

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), bahwa dalam rangka pelaksanaan cita-cita bangsa dan mewujudkan tujuan negara sebagaimana tercantum dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, perlu dibangun Aparatur Sipil Negara yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Pegawai harus berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif meskipun alat-alat yang dimiliki instansi begitu canggihnya. Alat-alat canggih yang dimiliki instansi tidak ada manfaatnya bagi instansi tersebut, jika peran tidak diikutsertakan. Mengatur pegawai adalah sulit dan kompleks, karena mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang heterogen yang dibawa ke dalam organisasi.

Suatu organisasi pada dasarnya adalah suatu bentuk kerja sama antar dua orang atau lebih. Baik yang disebut organisasi ataupun kelompok, tujuannya adalah untuk mencapai sesuatu. Jika sesuatu yang ingin dicapai itu dapat diraih, maka tujuannya efektif. Organisasi dilihat daripada sudut dinamikanya, aktivitas/tindakan daripada tata hubungan yang terjadi dalam organisasi itu, baik yang bersifat formal maupun yang bersifat informal.

Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional adalah Lembaga Pemerintah Non Kementrian yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Presiden dan dipimpin oleh Kepala (Sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2015 Tentang Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional Republik Indonesia) yang menyebutkan bahwa sebagai tidak lanjut ditetapkannya Kabinet Kerja 2014-2019 serta guna mendukung efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas dan fungsi di bidang pertanahan, dipandang perlu melakukan penyempurnaan.

Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional mempunyai tugas melaksanakan tugas pemerintahan di bidang pertanahan secara nasional, regional dan sektoral sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Yang mempunyai visi menjadi lembaga yang mampu mewujudkan tanah dan pertanahan untuk sebesar-besar kemakmuran rakyat, serta keadilan dan keberlanjutan sistem kemasyarakatan, kebangsaan dan kenegaraan Republik Indonesia.

Kerjasama antar unit-unit organisasi perlu adanya usaha-usaha pembagian koordinasi yang dilakukan oleh pimpinan pembagian kerja dalam pencapaian tujuan organisasi. Pembagian kerja adalah pengalaman dan kecakapan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya pekerjaan yang dibebankan kepada seorang pegawai akan disesuaikan dengan kemampuan dan pengalaman kerja yang dimilikinya, selain itu untuk melaksanakan pembagian kerja kepada pegawai pimpinan harus memperhatikan prinsip-prinsip pembagian kerja sehingga efektivitas kerja pegawai tercapai.

Setiap kegiatan manajemen dalam organisasi ditujukan untuk mencapai tingkat efektivitas yang tinggi, dimana dengan efektivitas yang tinggi segala apa yang direncanakan dapat dicapai, baik dari sudut kualitas, kuantitas maupun waktu. Efektivitas merupakan unsur pokok aktivitas organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya. Bila dilihat dari aspek segi keberhasilan pencapaian tujuan, maka efektivitas adalah memfokuskan pada tingkat pencapaian terhadap organisasi. Ditinjau dari aspek ketetapan waktu, maka efektivitas adalah tercapainya berbagai sasaran yang telah ditentukan tepat pada waktunya dengan menggunakan sumber-sumber tertentu yang telah dialokasikan untuk melakukan berbagai kegiatan.

Berdasarkan hasil peninjauan yang dilakukan peneliti di Kantor Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional Kabupaten

Bandung terdapat permasalahan masih rendahnya efektivitas kerja pegawai.

Hal ini dapat dilihat dari indikator masalah, sebagai berikut :

1. Kualitas kerja belum maksimal. Contohnya pada Bidang Pelayanan Seksi Hak Tanah dan Pendaftaran Tanah, pegawai yang melaksanakan kegiatan administrasi permohonan pembuatan sertifikat masih kelihatan belum efektif dalam melayani para pemohon administrasi pendaftaran pembuatan sertifikat sebagian pegawai datang terlambat sedangkan para pemohon administrasi pendaftaran pembuatan sertifikat sudah ada terlebih dahulu. Loker permohonan pembuatan sertifikat dibuka pada pukul 08.00 tetapi pada kenyataan yang terjadi di lapangan pegawai membuka loket pada pukul 09.00. Keterangan tersebut peneliti mengamati kejadian langsung ditempat loket administrasi pendaftaran sertifikat pada pukul 07.30.
2. Hasil kerja dalam penyelesaian tugas belum maksimal. Contohnya di Bagian Seksi Survei Pengukuran dan Pemetaan, hal ini terlihat dari data permohonan sertifikat pengakuan hak pada tahun 2015 kurang lebih ada 4.355 sedangkan data yang sudah memenuhi persyaratan ada 1.581 masih ada 2.774 data pemohon pembuatan sertifikat yang belum lengkap persyaratannya terutama dalam masalah pembuatan peta bidang tanah. Data permohonan sertifikat pengakuan hak pada tahun 2015 ini peneliti peroleh langsung dari bagian Seksi Survei Pengukuran dan Pemetaan.

