

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Sistem penyelenggaraan pemerintah secara menyeluruh telah mengalami perubahan baik di pusat maupun di daerah dengan berbasis kinerja, tingkat capaian yang berdasarkan pada kinerja serta pelayanan yang prima, untuk mencapai keberhasilan kinerja yang baik aparatur/pegawai pemerintah diharapkan mampu menyelesaikan/menjalankan tugas sesuai dengan tanggungjawabnya, keberhasilan kinerja yang dicapai oleh para pegawai akan berbeda-beda ada yang sesuai dengan standar dan ada yang tidak, disebabkan karena kemampuan dan keterampilan yang bervariasi hal ini terjadi di Dinas, Badan, Lembaga, dan Kantor dilingkungan Pemerintah Kota Cimahi.

Salah satu badan khususnya di Pemerintah Kota Cimahi yang memiliki tugas pokok fungsi sebagai pengawasan internal dalam pemerintahan adalah Badan Pengawasan Daerah Kota Cimahi. Badan Pengawasan Daerah Kota Cimahi yang ditetapkan pada Peraturan Daerah Kota Cimahi Nomor 2 tahun 2003 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Perangkat Pemerintah Kota Cimahi. Akan tetapi dengan terbitnya Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 41 Tahun 2007 Organisasi Perangkat Daerah, bahwa Lembaga Pengawasan yang semula Badan Pengawasan Daerah menjadi Inspektorat pada pasal 5 PP 41 tahun 2007. Juga dalam Perda Nomor 9 tahun 2008 tentang Pembentukan Susunan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kota Cimahi.

Di dalam melaksanakan tupoksinya Inspektorat Kota Cimahi memiliki tujuan pengawasan berupa:

1. Meningkatkan pengawasan terhadap instansi pemerintah di lingkungan Kota Cimahi.
2. Meningkatkan kualitas hasil pengawasan.

3. Meningkatkan profesionalisme dan integritas aparatur pengawasan.
4. Meningkatkan penyelesaian kasus/ pengaduan masyarakat.

Secara umum, Inspektorat adalah sebagai pengendalian (*Controlling*) internal Pemerintah Kota Cimahi dalam mendukung penyelenggaraan pemerintah yang baik (*good government*). Kinerja pegawai Inspektorat merupakan tolok ukur bagi unit kerja yang lain di lingkungan Pemerintah Kota Cimahi serta merupakan indikator dan potensi yang dimiliki oleh para pegawai dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya.

Adapun untuk meningkatkan kinerja di Inspektorat Kota Cimahi dalam pelaksanaan pencapaian kinerja yang optimal, maka dibutuhkan sarana prasarana baik yang habis pakai maupun barang inventaris kantor (perlengkapan kantor) dengan adanya sarana prasarana yang lebih memadai dapat menunjang seluruh aktivitas-aktivitas pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan baik secara kuantitas maupun kualitas. Sarana prasarana yang dibutuhkan untuk menghasilkan suatu output/tingkat capaian yang lebih baik, hingga keberhasilan kinerja seorang pegawai dapat diukur dari kompetensi sumber daya manusia itu sendiri dalam menuangkan hasil pemikirannya yang baik dan akan lebih berguna apabila hasil pemikiran tersebut dituangkan dengan sebuah laporan/tulisan yang baik, hal ini akan menjadi suatu kesempurnaan seorang pegawai dalam mengaplikasikan potensinya yang sesuai dengan kompetensinya terhadap capaian kinerja dan dapat berguna bagi pegawai lainnya, pegawai Inspektorat akan melakukan dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tanggungjawab yang besar apabila sarana prasana yang dibutuhkan dapat mencukupi serta tepat waktu, sarana prasara menjadi bagian terpenting di Inspektorat karena produk/output yang dihasilkan adalah berbentuk laporan-laporan sehingga yang berdampak pada unit kerja lainnya.

Akan tetapi dari hasil analisa selama beberapa tahun terakhir dengan hasil monitoring evaluasi pencapaian kinerja secara kuantitas belum sesuai dengan Program Kerja Pengawasan Tahunan (PKPT) Inspektorat Kota Cimahi, dalam pengukuran kinerja di Inspektorat Kota

Cimahi yang berbasis kinerja baik secara kuantitas maupun kualitas belum maksimal, sehingga hal ini dirasakan belum sesuai dengan apa yang diharapkan organisasi, khususnya mengenai pelaksanaan pengawasan hasilnya dirasakan belum memuaskan, sekalipun lembaga pengawasan pemerintah di Kota Cimahi dilihat dari hasil pengawasan secara kualitas ada peningkatan, akan tetapi masih ada hasil pengawasan/pemeriksaan yang berulang-ulang, ini berarti bahwa hasil pengawasan masih belum dirasakan manfaatnya oleh unit kerja lainnya sebagai Auditan.

