dan secara konsekuensi memotivasi. Pilihan individu untuk berperilaku tertentu didasarkan pada valensi, instrumentalitas dan harapan.

Dari data hasil wawancara dapat diketahui bahwa penera memiliki valensi atau keinginan yang berbeda pada tiap imbalan. Penera lebih menyukai imbalan berupa uang dan tunjangan daripada penghargaan dan juga pujian. Kemudian penera merasa kurang yakin bahwa penyelesaian tugas yang dilakukan akan menghasilkan imbalan. Penera merasa penyelesaian tugas dengan baik belum tentu menghasilkan imbalan berupa upah tambahan ataupun sambutan baik. Penera juga kerap kali mengalami kesulitan ketika menera dengan alat UTTP baru. Hal-hal ini akan mempengaruhi motivasi kerja dan menjadi dasar pemilihan perilaku penera di tempat kerja. Dari sini peneliti ingin mengetahui bagaimana motivasi kerja pada pejabat fungsional Balai Metrologi Dinas KUMKM dan Perdagangan DKI Jakarta.

## **METODE PENELITIAN**

Rancangan penelitian mengenai motivasi kerja pada pejabat fungsional Balai Metrologi DKI Jakarta ini menggunakan rancangan penelitian non-eksperimental dimana variabel dari penelitian ini merupakan variabel yang telah ada sebelumnya dan tidak dapat diubah atau direayasa oleh peneliti. Sedangkan teknik atau metode yang digunakan adalah teknik analisis deskriptif yakni teknik yang memberikan gambaran atau deskripsi dari situasi, kejadian atau kumpulan kejadian tertentu (Christensen, 2007). Melalui penelitian ini maka akan diketahui gambaran. motivasi kerja pada pejabat fungsional Balai Metrologi DKI Jakarta

### **Partisipan**

Subjek penelitian ini seluruh pejabat fungsional Balai Metrologi Dinas KUMKM dan Perdagangan DKI Jakarta. Dengan menggunakan teknik sampling jenuh diperoleh jumlah sampel yang sama dengan jumlah populasi dalam penelitian ini yaitu sebanyak 41 orang pejabat fungsional (penera) Balai Metrologi DKI Jakarta.

### **Pengukuran**

Pengukuran variabel pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan alat ukur yang disusun oleh peneliti berdasarkan dari Teori Harapan dari Vroom. Alat ukur ini berbentuk kuesioner yang akan mengukur motivasi kerja, dengan 3 dimensi yaitu valensi, instrumentalitas, dan juga harapan. Kuesioner ini terdiri dari 37 butir *item*.

## **HASIL**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai motivasi kerja pejabat fungsional Balai Metrologi Dinas KUMKM dan Perdagangan DKI Jakarta, maka dapat diambil simpulan sebagai berikut:

1. Sebagian besar pejabat fungsional Balai Metrologi DKI Jakarta (90.2%) memiliki motivasi kerja rendah. Para pejabat fungsional memiliki kekuatan atau dorongan yang lemah untuk melakukan usaha yang mendukung penyelesaian tugas dan prestasi kerja.
2. Sebagian besar pejabat fungsional memiliki keinginan untuk memperoleh imbalan ditandai dengan valensi positif yang mereka miliki.
3. Tunjangan dan upah tambahan merupakan imbalan yang paling dipilih dan diinginkan oleh pejabat fungsional.
4. Para pejabat fungsional kurang memiliki keinginan untuk mendapatkan imbalan berupa status sosial dan penghargaan.
5. Pejabat fungsional dengan motivasi kerja tinggi lebih memilih imbalan berupa uang tera, promosi jabatan, tunjangan dan jaminan pekerjaan dibandingkan imbalan lainnya.
6. Pejabat fungsional dengan motivasi kerja rendah lebih memilih imbalan berupa tunjangan dan upah tambahan dibandingkan imbalan lainnya.
7. Para pejabat fungsional merasa lebih yakin bahwa penyelesaian tugas serta prestasi akan menghasilkan imbalan berupa tunjangan . Sementara itu para pejabat fungsional merasa kurang yakin bahwa penyelesaian tugas serta prestasi akan menghasilkan imbalan berupa uang tera yang sesuai dengan pekerjaan.
8. Pejabat fungsional dengan motivasi kerja tinggi memiliki keyakinan yang lebih tinggi bahwa penyelesaian tugas dan prestasi kerjanya akan menghasilkan imbalan berupa uang tera, status sosial, dan jaminan pekerjaan dibandingkan dengan pejabat fungsional dengan motivasi kerja rendah.

9. Sebagian besar pejabat fungsional merasa yakin penyelesaian tugas dan prestasi kerjanya dihasilkan dari usaha- usaha yang dilakukannya, hal ini ditandai dengan harapan tinggi yang mereka miliki.
10. Usaha menjaga kebersihan alat tera merupakan usaha dengan rata- rata skor harapan tertinggi. Hal ini berarti, para pejabat fungsional lebih meyakini bahwa usaha menjaga kebersihan alat akan mendukung penyelesaian tugas serta prestasi. Sementara itu usaha mengembangkan pengetahuan dan kemampuan merupakan usaha dengan rata- rata skor harapan terendah. Hal ini berarti jika dibandingkan dengan usaha lainnya, para pejabat fungsional merasa kurang yakin bahwa mengembangkan pengetahuan dan kemampuan akan menghasilkan penyelesaian tugas dan juga prestasi.
11. Skor harapan tidak memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja pejabat fungsional Balai Metrologi DKI Jakarta, hal ini ditunjukkan dari tidak adanya perbedaan rata- rata skor harapan pada penera dengan motivasi kerja rendah dengan penera dengan motivasi kerja tinggi.