

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Suatu organisasi didirikan untuk dapat mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan. Untuk mencapai visi dan misi tersebut, maka organisasi harus dapat mengelola sumber daya yang dimiliki dengan baik. Pengelolaan sumber daya secara garis besar meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, evaluasi dan pengendalian. Sumber daya yang dikelola organisasi dapat berupa mesin/teknologi, tanah, bahan baku, bangunan, modal dan sumber daya manusia. Salah satu sumber daya yang dianggap paling penting dalam keberhasilan suatu organisasi adalah sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang paling berharga dalam sebuah organisasi, hal ini dikarenakan sumber daya manusia adalah sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Kepemilikan atas faktor-faktor tersebut menjadikan sumber daya manusia sebagai aset organisasi yang dinamis, suatu organisasi akan berjalan dan bekerja apabila digerakan oleh sumber daya manusia.

Peran vital sumber daya manusia dalam suatu organisasi tentunya harus didukung oleh kebijakan-kebijakan dari organisasi untuk meningkatkan kinerja para pegawainya. Organisasi melalui manajemen sumber daya manusianya harus dapat mengembangkan potensi kinerja yang dimiliki para pegawainya. Pegawai yang mampu menampilkan kinerja yang optimal sesuai dengan kemampuan

terbaiknya dan dapat melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya dengan baik, merupakan tipe pegawai yang diharapkan oleh organisasi untuk dapat mewujudkan pencapaian tujuannya.

Dinas Bangunan Kota Bandung adalah suatu instansi yang mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian dari kewenangan daerah di bidang pekerjaan umum lingkup bangunan yang meliputi: perumusan kebijakan teknis bangunan, perencanaan bangunan, administrasi teknis bangunan, tata bangunan dan pengendalian bangunan. Sebagai sebuah instansi yang berada dalam lingkup Pemerintahan Kota Bandung, Dinas Bangunan dituntut untuk dapat bekerja sebaik mungkin sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Dalam pelaksanaan tugasnya Dinas Bangunan terbagi menjadi tiga Subdin, yaitu Subdin Administrasi Bangunan, Subdin Tata Bangunan, dan Subdin Pengawasan dan Penertiban Bangunan.

Subdin Pengawasan dan Penertiban adalah sebuah bagian dari Dinas Bangunan Kota Bandung yang mempunyai peranan penting dalam menjalankan fungsi Dinas Bangunan yaitu menciptakan ketertiban atas tatanan bangunan di Kota Bandung. Tugas pokok Subdin Pengawasan dan Penertiban adalah pengendalian bangunan-bangunan di Kota Bandung dengan melakukan kegiatan sosialisasi, pengawasan dan penertiban bangunan. Melalui kinerja para pegawainya, Subdin Pengawasan dan Penertiban diharapkan dapat menjadi ujung tombak dari keberhasilan pencapaian Visi Dinas Bangunan Kota Bandung Tahun 2004-2008 yaitu "Terwujudnya tertib bangunan guna menunjang Kota Bandung sebagai kota jasa yang Bermartabat (Bersih, Makmur, Taat Dan Bersahabat)".

Dalam pelaksanaannya, sampai saat ini hal tersebut belum dapat menjadi kenyataan. Kepemilikan warga Kota Bandung atas Surat Izin Mendirikan Bangunan (SIMB) sebagai salah satu indikator keberhasilan pencapaian Visi Dinas Bangunan Kota Bandung, jumlahnya masih rendah. Masih banyak warga yang memiliki bangunan tetapi belum memiliki SIMB tersebut. Padahal idealnya seluruh warga di Kota Bandung yang memiliki bangunan harus mempunyai SIMB sebagai bukti dari ketertiban bangunan. Rendahnya kepemilikan warga Kota Bandung atas SIMB dapat dilihat dari tabel di bawah ini:

