

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Memasuki era globalisasi, keberadaan sumber daya manusia yang berkualitas akan semakin dibutuhkan. Hal ini disebabkan potensi sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting kedudukannya bagi suatu organisasi atau perusahaan. Peranan sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan menduduki posisi yang sangat strategis, karena keberhasilan suatu perusahaan dalam mewujudkan tujuannya sangat tergantung kepada kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya.

Sumber daya manusia sangat berperan dalam mewujudkan kinerja individu maupun organisasi atau perusahaan. Organisasi hendaknya memberikan perhatian yang penuh pada keberadaan pegawai, karena mereka merupakan roda penggerak organisasi yang membawa organisasi pada tujuan yang akan dicapai. Hal ini sesuai dengan pendapat Hasibuan (1997: 195-196), yang menyatakan bahwa: "Pegawai adalah asset (kekayaan) utama setiap perusahaan yang selalu bersama ikut aktif berperan dan paling menentukan tercapai tidaknya tujuan perusahaan". Kinerja dapat dicapai apabila tenaga kerja memiliki kesediaan untuk bekerja dengan penuh semangat dan tanggung jawab. Kesediaan bekerja muncul apabila kebutuhan pegawai baik fisik maupun nonfisik terpenuhi. Kinerja berkaitan erat dengan kecakapan melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawab individu, meliputi pengetahuan dan keterampilan suatu tugas, kemandirian

melaksanakan tugas, serta berkaitan erat dengan persepsi, motivasi dan sikap kerja.

Sebagai instansi pemerintahan, Badan Pertanahan Nasional (BPN) belum menunjukkan profesionalisme kinerja yang baik. Dalam instansi pemerintah, kinerja instansi pemerintah semakin menjadi sorotan dan masyarakat mulai banyak menuntut nilai yang diperoleh atas pelayanan yang diberikan birokrasi pemerintah yang dimotori oleh Pegawai Negeri Sipil. Tuntutan tersebut, diutarakan karena masyarakat masih merasa belum puas atas kualitas pelayanan yang diberikan oleh instansi pemerintah.

Untuk mewujudkan pelayanan yang berkualitas dapat ditunjang dengan aparat atau pegawai yang berkualitas. Untuk memperoleh pegawai yang berkualitas dapat dilakukan dengan cara mengadakan pelatihan, serta meningkatkan keterampilan, profesionalisme serta faktor kepribadian, yang pada umumnya kinerja mengacu kepada sikap-sikap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dalam menjalankan pekerjaannya pegawai Badan Pertanahan Nasional ini kerap kali menghadapi berbagai macam permasalahan, dikarenakan masih kurang optimalnya tingkat kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya fenomena yang menunjukkan kurang optimalnya kinerja pegawai instansi pemerintah salah satunya adalah kinerja Badan Pertanahan Nasional. Terdapat beberapa fenomena secara umum yang menunjukkan kinerja pegawai Badan Pertanahan Nasional kurang optimal, di antaranya:

1. Terjadinya pengaduan sejumlah warga dikarenakan sengketa, pengusuran tanah dan eksekusi tempat tinggal warga dan Jln. Pelesiran Kel. Cipaganti Kec. Coblong, Kota Bandung. (*KOMPAS, 2010*)
2. Banyaknya mafia tanah. Sejumlah orang telah menjalankan satu bentuk kejahatan yang mengeruk uang miliaran rupiah, mengguncang jaminan akan hak milik penduduk, mengganggu investasi dan menunjukkan kebobrokan aparat pemerintah dalam salah satu soal yang paling sensitif dewasa ini adalah tanah. Tak kurang dari Markas Besar Kepolisian RI telah bergerak untuk membekuk mereka. Tetapi, tak semua hal bisa diselesaikan polisi. Sejauh ini, yang kena gempur adalah para pemalsu sertifikat, atau lebih tepat pembuat sertifikat tanah yang sebenarnya tak bisa berlaku. Dokumen resmi diperoleh dari karyawan Kantor Wali Kota dan Dinas Agraria. Mereka dituduh membocorkan dan menyalahgunakan dokumen tanah. Komplotan ini menurut polisi telah menerbitkan tak kurang dari 51 sertifikat atas tanah kosong seluas 2,8 ha di Pasar Minggu, Kelurahan Pejanten, Jakarta selatan.
3. Warga menempati tanah sengketa di Kel. Babakan, Kec. Babakan Ciparay, Kota Bandung berniat menggugat Wali Kota Bandung dan Satpol PP Kota Bandung. (*Sri Saryanti, 2009*)

Selain data di atas ada beberapa persepsi masyarakat terhadap Pelayanan

Badan Pertanahan Nasional yaitu:

1. Terdapatnya sertifikat ganda yang dimiliki masyarakat.

2. Terjadinya pemungutan tarif di atas harga resmi yang telah ditetapkan serta memunggut bea pengukuran tanah.
3. BPN tidak mampu memberikan pelayanan terbaiknya, khususnya menyangkut pengurusan hak milik seseorang atas sebidang tanah (sertifikat).
4. Banyak tanah yang masih belum memiliki sertifikat sehingga muncul klaim dari berbagai pihak atas kepemilikan tanah tersebut.
5. Mahalnya tarif dan lamanya waktu pelayanan yang diberikan BPN.

