

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Suatu organisasi dalam pelaksanaan tugas dan kewajiban baik organisasi yang bergerak dibidang pemerintah maupun non pemerintah berusaha untuk mencapai suatu tujuan yang sama, yaitu mengharapkan hasil yang baik serta memuaskan sesuai apa yang telah ditentukan sebelumnya. Satu hal yang penting yaitu bahwa keberhasilan aktivitas didalam organisasi tergantung pada aspek sumber daya. Sumber daya yang paling dibutuhkan dan paling penting dalam organisasi yaitu sumber daya manusia, karena didalam organisasi sumber daya manusia inilah yang akan berperan terhadap jalannya suatu organisasi. Instansi pemerintah maupun swasta memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, keterampilan dan pengetahuan agar dapat melaksanakan tugas-tugas yang telah diberikan. Dengan demikian sumber daya manusia harus digerakkan dan dikelola secara efektif agar terwujudnya efektivitas dan keberlangsungan kerja dalam instansi pemerintah swasta.

Tuntutan organisasi dalam era pembangunan nasional yaitu untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas dimana semakin mendesaknya kebutuhan sumber daya manusia yang selaras dengan dinamika lingkungan mengikuti perkembangan jaman. Kondisi tersebut menuntut kebutuhan sumber daya manusia pada pelaksanaannya diperlukan kemampuan dan keterampilan sumber daya manusia dengan kinerja yang tinggi dan handal sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

Sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam organisasi, sehingga kinerja pegawai merupakan hal yang perlu diperhatikan oleh pimpinan dalam organisasi dalam meningkatkan kinerja. Demi tercapainya tujuan organisasi diperlukan sumber daya manusia dengan tingkat kinerja yang tinggi. Semakin tinggi kinerja yang dimiliki pegawai, maka produktivitas organisasi secara keseluruhan akan meningkat. Pimpinan harus memacu motivasi pegawai dengan

memberikan apa yang menjadi kebutuhan dan keinginan pegawai dalam melaksanakan penyelenggaraan pemerintah.

Aparatur sipil negara menjadi individu yang sangat penting dalam menjalankan fungsi birokrasi pelayanan publik. Oleh karena itu, jika dikaitkan dengan fungsi pelayanan publik dalam penyelenggaraan pemerintah, upaya peningkatan dalam pemberian motivasi terhadap pegawai merupakan elemen yang penting untuk dilakukan. Mekanisme pemberian penghargaan maupun sanksi dalam bentuk yang lebih sistematis dapat memungkinkan terciptanya kualitas sumber daya manusia yang handal sebagai fungsi dari pelayanan publik.

Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Jawa Barat adalah salah satu faktor pendukung dari Pemerintah Daerah Jawa Barat dalam mengamankan serta melaksanakan kebijakan yang sudah ditentukan oleh Pemerintah Daerah yang bersifat khusus pada bidang ketentraman serta kedisiplinan. Ada pula tugas serta fungsi dari Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Jawa Barat selaku penyelenggara ketentraman serta kedisiplinan warga Jawa Barat yang lumayan cukup luas, semacam menggulangi permasalahan bangunan liar, Pedagang Kaki Lima, anak jalanan, pengemis, gelandangan, kejahatan, prostitusi, apalagi disaat pandemi seperti ini Satpol PP juga wajib mengurus mengenai kerumunan orang serta memberikan sosialisasi tentang protokol kesehatan di masa pandemi Covid-19.

Salah satu tujuan dari Peraturan Daerah (Perda) yang diberikan oleh Pemerintah Daerah (Pemda) adalah suatu keyakinan yang sah, membuat, dan memiliki pilihan untuk menjaga kerukunan dan disiplin. Persyaratan pedoman lingkungan adalah jenis yang mendasari pembuatan keamanan serta kedisiplinan pada semua warga. Dalam penerpannya dibutuhkan sesuatu keahlian untuk menanggulangi bermacam pelanggaran – pelanggaran yang berhubungan dengan kedisiplinan. Dalam rangka penegakan Perda, faktor utama dari pelaksanaan dalam lapangan merupakan Pemerintah Daerah. Perihal tersebut aturan tersebut diemban oleh Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP). Disamping penegakan Perda, Satpol PP pun dituntut agar dapat menegakan kebijakan Pemerintah Daerah yang lain ialah Peraturan Kepala Daerah.

Berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat No. 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Jawa Barat, serta Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 54 Tahun 2016 tentang Tugas Pokok, Fungsi, Rincian Tugas Unit dan Tata Kerja Sat Pol PP sebagai berikut :

Tugas Pokok Satuan Polisi Pamong Praja adalah merumuskan kebijakan teknis penegakan Peraturan Daerah dan peraturan pelaksanaannya, penyelenggaraan pemeliharaan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat serta perlindungan masyarakat.

Dalam melaksanakan tugas pokok dimaksud, Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Jawa Barat mempunyai fungsi sebagai berikut :

- a. Penyelenggaraan perumusan kebijakan teknis penegakan Peraturan Daerah, peraturan pelaksanaannya, produk hukum lainnya, norma-norma yang berlaku, penyelenggaraan pemeliharaan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat serta perlindungan masyarakat;
- b. Penyelenggaraan perumusan program di bidang penegakan Peraturan Daerah, peraturan pelaksanaannya dan produk hukum lainnya, norma-norma yang berlaku, pemeliharaan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat serta perlindungan masyarakat;
- c. Penyelenggaraan dan fasilitasi penegakan Peraturan Daerah, peraturan pelaksanaannya dan produk hukum lainnya, norma-norma yang berlaku, pemeliharaan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat serta perlindungan masyarakat masyarakat.

Motivasi merupakan hasrat dorongan yang kuat seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan pada setiap lembaga, pimpinan hendaknya mampu memotivasi dan mengkoordinasikan perilaku tugas-tugas pegawai agar pegawai dapat bekerja sesuai dengan tujuan organisasi. Rivai (2004:455) mengemukakan bahwa “motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu”. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan, dorongan

tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu : arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan) dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja).

Faktor-faktor yang mempengaruhi hierarki kebutuhan motivasi dan bagaimana individu termotivasi menurut Maslow dalam Rivai (2004:456) bahwa setiap individu memiliki kebutuhan-kebutuhan yang tersusun secara hierarki dari tingkat yang paling dasar sampai pada tingkatan yang paling tinggi. Manusia termotivasi karena kebutuhan yang tidak terpenuhi berdasarkan urutan kadar kepentingannya dari urutan yang paling rendah hingga ke urutan yang lebih tinggi. Pemberian motivasi sebagai usaha yang dilakukan pimpinan kepada bawahannya untuk memberikan dukungan agar pekerjaan dapat mencapai sasaran yang diharapkan sesuai dengan rencana dan kebijakan yang telah ditentukan. Adanya pemberian motivasi yang dilakukan pimpinan secara optimal diharapkan memberi pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan, untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Robbins (2006:259) mendefinisikan “kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan”. Kinerja merupakan tingkatan pencapaian hasil atas tugas tertentu yang dilaksanakan, adapun kinerja individu pegawai sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuannya.

Hubungan antara motivasi terhadap peningkatan kinerja pegawai dikemukakan oleh Sudarwan (2004:32-34) menyatakan bahwa, “Seseorang yang mempunyai motivasi tinggi akan mencapai kinerja tinggi, dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah disebabkan motivasi kerjanya rendah”. Dalam hal ini, motivasi merupakan kekuatan, dorongan, kebutuhan, semangat, tekanan atau

mekanisme psikologis yang mendorong seseorang atau kelompok orang untuk mencapai kinerja maksimum.

Pegawai aparatur sipil negara pada Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Jawa Barat dituntut untuk selalu bekerja dengan semangat kerja yang tinggi sehingga dalam memberikan pelayanan. Semangat itu harus dimiliki oleh seluruh pegawai aparatur sipil negara, baik pimpinan maupun pegawai-pegawainya. Pimpinan haruslah dapat memotivasi seluruh pegawainya agar memiliki kinerja yang tinggi dalam melayani masyarakat. Mewujudkan tujuan tersebut salah satunya diperlukan sumber daya manusia yang memiliki motivasi tinggi, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai yang tinggi pula.

Kepala Bagian Bidang Perlindungan Masyarakat selaku pimpinan pada Bagian Perlindungan Masyarakat Satuan Polisi Pamong Praja Jawa Barat merupakan pelaku motivator terhadap pegawai-pegawainya guna roda penggerak dalam berbagai kegiatan keorganisasian. Apabila sumber daya manusianya dibimbing, dibina dan dikembangkan secara tepat, akan menjadi modal dan asset terpenting dalam mencapai tujuan organisasi. Namun, kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Jawa Barat belum sepenuhnya berjalan secara optimal. Hal ini berkaitan karena rendahnya kinerja pegawai, sehingga pelaksanaan penyelenggaraan pemerintah mengalami berbagai hambatan yang pada akhirnya berpengaruh pada hasil kerja organisasi secara keseluruhan yang disebabkan pencapaian kinerja pegawai tidak berjalan sesuai target dan sasaran.