Berdasarkan permasalahan di atas, peneliti menduga disebabkan salah satunya oleh pembagian kerja belum dijalankan sesuai dengan indikator-indikator pembagian kerja, yaitu sebagai berikut :

1. Kurangnya disiplin kerja pegawai, terlihat masih ada beberapa Pegawai yang datang terlambat ke kantor dan membuka loket administrasi permohonan pembuatan sertifikat tidak sesuai dengan prosedur yang berlaku.
2. Kurang memperhatikan pengelompokan tugas, hal ini diketahui dalam pengelompokan tugas belum efektif pegawai kurang memahami akan tugas dan tanggungjawabnya serta kurangnya komunikasi antar pegawai yang satu dengan yang lainnya dalam melayani pemohon pembuatan sertifikat. Terdapat kesalahan dalam pekerjaan sehari-hari seperti persyaratan pemohon sertifikat pengakuan hak yang masih belum lengkap terutama dalam pembuatan peta bidang tanah.

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut yang dituangkan ke dalam Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pembagian Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Kantor Kementerian Agraria Dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Bandung”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh pembagian kerja terhadap efektivitas kerja Pegawai Kantor Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Bandung ?
2. Faktor-faktor apa saja yang menjadi penghambat pembagian kerja terhadap efektivitas kerja Pegawai Kantor Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Bandung ?
3. Usaha-usaha apa saja yang dilakukan dalam mengatasi hambatan-hambatan dalam pelaksanaan pembagian kerja terhadap efektivitas kerja Pegawai Kantor Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Bandung ?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dalam rangka untuk memperoleh data dan informasi yang ada hubungannya dengan masalah yang akan dibahas, adapun tujuan dan kegunaan penelitian ini adalah :

1. Tujuan Penelitian

- a. Mengumpulkan data dan informasi tentang adakah pengaruh pembagian kerja terhadap efektivitas kerja Pegawai Kantor Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Bandung.

- b. Mengetahui hambatan-hambatan apa saja yang dihadapi oleh Pegawai Kantor Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Bandung untuk meningkatkan pembagian kerja dalam upaya memperbaiki efektivitas kerja Pegawai Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Bandung.
- c. Menerapkan usaha-usaha yang dapat dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan pelaksanaan pembagian kerja terhadap efektivitas kerja Pegawai Kantor Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Bandung.

2. Kegunaan Penelitian

- a. Kegunaan Teoritis, penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman serta memperluas wawasan dalam menerapkan teori-teori yang peneliti peroleh selama perkuliahan di Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pasundan Bandung.
- b. Kegunaan Praktis, hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan masukan untuk pertimbangan dan sumbangan pemikiran yang bermanfaat mengenai pengaruh pembagian kerja terhadap efektivitas kerja Pegawai Kantor Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Bandung.
- c. Kegunaan bagi peneliti, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengalaman keilmuan khususnya mengenai pengaruh pembagian kerja terhadap efektivitas kerja Pegawai Kantor

Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Kabupaten Bandung.

- d. Kegunaan bagi pihak umum, hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi pihak umum yang menaruh perhatian dan minat untuk mengkaji lebih lanjut pengaruh pembagian kerja terhadap eferktivitas kerja Pegawai Kantor Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Bandung.

D. Kerangka Pemikiran

Berkaitan dengan penelitian ini yang mempunyai judul Pengaruh Pembagian Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Kantor Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Bandung dalam mempermudah pemecahan masalah dalam suatu penelitian ini diperlukan dasar pemikiran, tolak ukur atau landasan dari penelitian yang disintensiskan dari fakta-fakta, observasi ataupun telaah keustakaan. Oleh karena itu peneliti mengacu kepada pendapat para ahli mengenai teori-teori yang berhubunga dengan fokus dan lokus penelitian, sebagai dasar dan pedoman untuk mengukur sejauh mana pedoman ini sesuai dengan kenyataan dilapangan sehingga akan menghasilkan kesimpulan yang objektif.