Demikian pula tidak cukup dengan penunjang sarana prasarana dalam meningkatkan kinerja pegawai akan tetapi dapat pula dari segi motivasi pegawai yang mampu untuk mengimbangi terhadap pencapaian kinerja, kinerja pegawai dapat meningkat apabila didukung dengan motivasi pegawai yang optimal, motivasi pegawai sangat penting karena dapat menggerakkan baik secara individu maupun kelompok, dengan tingkat kinerja pegawai yang tinggi maka tingkat pencapaian kinerja pegawai lebih optimal, dan apabila tingkat kinerja pegawai rendah maka pencapaian kinerja pegawai akan menurun, hal ini akan mempengaruhi pencapaian kinerja organisasi. Motivasi pegawai dapat tumbuh dan berkembang dari pegawai itu sendiri dan dari lingkungan organisasi. Permasalahan yang ada kaitannya dengan motivasi pegawai terhadap pencapaian kinerja yang kurang optimal dapat menghambat dalam penyelesaian pekerjaan baik individu maupun *teamwork*, juga dapat dipengaruhi dengan adanya faktor-faktor kompetensi, kompensasi, beban tugas yang diberikan melebihi kapasitas pegawai sehingga terjadi penumpukan pekerjaan dan lamanya seorang pegawai yang menimbulkan kejenuhan terhadap rutinitas pekerjaan serta lingkungan organisasi yang kurang baik.

Selain itu fenomena yang terjadi pada lembaga tersebut, berdasarkan hasil laporan data absen kehadiran pada tahun 2007-2008, menunjukkan adanya penurunan kinerja pegawai. Hal ini diduga karena kurang optimalnya tingkat kinerja baik kualitas maupun

kuantitas kerja yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu. Dengan adanya penurunan kinerja aktivitas operasional menjadi terhambat, seperti kurang optimalnya pembuatan laporan hasil pemeriksaan, terlambatnya masuk kerja, tidak mengikuti apel pagi dan pulang kerja sebelum waktunya. Turun naiknya kinerja pegawai tersebut barang tentu berkaitan pula dengan turun naiknya kinerja Inspektorat diantaranya adalah kurang optimalnya yang dihasilkan dalam waktu tertentu secara kuantitas pada tahun 2008. Hasil monitoring evaluasi kinerja dengan data yang pada saat lembaga masih Badan Pengawasan Daerah periode 2007 dan 2008, bahwa laporan pemeriksaan yang berdasarkan pada Program Kerja Pemeriksaan Tahunan (PKPT) selama dua periode tahun anggaran 2008 mengalami penurunan tingkat capaian kinerja sebesar 18,75 % apabila dibandingkan dengan Tahun Anggaran 2007, terutama pada awal tahun 2008 bulan Februari dan Maret 2008 tidak ada tingkat capaian kinerja, output kinerja setiap bulannya dengan tingkat capaian yang pluktuatif sangat mencolok. Hal ini menyebabkan terjadinya keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan dan mempengaruhi terhadap kegiatan-kegiatan lainnya yang telah direncanakan dalam PKPT Inspektorat Kota Cimahi. Permasalahan yang terjadi merupakan kurang maksimalnya kinerja pegawai dalam kurun waktu tertentu.

Permasalahan ini dapat ditimbulkan karena sarana prasarana yang ada kurang memadai, dengan kekurangan sarana yang ada menimbulkan keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan, sehingga tinggi rendahnya kinerja pegawai ditentukan dengan adanya dukungan sarana dan prasana dalam organisasi, dengan adanya alat penunjang sarana prasarana yang memadai capaian kinerja akan meningkat hingga pegawai mampu mengoperasikan perangkat yang ada juga termotivasi. Apabila sarana prasarana lebih mempengaruhi terhadap kinerja pegawai, sarana dan prasarana dapat menunjang kegiatan perlu dikelola dengan baik juga motivasi pegawai dapat bersumber dari diri seseorang akan tetapi dapat pula bersumber dari luar orang yang ada. Sumber motivasi dari dalam maupun

dari luar ini memberikan pengaruh terhadap tinggi rendahnya motivasi seorang pegawai/karyawan dalam suatu organisasi.

Dalam organisasi dengan pengelolaan/manajemen sarana prasarana yang lebih baik dalam menunjang pelaksanaan kegiatan-kegiatan yang terarah dengan jelas hingga kinerja pegawai akan meningkat dengan termotivasi. Oleh karena itu motivasi di suatu instansi pemerintah untuk mendukung kinerja pegawai/karyawan. Lingkungan kerja yang menyenangkan mungkin menjadi kunci pendorong bagi para karyawan untuk menghasilkan kinerja yang baik.