Tabel 1.1
Rekapitulasi Kepemilikan SIMB Di Kota Bandung Tahun 2006

No	Kecamatan	Jumlah Bangunan (unit)	Jumlah Bangunan ber-SIMB (unit)	Persentase (%)
1	ANDIR	20.539	13.130	63,9
2	CICENDO	20.338	11.698	57,5
3	SUKAJADI	18.405	10.490	57
4	SUKASARI	14.961	8.264	55,2
5	BANDUNG WETAN	7.485	4.127	55,2
6	CIBEUNYING KALER	10.543	6.418	60,9
7	CIBEUNYING KIDUL	24.633	13.574	55,1
8	CIDADAP	8.026	5.964	74,3
9	COBLONG	21.127	12.950	61,3
10	SUMUR BANDUNG	14.765	11.623	78,7
11	REGOL	19.207	14.368	74,8
12	LENGKONG	15.955	10.654	66,8
13	KIARACONDONG	28.532	16.218	56,8
14	BATUNUNGGAL	21.593	13.162	61,9
15	BOJONGLOA KIDUL	13.735	10.196	74,2
16	BOJONG LOA KALER	28.772	15.640	54,4
17	BABAKAN CIPARAY	28.917	15.205	52,6
18	BANDUNG KULON	22.076	15.723	71,2
19	ASTANA ANYAR	44.845	32.280	72
20	UJUNGBERUNG	16.863	9.871	58,5
21	CICADAS	19.144	12.754	66,6
22	CIBIRU	25.037	15.198	52,7
23	ARCAMANIK	7.790	5.285	67,8
24	RANCASARI	16.434	10.282	62,6
25	MARGA CINTA	35.866	23.407	65,3
26	BANDUNG KIDUL	8.432	5.091	60,4
	JUMLAH	514.020	321.572	62,6

Sumber : Subbag Kepegawaian Dinas Bangunan Kota Bandung

Dari data tabel 1.1 mengenai rekapitulasi kepemilikan SIMB Kota Bandung Tahun 2006, dapat dilihat bahwa kepemilikan SIMB warga Kota Bandung baik bangunan untuk tempat tinggal maupun non tempat tinggal persentasenya masih rendah yaitu sekitar 62,6%, atau sebanyak 321.572 bangunan yang memiliki SIMB dari total 514.020 bangunan. Hal ini berarti terdapat 37,4% bangunan di Kota Bandung belum memiliki SIMB, yaitu sebanyak 192.448 bangunan.

Berdasarkan wawancara dengan Kepala Kepegawaian Dinas Bangunan Kota Bandung, rendahnya kepemilikan SIMB yang hanya 62,6%, menunjukkan kurang optimalnya kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas pokok Subdin yaitu mengendalikan bangunan di Kota Bandung melalui kegiatan sosialisasi dan penyuluhan mengenai perlunya memiliki SIMB dan ketentuan ketertiban bangunan.

Sosialisasi mengenai pentingnya memiliki SIMB dan ketertiban bangunan di Kota Bandung hanya dilakukan setiap setahun sekali. Sosialisasi dilaksanakan oleh pegawai Subdin Pengawasan dan Penertiban Dinas Bangunan Kota Bandung yang bekerja sama dengan aparat dari kecamatan. Dari kegiatan ini diharapkan tingkat kesadaran dan partisipasi masyarakat mengenai ketertiban bangunan dapat meningkat, sehingga persentase kepemilikan SIMB di Kota Bandung juga meningkat.

Selain rendahnya kepemilikan SIMB, kurang optimalnya kinerja pegawai Subdin Pengawasan dan Penertiban Dinas Bangunan Kota Bandung juga

ditunjukkan oleh masih banyaknya bangunan di Kota Bandung yang melanggar ketentuan ketertiban bangunan. Hal tersebut didasarkan pada data berikut:

Tabel 1.2
Rekapitulasi Penertiban Bangunan Selama Tahun 2006

Jenis Pelanggaran	Jumlah
Bangunan didirikan tanpa SIMB,dll.	171
Bangunan didirikan melampaui GSB,GSS, batas pagar	12
Bangunan diatas trotoar dan bangunan liar	66
Habis masa izin sewa tanah	3
Bangunan di atas bantaran sungai	189
Terkena proyek Pemkot	116
Total	557

Sumber: Subdin Pengawasan dan Penertiban

Dari tabel 1.2 di atas, secara administratif terdapat 171 bangunan yang melanggar Peraturan Daerah Kotamadya Bandung Nomor 14 Tahun 1998 tentang Bangunan, mayoritas pelanggaran disebabkan oleh bangunan yang didirikan tanpa Surat Izin Mendirikan Bangunan (SIMB).