Tidak transparannya prosedur dan tarif pelayanan yang diberikan oleh instansi pemerintah. *(Sri Suryanti, 2009)*

Selain fenomena di atas penulis juga mengadakan pengamatan terdapat beberapa fenomena yang menunjukkan adanya tingkat kinerja yang belum optimal di Badan Pertanahan Nasional Kota Bandung ini, di antaranya:

1. Masih banyak pegawai yang melanggar ketentuan jam kerja dan pelanggaran lainnya.
2. Pelanggaran tidak diimbangi dengan penjatuhan hukuman yang setimpal dan tegas.
3. Inisiatif bekerja kurang optimal, karena efektivitas dan efisiensi penggunaan waktu pada saat bekerja sehingga tidak dapat diselesaikan tepat pada waktu yang telah ditetapkan.
4. Lemari untuk menyimpan arsip, sampul arsip (*folder*), sekat (*guide*), map dan *filling cabinet* masih kurang sehingga tidak jarang ditemukan arsip yang bertumpuk-tumpuk dimeja pegawainya. Hal ini mengakibatkan arsip

yang disimpan akan susah dicari dan mengakibatkan kehilangan arsip.

(Sub Bagian Tata Usaha Badan Pertanahan Nasional Kota Bandung 2010)

Banyak upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai di antaranya dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan mengacu sikap-sikap pegawai yang positif agar kinerjanya dapat meningkat seperti semangat kerja, disiplin, mau dan mampu melaksanakan tugas dengan sungguh-sungguh, jujur, dan bertanggung jawab. Tetapi tetap tidak memberikan pengaruh yang berarti terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Berdasarkan pengamatan sementara di Badan Pertanahan Nasional Kota Bandung ini menunjukkan suatu fenomena tentang kurang optimalnya kinerja pegawai. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain: pendidikan dan pelatihan struktural, sistem gaji, sistem insentif, kewenangan, orientasi terhadap perubahan, sistem pengawasan, etika pelayanan dan lingkungan kerja. Demikian halnya dengan faktor lingkungan yang mengitari manusia akan sangat mempengaruhi tumbuh kembangnya inovasi dan kreativitas seseorang dalam upaya meningkatkan produktivitasnya. Kreativitas itu timbul sebagai suatu proses interaksi antara manusia dengan lingkungannya. Dengan demikian akan dikatakan bahwa untuk mencapai kinerja yang lebih baik, organisasi harus mampu memotivasi pegawainya dan menciptakan kondisi lingkungan kerja yang kondusif.

Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan ilmu ergonomi yaitu ilmu yang mempelajari hubungan manusia dengan kerja, contoh: orang melakukan kegiatan menyapu, orang mengangkat-angkat barang di dalam

pabrik, pilot melihat alat monitor dan alat kontrol, dan guru menggunakan alat-alat belajar (media) saat mengajar di depan kelas. Manusia bekerja menggunakan alat. Semua alat maupun produk yang diciptakan harus disesuaikan dengan kemampuan pengguna. Suma'mur (1989: 36) mengatakan bahwa "Penerapan ergonomi pada berbagai bidang pekerjaan telah terbukti menyebabkan kenaikan kinerja secara jelas. Besarnya kenaikan mencapai 20 % atau lebih". Pentingnya penerapan ergonomi pada suatu masyarakat sosial adalah seseorang dapat beradaptasi dalam berbagai perubahan situasi. Adaptasi adalah salah satu karakteristik yang dimiliki manusia. Mereka dapat beradaptasi dengan organisasi industri, proses produksi alat-alat mesin, bahkan dapat beradaptasi dengan peralatan dan fasilitas yang kurang baik. Konsekuensi situasi kerja yang kurang baik dan kurang layak dapat menyebabkan kondisi tubuh menjadi kurang optimal, tidak efisien, dan seseorang bisa mengalami gangguan kesehatan seperti nyeri pinggang dan gangguan otot rangka karena posisi duduk yang tidak benar, kurang berkonsentrasi pada pekerjaan karena suhu ruangan kerja yang kurang baik, mata cepat lelah karena pencahayaan ruang yang kurang, dan lain-lain. Oleh karena itu, ergonomi membuat keserasian yang baik antara manusia dengan mesin dan lingkungan sekitarnya.