Berdasarkan uraian di atas, untuk mendapatkan gambaran yang jelas mengenai tingkat kinerja Pegawai Inspektorat yang dipengaruhi oleh manajemen sarana prasarana serta motivasi kerja maka penulis mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Manajemen Sarana Prasarana dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kota Cimahi”.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dikemukakan tersebut, maka permasalahan diidentifikasi sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja kurang respek dengan adanya diskriminatif kompensasi yang diterima pegawai di Inspektorat. Hal ini akan mempengaruhi terhadap kinerja pegawai.
2. Komitmen terhadap pekerjaan baik secara individu maupun organisasi tidak berjalan dengan baik hingga terjadi tingkat pencapaian kinerja tidak optimal
3. Kerjasama antar pegawai/personil atau *tim work* kurang maksimal hingga terjadi keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan.

4. Keterbatasan kemampuan /potensi/latar belakang akademik yang dimiliki beragam sehingga belum dapat diandalkan apabila dalam melaksanakan pekerjaan yang sifatnya *subtransioonal*.
5. Pemanfaatan sarana prasarana yang langsung menunjang terhadap pekerjaan belum maksimal sehingga terjadinya keterlambatan dalam penyelesaian.
6. Strategi dalam melaksanakan pekerjaan masih belum bisa diterapkan apabila ada tugas tambahan dan kepentingan yang lainya lebih diprioritaskan sehingga pekerjaan yang utama terabaikan.
7. Adanya intervensi pimpinan terhadap lembaga dalam melakukan pengawasan intern sehingga terkesan kurang profesional hal demikian mempengaruhi kinerja pegawai khususnya dan secara umumnya organisasi.
8. Lemahnya System Pengendalian Intern Pemerintah yang dilaksanakan oleh masing-masing SOPD (Satuan Organisasi Pemerintah Daerah) sehingga dampak hasil dari pengawasan kurang maksimal.
9. Motivasi pegawai kurang optimal yang dikarenakan faktor Internal dan eksternal sehingga tingkat capaian kinerja pegawai di Inspektorat Kota Cimahi.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, penulis mengemukakan rumusan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana Manajemen Sarana Prasana untuk menunjang kinerja di Inspektorat Kota Cimahi?
2. Bagaimana tingkat motivasi pegawai dalam meningkatkan kinerja agar optimal di Inspektorat Kota Cimahi?

3. Adakah pengaruh manajemen sarana prasarana dan motivasi kerja terhadap pencapaian tingkat kinerja pegawai di Inspektorat Kota Cimahi.

1.4. Tujuan Penelitian dan Kegunaan Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian diatas, penelitian ini bertujuan untuk menanalisis gambaran empiris mengenai hal-hal berikut:

1. Tingkat kinerja di Inspektorat Kota Cimahi
2. Manajemen sarana prasarana untuk menunjang pencapaian kinerja Inspektorat Kota Cimahi
3. Tingkat motivasi kerja pegawai dalam meningkatkan kinerja di Inspektorat Kota Cimahi.
4. Mengukur pengaruh manajemen sarana dan prasarana dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Inspektorat Pemerintah Kota Cimahi.

1.4.2 Kegunaan Penelitian

Sesuai dengan tujuan Penelitian di atas, hasil penelitian ini memiliki dua kegunaan utama yaitu:

a. Kegunaan Praktis .

1. Bagi pihak Instasi Pemerintah khususnya Inspektorat Kota Cimahi, hasil Penelitian ini di harapkan dapat memberikan informasi tambahan dalam upaya memfasilitasi sarana prasarana dan motivasi kerja pegawai dalam upaya peningkatan kinerjanya.
2. Bagi Instasi Pemerintah Kota Cimahi lainnya, hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan informasi dan pemikiran dalam upaya menentukan kebijakan dan program pembentukan serta peningkatan kinerja pegawai Inspektorat Pemerintah

Kota Cimahi yang baik melalui manajemen sarana prasarana sebagai menunjang motivasi kerja pegawai.

b. Kegunaan Teoritis

1. Penelitian ini diharapkan dapat menambah kajian ilmu manajemen sumber daya manusia melalui kerangka konseptual pengaruh manajemen sarana prasarana dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kota Cimahi.
2. Memperbaiki sumbangan informasi dan pemikiran bagi peneliti lebih lanjut yang berminat memiliki topik atau tema berkenaan dengan permasalahan yang menjadi pokok pembahasan penelitian ini.

