

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Pesatnya pertumbuhan penduduk di Indonesia merupakan salah satu permasalahan yang terjadi dalam kehidupan nyata. Demikian pula pertumbuhan ekonomi di kota besar di Indonesia dapat menimbulkan permasalahan yang tidak dapat dihindari lagi. Laju urbanisasi yang cepat merupakan suatu masalah yang membebani kota besar di Indonesia. Kota Bandung merupakan salah satu kota besar di Indonesia yang memiliki jumlah penduduk cukup padat dengan tingkat pertumbuhan yang tinggi. Sebagai ibukota Provinsi Jawa Barat dengan peran dan fungsinya sebagai kota pusat pemerintahan, jasa, pendidikan, perdagangan, perindustrian, pariwisata dan lain sebagainya, maka besarnya jumlah penduduk Kota Bandung dapat dikatakan wajar selama masih mampu melayani kebutuhan masyarakatnya.

Namun bila kota sudah sangat terbebani oleh semakin banyaknya jumlah penduduk, maka hal yang tadinya dianggap wajar dapat berubah menjadi masalah yang sangat kompleks. Realitas di lapangan saat ini menunjukkan bahwa umumnya kota besar di Indonesia termasuk Kota Bandung sudah sangat terbebani dengan semakin pesatnya penambahan jumlah penduduk yang disebabkan oleh urbanisasi dan migrasi penduduk antar daerah. Implikasi yang sangat nyata dengan adanya pertumbuhan penduduk ini adalah semakin meningkatnya

kebutuhan pelayanan akan sarana dan prasarana pemukiman kota, termasuk kebutuhan perumahan yang layak bagi penduduknya.

Kebutuhan perumahan di Kota Bandung terus meningkat seiring dengan bertambahnya jumlah penduduk. Sejalan dengan penerapan konsep pembangunan Kota Bandung sebagai kota Jasa, maka untuk memperoleh kualitas lingkungan kota yang baik dan nyaman, sebaiknya luas lahan yang diperuntukan untuk pemukiman pada tahun 2013 maksimal adalah 60% dari luas keseluruhan Kota Bandung atau sekitar 10.037.970 Ha dan ini disiapkan untuk menampung kurang lebih 2.944.860 jiwa (Sumber: Distarcip Kota Bandung).

Namun kenyataannya di Kota Bandung terdapat sekitar 200.000 bangunan rumah tidak berizin dari 450.000 total rumah yang ada, data tersebut diungkapkan oleh kepala Dinas Tata Ruang dan Cipta Karya (Distarcip) Kota Bandung. (Sumber: Pikiran Rakyat, 18 februari 2010). Sementara itu salah satu anggota komisi A DPRD Kota Bandung mengungkapkan bahwa seharusnya bangunan yang diketahui belum memiliki izin harus ditindak tegas, sehingga permasalahan pembangunan di kota Bandung tidak akan semakin besar, izin bangunan itu merupakan instrument pengawasan pemerintah jadi semestinya langsung ditindak. (Sumber: Pikiran Rakyat, 18 februari 2010).

Sedangkan menurut Denny Zulkaidi seorang pakar Tata Kota dari Institut Teknologi Bandung (ITB), bahwa banyaknya bangunan yang menyalahi Izin Mendirikan Bangunan (IMB) di Kota Bandung menunjukkan kelemahan Pemkot Bandung dalam mengawasi perizinan yang dikeluarkannya, jika masyarakat

mempunyai izin tapi tidak sesuai artinya bangunan itu harus ditertibkan. (Sumber: Pikiran Rakyat, 20 April 2010).

Lemahnya pengawasan itu menurut Denny, salah satu penyebabnya adalah tidak adanya kontrol setelah bangunan itu selesai dibangun. Sementara menurut Wakil Wali Kota Bandung Ayi Vivananda, keterbatasan sumber daya manusia menyebabkan pemerintah tidak bisa melakukan pengawasan yang optimal, sehingga masyarakat diharapkan bisa melapor jika ada bangunan yang tidak berizin. Sedangkan ketua komisi A DPRD Kota Bandung mengatakan bahwa pemerintah harus punya keberanian menegakkan aturan. Distarcip haruslah proaktif mencari bangunan mana saja yang tidak mempunyai izin atau menyalahi izin yang telah dikeluarkan. (Sumber: Pikiran Rakyat, 20 April 2010).

Dinas Tata Ruang dan Cipta Karya Kota Bandung sebagai sebuah institusi yang berperan mengembangkan kota Bandung dengan mengatur dan mengawasi pembangunan di Kota Bandung terus mengembangkan kinerja pegawainya agar menciptakan pertumbuhan pembangunan di Kota Bandung sesuai dengan fungsi dan tujuannya. Namun banyaknya bangunan yang melanggar aturan merupakan sebuah pekerjaan yang harus diperbaiki oleh Distarcip.