Berdasarkan masalah-masalah yang telah dikemukakan di atas, maka peneliti akan mengemukakan teori dari para ahli yang selanjutnya akan ditetapkan sebagai kerangka pemikiran. Berikut ini peneliti akan menjelaskan pengertian Pembagian Kerja menurut **Sutarto (1989:93)** , bahwa :

“Pembagian kerja adalah perincian serta pengelompokan aktivitas-aktivitas yang semacam atau erat hubungannya satu sama lain untuk dilakukan oleh organisasi tertentu.

Pembagian kerja adalah perincian serta pengelompokan tugas-tugas yang semacam atau erat hubungannya satu sama lain untuk dilakuakn oleh seorang pejabat tertentu”.

Pendapat diatas menjelaskan, bahwa pembagian kerja dimaksud adalah pengalaman dan kecakapan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, artinya pekerjaan yang dibebankan kepada seorang pegawai akan disesuaikan dengan kemampuan dan pengalaman kerja yang dimilikinya, selain itu untuk melaksanakan pembagian kerja kepada pegawai pimpinan harus memperhatikan prinsip-prinsip pembagian kerja sehingga efektivitas kerja pegawai tercapai.

Adapun macam dasar pembagian kerja yang menjadi alat ukur pembagian kerja menurut **Sutarto (1989:112)** sebagai berikut :

- a) **Fungsi**, perincian serta pengelompokan tugas yang sejenis atau menurut sifatnya atau pelaksanaannya.
- b) **Produksi**, perincian serta pengelompokan tugas yang masing-masing menghasilkan jenis barang tertentu.
- c) **Rangkaian Kerja**, perincian serta pengelompokan tugas harus dilalui secara berurutan sehingga pekerjaan selesai dengan sempurna.
- d) **Jasa**, perincian serta pengelompokan tugas dalam memberikan jasa tertentu misalnya dalam memberikan pelayanan.
- e) **Alat**, perincian serta pengelompokan tugas dalam menggunakan jenis alat tertentu.
- f) **Wilayah**, perincian serta pengelompokan tugas tertentu dalam mengurus atau menguasai satuan daerah tertentu.
- g) **Waktu**, perincian serta pengelompokan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.
- h) **Jumlah**, perincian serta pengelompokan tugas yang beranggotakan sejumlah orang tertentu.

Menurut **Streers** dalam **Magdalena, (1985:47)** mendefinisikan pengertian efektivitas kerja : "Efektivitas kerja ialah suatu organisasi pengukuran kemampuan tercapainya sasaran dan tujuan suatu kerja yang dihasilkan oleh para pegawai yang terlibat dalam suatu organisasi dikaitkan dengan tujuan yang telah ditetapkan dengan hanya mempertimbangkan tujuan atau sasaran organisasi semata-mata tetapi juga mekanismenya dalam mempertahankan diri dalam mencapai sasaran".

Dalam mewujudkan efektivitas tersebut, para pegawai yang ada dalam organisasi dituntut untuk mampu bekerja dengan sungguh-sungguh dan penuh ketekunan, berjalan sesuai dengan prosedur dan rencana kerja, serta dapat memanfaatkan waktu kerja sebaik mungkin, sehingga hasil kerja dapat dicapai secara maksimal tanpa adanya kesalahan-kesalahan, dan walaupun ada dapat ditekan hingga seminimal mungkin.

Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa efektivitas kerja pegawai adalah serangkaian aktivitas-aktivitas yang dilakukan oleh pegawai untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang direncanakan, secara tepat, baik dari sudut kualitas, kuantitas maupun waktu.

Adapun ukuran-ukuran efektivitas yang menjadi alat ukur Efektivitas Kerja menurut **Steers (1980:46)**, sebagai berikut :

- a) **Kualitas**, jasa atau produk primer yang dihasilkan organisasi.
- b) **Produktivitas**, kuantitas atau volume dari produk atau jasa pokok yang dihasilkan organisasi. Dapat diukur menurut tiga tingkatan individual, kelompok dan keseluruhan organisasi.
- c) **Kesiagaan**, penilaian menyeluruh sehubungan dengan kemungkinan bahwa organisasi mampu menyelesaikan sesuatu tugas khusus dengan baik jika diminta.