Berbagai pelanggaran terhadap peraturan bangunan selain disebabkan oleh aspek administratif, juga disebabkan oleh aspek teknis yaitu pendirian bangunan yang berada di atas bantaran sungai dan di atas trotoar, pelanggaran mengenai konstruksi dan material bangunan yang digunakan, pelanggaran peruntukan fungsi bangunan, pelanggaran terhadap ketentuan Rancangan Tata Ruang dan Wilayah Kota Bandung dan lain sebagainya.

Berdasarkan pada tabel 1.2 di atas, dapat ditarik suatu hubungan bahwa selama tahun 2006 jumlah penertiban terhadap bangunan yang didirikan tanpa SIMB berjumlah 171 bangunan, sedangkan apabila melihat pada tabel 1.1 mengenai rekapitulasi kepemilikan SIMB Kota Bandung, bangunan yang tidak

memiliki SIMB berjumlah 196.101 bangunan. Artinya selama Tahun 2006 dari 196.101 bangunan yang tidak memiliki SIMB, hanya 171 bangunan yang berhasil ditertibkan oleh pegawai Subdin Pengawasan dan Penertiban Dinas Bangunan Kota Bandung.

Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai Subdin Pengawasan dan Penertiban Dinas Bangunan Kota Bandung masih kurang optimal kontribusinya terhadap pencapaian Visi Dinas Bangunan. Rendahnya jumlah penertiban terhadap bangunan yang melanggar ketentuan ketertiban bangunan, menunjukkan kurang optimalnya kinerja pegawai Subdin Pengawasan dan Penertiban Dinas Bangunan Kota Bandung, khususnya dalam hal pengawasan dan pengendalian bangunan-bangunan yang sudah ada maupun masih dalam tahap pembangunan di wilayah Kota Bandung.

Pengawasan dan pengendalian bangunan di Kota Bandung dilakukan oleh pegawai Bagian Pengawasan. Pengawasan dan pengendalian bangunan dilaksanakan setiap hari kerja yaitu senin sampai jum'at dari mulai pukul 08.00-14.00, kegiatannya berupa pengamatan dan pengecekan bangunan-bangunan yang berada dalam wilayah kerja masing-masing. Efektivitas dari kegiatan pengawasan ini masih kurang, hal ini dikarenakan faktor sumber daya manusianya, fasilitas dan dana yang terbatas, serta kurangnya jaminan keamanan dan keselamatan pegawai dalam bekerja.

Permasalahan kinerja pegawai Subdin Pengawasan dan Penertiban Dinas Bangunan Kota Bandung yang belum sesuai harapan apabila dibiarkan begitu saja dan tidak diperbaiki dengan tepat akan menimbulkan kerugian bagi Dinas

Bangunan secara keseluruhan dan juga para *stakeholder*. Berikut beberapa dampak yang akan terjadi apabila masalah ini tetap dibiarkan:

1. Menciptakan jiwa pegawai yang tidak profesional, tidak produktif, berkinerja rendah dan asal-asalan sehingga hal ini akan semakin mempertegas pandangan masyarakat akan kinerja PNS yang rendah dan tidak profesional.
2. Menghambat usaha pencapaian Visi Dinas Bangunan Kota Bandung 2004-2008 yaitu terwujudnya tertib bangunan guna menunjang Kota Bandung sebagai kota jasa yang bermartabat (Bersih, Makmur, Taat Dan Bersahabat) sehingga akan menghambat usaha pencapaian Visi Kota Bandung yaitu terwujudnya Kota Bandung sebagai kota jasa yang bermartabat dan hal ini akan menimbulkan teguran dari Pemerintah Kota Bandung melalui Bawasda (Badan Pengawasan Daerah), yang pada akhirnya akan menjatuhkan nama Dinas Bangunan sebagai salah satu faktor penyebab tidak tercapainya Visi Kota Bandung.
3. Akan mengurangi keindahan dan ketertiban tata bangunan di Kota Bandung sebagai kota metropolitan yang sejuk dan asri, sehingga akan menimbulkan perspektif yang negatif dari masyarakat mengenai Kota Bandung dan julukan Kota Bandung sebagai *Paris van Java* akan memudar.
4. Banyaknya bangunan yang melanggar ketentuan peraturan yang berlaku selain mengganggu ketertiban dan keindahan kota, juga akan merugikan atau mencelakakan pemilik bangunan tersebut dan masyarakat yang ada di sekitarnya.

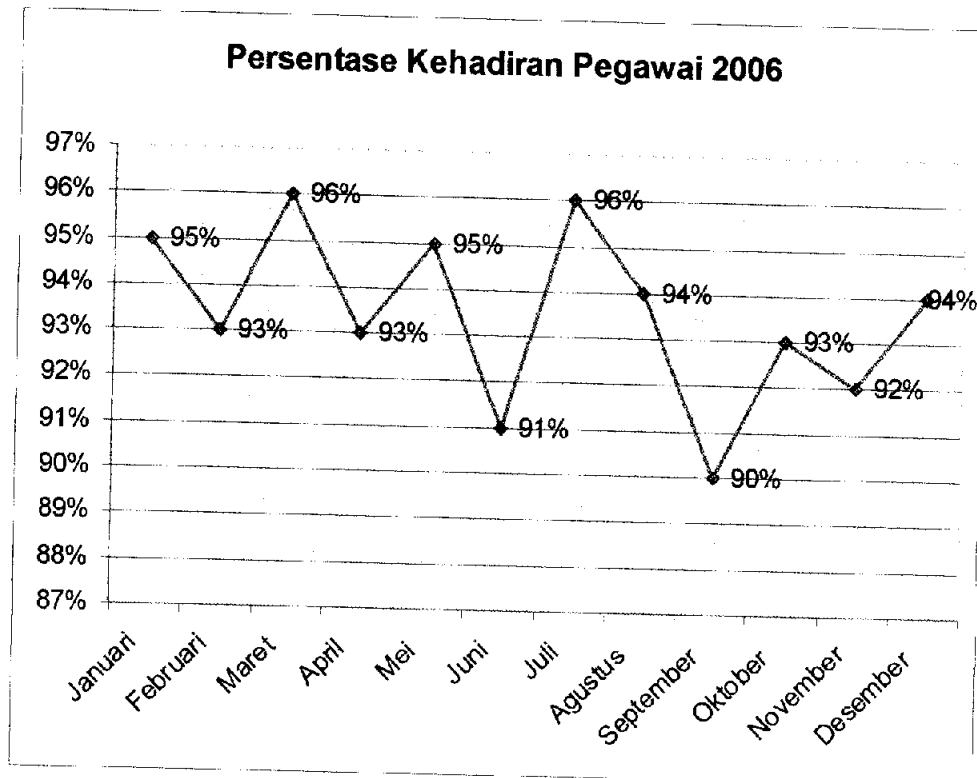
5. Dilihat secara ekonomi, kurang optimalnya kinerja pegawai Subdin Pengawasan dan Penertiban Dinas Bangunan Kota Bandung tentunya akan menghambat dan mengurangi pendapatan daerah Kota Bandung yang berasal dari Dinas Bangunan.