Lemahnya pengawasan yang diungkapkan Denny Zulkaidi menunjukkan kinerja Distarcip Kota Bandung belum maksimal, akan tetapi Distarcip sebagai suatu organisasi selalu berusaha memperbaiki kinerjanya demi tertatanya pembangunan Kota Bandung. Kinerja organisasi merupakan gambaran mengenai sejauhmana keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi

organisasi. Dalam konteks manajemen, kinerja digunakan sebagai indikator utama untuk melakukan penilaian secara periodik mengenai efektivitas operasional suatu organisasi, pembagian tugas dalam organisasi dan pegawai berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya.

Kualitas organisasi yang baik diarahkan agar mampu dan memiliki etos kerja yang produktif, terampil, kreatif, disiplin dan profesional. Disamping itu juga diperlukan SDM yang mampu memanfaatkan, mengembangkan dan menguasai ilmu dan teknologi yang inovatif dalam rangka memacu pelaksanaan kinerja. Hal ini dikarenakan bahwa sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat sentral dalam semua kegiatan organisasi. Hal di atas sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Tjutju Yuniarsih dan Suwatno (2008:17-18) berikut ini:

“Konsep tentang investasi sumber daya manusia (*human investment*) yang dapat menunjang pertumbuhan organisasi telah semakin mendapat pengakuan. Manusia diposisikan sebagai suatu bentuk kapital (*human capital*) sebagaimana bentuk kapital lainnya (seperti teknologi, mesin, tanah, uang, dsb.) yang sangat menentukan terhadap pertumbuhan produktivitas organisasi. Dengan demikian manusia yang berkualitas baik secara kognitif, afektif, psikomotor, emosi dan spirit insaniah adalah modal utama ketika peradaban makin modern. Terdapat bukti-bukti bahwa suatu organisasi yang didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas mampu menjadi raja-raja organisasi pada tataran internasional.”

Sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi banyak dipengaruhi oleh perilaku para pegawai suatu organisasi. Keikutsertaan sumber daya manusia dalam organisasi diatur dengan adanya pemberian wewenang dan tanggung jawab. Merumuskan wewenang dan tanggung jawab yang harus dicapai karyawan sesuai dengan tujuan organisasi tersebut.

Persoalannya adalah bagaimana mengelola dan mengembangkan pegawai Distarcip Kota Bandung sehingga dapat dicapai tingkat efisiensi, penyesuaian dan prestasi kerja yang tinggi. Penilaian kinerja merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dari Distarcip. Dukungan dari atasan atau pejabat yang berupa pengarahan, dukungan sumber daya seperti, memberikan peralatan yang memadai sebagai sarana untuk memudahkan pencapaian tujuan yang ingin dicapai dalam pendampingan, bimbingan, pelatihan serta pengembangan akan lebih mempermudah penilaian kinerja yang obyektif.

Berdasarkan studi pendahuluan bahwa banyaknya masyarakat yang tidak memiliki Izin Mendirikan Bangunan (IMB) dikarenakan lamanya proses membuat IMB yang seharusnya dapat selesai dalam waktu 14 hari pada kenyataannya dari 14 hari sehingga menjadikan masyarakat merasa malas untuk mengurus Izin Mendirikan Bangunan (IMB) kepada Distarcip Kota Bandung. Hal ini tentunya menunjukkan kinerja pegawai Distarcip belum optimal dan dapat dinilai masih rendah. Untuk itu Distarcip berusaha meningkatkan kinerja pegawainya agar dapat memberikan pelayanan yang terbaik terhadap masyarakat sehingga kesadaran masyarakat untuk membuat IMB semakin tinggi.

Pembangunan di Kota Bandung yang kurang terawasi dengan banyaknya bangunan yang tidak berizin ini menunjukkan kinerja pegawai Distarcip menurun. Berdasarkan studi pendahuluan terhadap kinerja pegawai Distarcip Kota Bandung selain disebabkan oleh kurangnya pengawasan terhadap bangunan dan pelayanan terhadap masyarakat dalam mengurus IMB ada beberapa faktor yang mempengaruhi penurunan kinerja yang sudah berjalan cukup lama, yaitu :

1. Tidak adanya reward ataupun bonus tertentu kepada pegawai:  
Menyebabkan menurunnya motivasi pegawai untuk bekerja, sehingga kinerja pegawai Distarcip pun menurun.
2. Ketidaksiesuaian keterampilan kerja:  
Ketidakcocokan/ketidakmampuan pegawai bekerja sesuai dengan kemampuannya. Dimana terdapat pegawai Distarcip Kota Bandung yang tidak begitu menguasai ilmu dan teknik pekerjaan tata ruang kota yang berhubungan dengan bangunan.
3. Inisiatif dalam bekerja kurang optimal:  
Efektivitas dan efisiensi penggunaan waktu pada saat bekerja yang tidak sesuai dengan ketentuan.
4. Kerjasama antar pegawai tampak belum optimal:  
Ketidakadilan dalam pembagian tugas dan disiplin pegawai yang masih belum optimal.

Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa penurunan kinerja disebabkan karena kurangnya kompetensi dan motivasi pegawai Distarcip, sehingga upaya terus dilakukan oleh Distarcip Kota Bandung untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai dengan pemberian motivasi dan peningkatan kompetensi.

Menurut kepala kepegawaian Distarcip Kota Bandung bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan Distarcip Kota Bandung, perlu ditingkatkan kompetensi pegawai dengan melakukan pelatihan, secara rutin Distarcip akan mengutus pegawainya untuk mengikuti pelatihan dan seminar sehingga diharapkan dapat meningkatkan kompetensi pegawai Distarcip. Hal ini juga diungkapkan Becker, Huselid and Ulrich (2001:256) dalam Tjutju Yuniarsih dan Suwatno (2008:22-23) bahwa, "*Competence refers to an individual's knowledge, skill, abilities or personality characteristic that directly influence his or her job performance*". Artinya kompetensi merupakan pengetahuan, kemampuan dan keahlian (keterampilan)

atau ciri kepribadian yang dimiliki seseorang yang secara langsung mempengaruhi kinerjanya.

Peningkatan kompetensi dilakukan secara berkelanjutan demi meningkatkan kinerja yang efektif sehingga pembangunan di Kota Bandung dapat terawasi dengan baik dan lingkungan di Kota Bandung akan tertata dengan rapi. Kompetensi dapat digunakan sebagai kriteria utama untuk menentukan kinerja seseorang. Misalnya, untuk fungsi profesional, manajerial atau senior manajer. Karyawan yang ditempatkan pada tugas tersebut akan mengetahui kompetensi apa saja yang diperlukan, serta cara apa yang harus ditempuh untuk mencapai promosi ke jenjang posisi berikutnya. Suatu organisasi hanya akan mempromosikan karyawan yang memenuhi kompetensi sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Kompetensi yang dimiliki karyawan dapat menentukan apakah karyawan tersebut telah melakukan pekerjaannya dengan baik berdasarkan standar kriteria yang telah ditentukan. Sehingga kompetensi merupakan faktor kunci yang dikaitkan dengan kemampuan individu (karyawan) untuk melaksanakan pekerjaan atau menampilkan unjuk kerja / kinerja (*job performance*) yang optimal.

Selain kompetensi, peningkatan motivasi juga diperlukan untuk meningkatkan kinerja pegawai Distarcip Kota Bandung. Perlu diketahui bahwa karyawan tidak terlepas dari adanya kebutuhan. Setiap karyawan yang bekerja pada organisasi pada umumnya memiliki tujuan untuk memenuhi kebutuhan mereka. Kebutuhan yang dimiliki karyawan tersebut tidak hanya terbatas pada kebutuhan fisik tetapi juga kebutuhan lain yang diharapkan dapat diperoleh dari

perusahaan/organisasi tempat karyawan tersebut bekerja maupun dari sesama pegawai yang ada dalam perusahaan.

Di antara teori motivasi yang berkaitan dengan teori kebutuhan manusia, sebagaimana diungkapkan oleh Maslow, menyatakan bahwa terdapat lima hierarki kebutuhan manusia yang terdiri atas “kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri.” Kelima kebutuhan tersebut merupakan suatu alat dalam memotivasi setiap karyawan, karena setiap karyawan pada umumnya memiliki keinginan untuk dapat memenuhi kelima kebutuhan tersebut.

Dalam rangka memotivasi karyawan, kelima kebutuhan tersebut bisa menjadi alat bagi organisasi dalam menciptakan Sumber Daya Manusia yang sesuai dengan harapan perusahaan, yang salah satunya adalah sumber daya manusia yang memiliki tingkat loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaan dan perusahaan. Dengan adanya loyalitas tersebut, diharapkan setiap karyawan memiliki kinerja yang optimal sesuai dengan tujuan organisasi dalam menciptakan hasil (*Output*) yang baik.

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.