- d) **Efisiensi**, yang mencerminkan perbandingan beberapa aspek prestasi unit terhadap biaya untuk menghasilkan prestasi tersebut.
- e) **Motivasi**, kekuatan kecenderungan seorang individu melibatkan diri dalam kegiatan yang berarahkan sasaran dalam pekerjaan.
- f) **Keluwes/adaptasi**, kemampuan sebuah organisasi untuk mengubah prosedur standar operasinya jika lingkungannya berubah, untuk mencegah kebekuan terhadap rangsangan lingkungan.

Berdasarkan beberapa konsep di atas, pembagian kerja mempunyai pengaruh yang besar terhadap efektivitas kerja pegawai dalam suatu organisasi. Hubungan antara pembagian kerja harus jelas ditentukan dan dikelompokkan agar lebih efektif dalam mencapai tujuan organisasi.

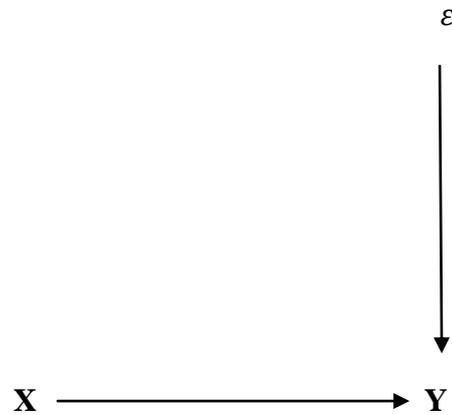
E. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan di atas, peneliti mengemukakan hipotesis penelitian sebagai berikut : **“Ada Pengaruh Pembagian Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Kantor Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Bandung”**.

- Hipotesis Statistik

- a. $H_0 : \rho_s = 0$ = Pembagian Kerja : Efektivitas Kerja < 0 , Pembagian kerja (X) Efektivitas Kerja (Y) artinya Pembagian Kerja terhadap Efektivitas Kerja tidak ada pengaruh yang signifikan.
- b. $H_0 : \rho_s \neq 0$ = Pembagian Kerja : Efektivitas Kerja > 0 , Pembagian Kerja (X) Efektivitas Kerja (Y) artinya Pembagian Kerja terhadap Efektivitas Kerja ada pengaruh yang signifikan.

c. Berikut ini peneliti uraikan paradigma penelitian :



Gambar 1.1 Paradigma Pengaruh

X = Pembagian Kerja

Y = Efektivitas Kerja

ε = Variabel lain diluar variabel Pembagian Kerja yang tidak diukur yang mempengaruhi terhadap variabel Efektivitas Kerja.

Berdasarkan hipotesis tersebut, maka untuk mempermudah dalam pengajuan hipotesis, peneliti mengajukan definisi operasional sebagai berikut :

1. Pembagian Kerja (X) adalah perincian serta pengelompokkan tugas-tugas Pegawai Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Bandung sehingga dalam pencapaian tugas dapat berhasil sesuai dengan apa yang diharapkan. Adapun macam dasar pembagian kerja yang menjadi alat ukur Pembagian Kerja sebagai berikut :

- a) **Fungsi**
- b) **Produksi**
- c) **Rangkaian Kerja**
- d) **Jasa**
- e) **Alat**
- f) **Wilayah**

- g) Waktu
- h) Jumlah

2. Efektivitas Kerja (Y) adalah suatu keadaan tercapainya tujuan Pegawai Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Bandung dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Adapun ukuran-ukuran efektivitas yang menjadi alat ukur Efektivitas Kerja sebagai berikut :

- a) Kualitas
- b) Produktivitas
- c) Kesiagaan
- d) Efisiensi
- e) Motivasi
- f) Keluwesan/adaptasi

3. Pengaruh yang signifikan menunjukkan variabel Pembagian Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Bandung.

F. Lokasi dan Lamanya Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilaksanakan dengan mengambil lokasi di Kantor Kementerian Agraria dan Tata Ruang / Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Bandung yang beralamat Jalan Raya Soreang - Komplek Perkantoran PEMDA Kabupaten Bandung. Telepon (022) 5891808, 5891809, 5891810. Fax (022) 5891811. Email kab-Bandung@bpn.go.id .

2. Lamanya Penelitian

Lamanya penelitian yaitu pelaksanaan penelitian dari bulan Desember 2015 sampai dengan bulan Mei 2016. Jadwal kegiatan penelitian akan peneliti uraikan dalam gambar 1.2 .