Berkaitan dengan hal tersebut maka hal ini harus segera ditangani dan perlu diselidiki faktor-faktor yang menyebabkan kurang optimalnya kinerja pegawai Dinas Bangunan Kota Bandung. Berdasarkan wawancara dengan Kepala Kepegawaian Dinas Bangunan Kota Bandung dan observasi yang penulis lakukan pada Bulan Maret 2007, terdapat beberapa gejala yang mengakibatkan rendah dan kurang optimalnya kinerja pegawai Dinas Bangunan Kota Bandung diantaranya adalah efektivitas pekerjaan itu sendiri yang longgar sehingga menimbulkan kondisi kerja yang santai, hal ini ditandai dengan seringnya pegawai melakukan kegiatan yang tidak memberi kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi seperti membaca koran, makan ketika waktu kerja, bermain *game*, dan mengobrol pada waktu dan tempat yang kurang tepat.

Dari hal-hal di atas terlihat bahwasanya pegawai kurang mempunyai motivasi melakukan pekerjaan dengan maksimal sebagai upaya untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini bertolak belakang dengan apa yang dikatakan oleh Faustino Cardoso Gomes (2005:179) yang mengatakan bahwa:

Kesediaan atau motivasi seorang pegawai untuk bekerja biasanya ditunjukkan oleh aktivitas yang terus-menerus, dan yang berorientasikan tujuan. Jadi yang disebut pegawai yang bermotivasi adalah pegawai yang perilakunya diarahkan kepada tujuan organisasi dan aktivitas-aktivitasnya tidak mudah terganggu dengan gangguan-gangguan kecil

Selain itu rendahnya motivasi kerja pegawai juga ditunjukkan dengan tingkat kehadiran pegawai dalam waktu kerja, baik itu untuk apel pagi ataupun waktu kerja normal. Berikut data mengenai tingkat presensi pegawai Dinas Bangunan Kota Bandung selama Tahun 2006.



Sumber : Subbag Kepegawaian Dinas Bangunan Kota Bandung, diolah oleh penulis

Gambar 1.1
Data Kehadiran Pegawai Subdin Pengawasan dan Penertiban
Dinas Bangunan Kota Bandung Selama Tahun 2006

Dari gambar 1.1 di atas, terlihat bahwa tingkat kehadiran pegawai Subdin Pengawasan dan Penertiban Dinas Bangunan Kota Bandung selama Tahun 2006 masih rendah, apabila dirata-ratakan yaitu 94%. Tentunya angka 94% adalah angka yang kurang ideal dalam tingkat kehadiran pegawai. Berdasarkan observasi atau pengamatan langsung yang peneliti lakukan selama magang kerja, tingkat ketidakhadiran pegawai dalam bekerja pun bervariasi, selain memang tidak masuk

kerja selama sehari penuh, terkadang pegawai pun terlambat masuk kerja, meninggalkan ruang kerjanya pada waktu kerja normal dan kembali lagi pada waktu yang tidak menentu serta pegawai pun terkadang pulang sebelum waktunya.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja yang ditampilkan oleh pegawai. Dengan memiliki motivasi kerja yang tinggi, pegawai diharapkan dapat menampilkan kinerja terbaiknya sehingga berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Anwar Prabu Mangkunegara (2003:165) mengungkapkan bahwa :

Individu yang mempunyai motivasi tinggi cenderung memiliki prestasi kerja tinggi, dan sebaliknya mereka yang prestasi kerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerja rendah. Oleh karena itu pimpinan organisasi harus berusaha keras mempengaruhi motivasi seluruh individu organisasi agar memiliki motivasi berprestasi tinggi. Dengan demikian pencapaian kinerja organisasi dapat dicapai secara maksimal.

Bertitik tolak pada permasalahan yang telah dijabarkan di atas, penulis merasa perlu dan tertarik untuk meneliti lebih jauh mengenai motivasi kerja pegawai sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai. Dalam rangka mencapai tujuan tersebut, maka penulis mengadakan penelitian dengan mengambil judul **“HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI SUBDIN PENGAWASAN DAN PENERTIBAN DINAS BANGUNAN KOTA BANDUNG”**

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

Suatu organisasi baik itu yang bersifat profit ataupun pelayanan publik dituntut untuk dapat menampilkan kinerja terbaiknya secara konsisten guna pencapaian tujuan organisasinya. Salah satu faktor yang menentukan pencapaian kinerja perusahaan dan tujuan organisasi adalah kinerja sumber daya manusianya. Dengan kelebihan yang dimiliki sumber daya manusia seperti kecerdasan, emosi, dan semangat, apabila dapat dimanfaatkan secara optimal maka sumber daya manusia akan menampilkan kinerja terbaiknya dalam menjalankan tugas dalam organisasi.