Melihat dari teori di atas jelas bahwa pegawai yang mempunyai tingkat motivasi yang tinggi akan terangsang untuk melakukan pekerjaan sebaik mungkin, sehingga kinerja yang dihasilkannya pun akan lebih baik dibandingkan dengan seseorang yang memiliki motivasi rendah. Motivasi merupakan suatu hal yang tidak boleh dilupakan oleh Distarcip Kota Bandung, banyak hal yang bisa mempengaruhi motivasi pegawai. Berbagai usaha dapat dilakukan guna mempertahankan atau bahkan meningkatkan motivasi karyawan dengan memberikan bonus, tawaran kenaikan jabatan, mengadakan training dan lain sebagainya. Itu menandakan bahwa memang motivasi merupakan faktor penting yang harus diperhatikan oleh Distarcip.

Berdasarkan permasalahan di atas, maka peneliti merasa untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tata Ruang dan Cipta Karya Kota Bandung”**.

## **1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka penulis mengidentifikasi permasalahan yang dihadapi oleh Dinas Tata Ruang dan Cipta Karya (Distarcip) Kota Bandung adalah masih banyaknya bangunan yang tidak memiliki IMB (izin mendirikan bangunan) sehingga menjadikan pembangunan Kota Bandung semakin tidak tertata, bahkan menurut Denny

Zulkaidi seorang pakar Tata Kota dari Institut Teknologi Bandung (ITB) hal ini mengidentifikasi lemahnya pengawasan dari Distarcip Kota Bandung yang menyebabkan banyaknya bangunan yang tidak memiliki IMB.

Kurangnya pengawasan ini menandakan kinerja sumber daya manusia di lingkungan Distarcip Kota Bandung perlu ditingkatkan. Perlu diketahui bahwa sumber daya manusia merupakan aset utama dan merupakan faktor sentral yang mempunyai peranan penting dalam keberadaan suatu organisasi. Aktivitas didalam suatu organisasi selalu ditujukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian suatu organisasi dituntut untuk dapat mengelola organisasi itu sendiri dengan sebaik-baiknya terutama pada bidang sumber daya manusia agar mampu bekerja lebih baik dan efisien karena sumber daya manusia memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan suatu perusahaan.

Lamanya pengurusan IMB menjadi keluhan masyarakat dan menjadikan masyarakat malas untuk mengurus IMB, kinerja pegawai Distarcip terutama dalam pelayanan terhadap masyarakat perlu ditingkatkan. Untuk itu Distarcip Kota Bandung berusaha meningkatkan kompetensi dan motivasi pegawai seperti melakukan pelatihan secara rutin dan mengutus pegawainya untuk mengikuti seminar sehingga diharapkan dapat meningkatkan kompetensi pegawai, selain itu pemberian *reward dan punishment* diharapkan dapat meningkatkan motivasi agar menghasilkan kinerja yang produktif dan optimal dalam upaya pencapaian visi, misi dan tujuan Distarcip dan Kota Bandung.

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan hal-hal yang dikemukakan di atas maka dapat dirumuskan beberapa pokok permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran tingkat kompetensi pegawai Dinas Tata Ruang dan Cipta Karya Kota Bandung.
2. Bagaimana gambaran tingkat motivasi pegawai Dinas Tata Ruang dan Cipta Karya Kota Bandung.
3. Bagaimana gambaran tingkat kinerja pegawai Dinas Tata Ruang dan Cipta Karya Kota Bandung.
4. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Tata Ruang dan Cipta Karya Kota Bandung.
5. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Tata Ruang dan Cipta Karya Kota Bandung.

### **1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

#### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengukur tingkat kompetensi pegawai Dinas Tata Ruang dan Cipta Karya Kota Bandung.
2. Untuk mengukur tingkat motivasi pegawai Dinas Tata Ruang dan Cipta Karya Kota Bandung.
3. Untuk mengukur tingkat kinerja pegawai Dinas Tata Ruang dan Cipta Karya Kota Bandung.
4. Untuk mengukur pengaruh tingkat kompetensi terhadap tingkat kinerja pegawai Dinas Tata Ruang dan Cipta Karya Kota Bandung.

5. Untuk mengukur pengaruh tingkat motivasi terhadap tingkat kinerja pegawai Dinas Tata Ruang dan Cipta Karya Kota Bandung.

### **1.3.2 Kegunaan Penelitian**

#### **1.3.2.1 Kegunaan Ilmiah**

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk pengembangan ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia mengenai kompetensi, motivasi serta kinerja karyawan pada suatu organisasi.

#### **1.3.2.2 Kegunaan Praktis**

Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi Distarcip Kota Bandung untuk memberikan informasi tambahan dalam mengambil keputusan serta bagi pembuat kebijakan, tentang bagaimana meningkatkan kompetensi dan motivasi pegawai sehingga kinerja pegawai meningkat dan dapat tercapainya visi, misi dan tujuan dari Distarcip juga Kota Bandung.