Secara ideal perancangan ruang kerja kantor harus disesuaikan dengan peranan dan fungsi pokok komponen sistem kerja yaitu manusia, mesin/peralatan dan lingkungan fisik kerja. Dalam kaitannya dengan lingkungan fisik kerja seringkali dijumpai bahwa perencana sistem kerja justru lebih memperhatikan mesin/peralatan daripada melihat kepentingan manusia/pekerjanya. Oleh karena

itu, kita dapat menggunakan pendekatan ilmu ergonomi untuk perancangan ruang kerja agar dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Banyak cara yang dapat dilakukan oleh manajemen untuk meningkatkan kinerja pegawai, agar mereka dapat menampilkan hasil kerja yang tinggi. Salah satu cara memotivasi pegawai agar mau bekerja secara optimal adalah dengan mengatur tata ruang kantor dengan pendekatan ergonomi. Dengan pengaturan tata ruang kantor yang ergonomis ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian di atas, perlu dikaji lebih mendalam mengenai tata ruang kantor yang ergonomi dan hubungannya dengan kinerja pegawai. Berdasarkan hal itu, maka judul yang dipilih dalam penelitian ini adalah: **Hubungan Tata Ruang Kantor yang Ergonomis dengan Kinerja Pegawai pada Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kota Bandung.**

1.2 Identifikasi Masalah dan Perumusan Masalah

Sebagaimana yang telah dijelaskan dalam latar belakang masalah bahwa manusia memegang peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi. Mengingat manusia adalah makhluk yang unik dan dinamis, tentunya akan timbul berbagai masalah dalam pengelolaan sumber daya manusia ini sehingga diperlukan suatu penanganan yang serius agar tujuan yang diinginkan perusahaan dan tujuan dari setiap pegawai dapat tercapai dengan baik.

Peningkatan kinerja dapat dilakukan dengan cara memperbaiki fasilitas produksi (faktor teknis), mengubah dan mengatur secara fisik (faktor situasional), sehingga dapat memotivasi para pegawai untuk bekerja lebih baik lagi, yang pada

akhirnya kemampuan pekerja (faktor manusia) dapat meningkat. Memperbaiki fasilitas produksi dan mengatur secara fisik bisa dilakukan dengan pengaturan tata ruang dengan ilmu ergonomi yaitu dengan mencari gerakan-gerakan yang efisien seperti halnya dengan pengaturan gerakan *material handling*. Dalam suatu kegiatan pengaturan tata ruang kantor harus disesuaikan dengan aliran kegiatan kantor dan gerakan-gerakan yang efisien. Karena itu, fokus penelitian ini adalah sejauh mana tata ruang kantor yang ergonomi dapat berfungsi meningkatkan kinerja pegawai.

Bertolak dari permasalahan di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yang diduga sebagai penyebab munculnya permasalahan di atas, di antaranya: Apakah rendahnya kinerja pegawai disebabkan karena kurangnya motivasi untuk bekerja? Apakah penataan ruang kantor yang kurang optimal menyebabkan rendahnya kinerja pegawai? Apakah rendahnya kinerja pegawai disebabkan oleh upah/gaji yang tidak mencukupi kebutuhan hidupnya? Apakah rendahnya kinerja pegawai disebabkan oleh gaya kepemimpinan yang otoriter? Mengingat banyak faktor yang diduga dapat menyebabkan rendahnya kinerja pegawai, maka masalah dalam penelitian ini dibatasi pada tata ruang kantor yang diduga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan identifikasi dan pembatasan masalah di atas, maka masalah dalam penelitian ini dapat diirumuskan sebagai berikut.

1. Bagaimana gambaran tata ruang kantor yang ergonomis pada Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kota Bandung?

2. Bagaimana gambaran kinerja pegawai pada Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kota Bandung?
3. Adakah hubungan antara tata ruang kantor yang ergonomis dan kinerja pegawai pada Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kota Bandung?

1.3 Tujuan Penelitian

Sejalan dengan perumusan masalah di atas, tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Untuk mendiskripsikan gambaran tata ruang kantor yang ergonomis pada Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kota Bandung.
2. Untuk mengetahui bagaimana gambaran kinerja pegawai pada Badan Pertanahan Nasional Kota Bandung.
3. Untuk mengetahui hubungan antara tata ruang kantor yang ergonomis dan kinerja pegawai pada Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kota Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan yang dapat diambil dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Manfaat Teoretis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat guna memberikan kontribusi untuk bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya yang berkaitan dengan tata ruang kantor yang ergonomis dan kinerja pegawai

2. Manfaat Praktis

Bagi organisasi, hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja pegawai dengan menerapkan pengaturan tata ruang kantor yang ergonomis sehingga diharapkan dapat tercipta suasana kerja yang kondusif yang ditandai dengan hasil yang memuaskan.