Permasalahannya adalah tidak semua sumber daya manusia yang ada dalam organisasi dapat menampilkan kinerja terbaiknya. Hal tersebut dapat disebabkan oleh beberapa hal seperti kemampuan, tingkat pendidikan, lingkungan kerja, kondisi jiwa, tingkat kompensasi, dan motivasi kerja dari pegawai tersebut. Pada hakikatnya seorang pegawai dalam bekerja ditentukan oleh dirinya sendiri untuk dapat berhasil atau tidak dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Tinggi rendahnya kinerja yang ditampilkan oleh seorang pegawai salah satunya disebabkan oleh motivasi pegawai dalam bekerja. Motivasi pegawai dipengaruhi oleh faktor yang berasal dari dalam diri pegawai tersebut atau biasa disebut intrinsik dan faktor-faktor yang berasal dari luar diri pegawai atau biasa disebut ekstrinsik. Faktor-faktor intrinsik terdiri dari tanggung jawab, harapan akan kemajuan dalam pekerjaan, pencapaian prestasi kerja tinggi, pengakuan dari orang lain, dan pekerjaan itu sendiri. Sedangkan faktor eksternal terdiri dari

kebijakan organisasi, gaji dan insentif, hubungan kerja, lingkungan kerja dan pengawasan. Baik faktor intrinsik maupun faktor ekstrinsik, apabila dapat terpenuhi dan dimanfaatkan secara optimal, maka kinerja pegawai dan organisasi secara keseluruhan akan meningkat.

Dengan terpenuhinya dan dapat dimanfaatkan secara optimal faktor-faktor motivasi kerja tersebut, seorang pegawai cenderung akan berusaha keras mengerahkan segala potensi dan kelebihan yang dimilikinya untuk dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab demi tercapainya tujuan pribadi pegawai dan organisasi secara umumnya.

Berdasarkan pada permasalahan dalam latar belakang di atas, maka masalah dalam penelitian ini dibatasi dalam rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran motivasi kerja menurut persepsi pegawai Subdin Pengawasan dan Penertiban Dinas Bangunan Kota Bandung.
2. Bagaimana gambaran kinerja menurut persepsi pegawai Subdin Pengawasan dan Penertiban Dinas Bangunan Kota Bandung.
3. Adakah hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai Subdin Pengawasan dan Penertiban Dinas Bangunan Kota Bandung.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan pernyataan mengenai apa yang akan dihasilkan dan atau dicapai dalam suatu penelitian yang dituangkan dalam kalimat yang singkat, jelas dan tidak bertele-tele, maka oleh karena itu tujuan diadakan penelitian ini adalah:

1. Untuk mendeskripsikan motivasi kerja pegawai Subdin Pengawasan dan Penertiban Dinas Bangunan Kota Bandung.
2. Untuk mendeskripsikan kinerja pegawai Subdin Pengawasan dan Penertiban Dinas Bangunan Kota Bandung.
3. Untuk mengukur hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai Subdin Pengawasan dan Penertiban Dinas Bangunan Kota Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penulis berharap penelitian ini dapat berguna :

1. Secara ilmiah, hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangsiah terhadap perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai kajian motivasi kerja dan kinerja pegawai.
2. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan berguna bagi:
 - a. Dinas, sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi Dinas dalam memecahkan permasalahan manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam optimalisasi motivasi dan kinerja pegawai.
 - b. Peneliti, sebagai tambahan wawasan dan pengetahuan mengenai motivasi kerja dan kinerja sumber daya manusia sekaligus sebagai bahan analisis serta perbandingan mengenai implementasi teori-teori yang penulis dapatkan di perkuliahan dengan realita yang sebenarnya.