Berdasarkan hasil pengamatan yang peneliti lakukan di Bagian Perlindungan Masyarakat Satuan Polisi Pamong Praja Jawa Barat, ternyata peningkatan kinerja Pegawai Bagian Perlindungan Masyarakat Satuan Polisi Pamong Praja Jawa Barat masih rendah. Hal ini terlihat dari indikator di bawah ini:

2. Beberapa Pegawai Pada Bagian Perlindungan Masyarakat Satuan Polisi Pamong Praja Jawa Barat mengalami penurunan tingkat kinerja, sehingga ketepatan waktu dalam pengerjaan draf kerja tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Contoh : Tupoksi yang dilaksanakan beberapa pegawai pada bagian Tata Usaha tidak memenuhi jadwal target yang telah

ditentukan dalam 1 Tahun Anggaran sehingga penilaian kinerja beberapa pegawai tidak memenuhi kategori Baik.

3. Masih ada pegawai yang memiliki tingkat kehadiran yang cukup rendah. Contohnya: Memanfaatkan situasi jika ada hari yang terjepit oleh hari libur dengan mengajukan cuti sehingga kantor pun menjadi sepi.

Kinerja pegawai masih rendah diduga salah satunya disebabkan oleh indikator-indikator konsep dasar hierarki kebutuhan sebagai berikut:

1. Kurangnya perilaku motivasi yang diberikan Kepala Bagian Perlindungan Masyarakat Satuan Polisi Pamong Praja Jawa Barat kepada para pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Kepala Bagian Perlindungan Masyarakat kurang memperhatikan kepuasan kerja dari pegawainya.
2. Sistem sosial dalam organisasi yang belum terlaksana dengan baik. Kepala Bagian Perlindungan Masyarakat kurang memberikan teguran dan sanksi kepada pegawai yang tidak mentaati peraturan. Pelaksana Administrasi masih kurang cermat dalam melihat dan mengatasi perbedaan karakteristik para pegawainya termasuk ketika pegawai mempunyai permasalahan yang berkaitan dengan kehadirannya di tempat kerja sehingga Kepala Bagian Perlindungan Masyarakat tidak mengetahui alasan dari masing-masing pegawai yang selalu absen pada hari kerja dan membuat permasalahan tersebut akhirnya dibiarkan begitu saja.

Berdasarkan pada permasalahan diatas, maka dari itu peneliti mengadakan penelitian lebih lanjut mengenai **“PENGARUH HIERARKI KEBUTUHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BAGIAN BAGIAN PERLINDUNGAN MASYARAKAT SATUAN POLISI PAMONG PRAJA JAWA BARAT”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, peneliti mengemukakan perumusan masalah, diantaranya :

1. Adakah pengaruh hierarki kebutuhan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Perlindungan Masyarakat Satuan Polisi Pamong Praja Jawa Barat?
2. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi hierarki kebutuhan terhadap peningkatan kinerja pegawai?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui adakah pengaruh hierarki kebutuhan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Bagian Perlindungan Masyarakat Satuan Polisi Pamong Praja Jawa Barat.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi hierarki kebutuhan terhadap peningkatan Kinerja Pegawai.

1.4 Kegunaan Penelitian

Berdasarkan ruang lingkup permasalahan yang telah dirumuskan diatas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis secara empiris mengenai hal-hal sebagai berikut :

1. Secara Teoritis

Mengembangkan Khasanah ilmu pengetahuan di bidang ilmu Administrasi Publik khususnya tentang pemberian motivasi terhadap kinerja pegawai.

2. Secara praktis

a. Bagi Kepala Bagian Perlindungan Masyarakat, hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan informasi dalam pertimbangan selanjutnya untuk mencari jalan pemecahan terhadap persoalan yang dihadapi dalam usaha meningkatkan kinerja.

b. Secara khusus hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi peneliti dan rekan-rekan mahasiswa agar digunakan sebagai bahan

literatur bagi semua pihak yang memerlukan dalam menyelesaikan studi pada Jurusan Ilmu Administrasi Publik.