

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seiring berjalannya waktu, perkembangan IPTEK dan juga pertumbuhan jumlah manusia semakin tinggi. Perkembangan IPTEK di Abad ini memungkinkan jumlah kenaikan populasi yang signifikan sehingga perlu untuk dipertimbangkan bagaimana tingkat stabilitas kehidupan masyarakat terkait kesediaan sandang, pangan dan papan. Perkembangan IPTEK tentu sangat diperlukan untuk mengantisipasi potensi masalah yang akan datang. Potensi masalah yang akan datang salah satunya adalah kenaikan populasi sehingga dibutuhkan manajerial di dalamnya, untuk mengoptimalkan dan meminimalkan potensi masalah yang akan datang diperlukan kinerja yang optimal dari seluruh lapis masyarakat khususnya aparatur Negara yakni PNS.

Permukiman kumuh merupakan masalah yang dihadapi oleh hampir semua kota-kota besar di Indonesia, bahkan kota-kota besar di negara berkembang lainnya. Telaah tentang permukiman kumuh (*slum*), pada umumnya mencakup tiga segi, yaitu, pertama, kondisi fisiknya. Kondisi fisik tersebut antara lain tampak dari kondisi bangunannya yang sangat rapat dengan kualitas konstruksi rendah, jaringan jalan tidak berpola dan tidak diperkeras, sanitasi umum dan drainase tidak berfungsi serta sampah belum dikelola dengan baik. Kedua, kondisi sosial ekonomi budaya komunitas yang bermukim di permukiman tersebut. Kondisi sosial ekonomi masyarakat yang berada di kawasan permukiman kumuh antara lain mencakup tingkat pendapatan rendah,

norma sosial yang longgar, budaya kemiskinan yang mewarnai kehidupannya yang antara lain tampak dari sikap dan perilaku yang apatis. Ketiga, dampak oleh kedua kondisi tersebut sering juga mengakibatkan kondisi kesehatan yang buruk, sumber pencemaran, sumber penyebaran penyakit dan perilaku menyimpang, yang berdampak pada kehidupan keseluruhannya.

Kawasan permukiman kumuh dianggap sebagai penyakit kota yang harus diatasi. Pertumbuhan penduduk merupakan faktor utama yang mendorong pertumbuhan permukiman. Sedangkan kondisi sosial ekonomi masyarakat dan kemampuan pengelola kota akan menentukan kualitas permukiman yang terwujud. Permukiman kumuh adalah produk pertumbuhan penduduk kemiskinan dan kurangnya pemerintah dalam mengendalikan pertumbuhan dan menyediakan pelayanan kota yang memadai.

Jumlah penduduk global menurut Yonaldi (2015) di perkotaan diperkirakan akan mencapai 60% pada tahun 2030, dan 70% pada tahun 2050. Jumlah kota berpenduduk lebih dari 1 juta jiwa akan mencapai 450 kota, dengan lebih dari 20 kota sebagai *megacity*, dengan penduduk melampaui 10 juta jiwa. Kondisi kota-kota di Indonesia yang berkembang dan berfungsi sebagai pusat-pusat kegiatan mengundang penduduk daerah sekitarnya untuk datang mencari lapangan kerja dan kehidupan yang lebih baik. Mereka yang bermigrasi ke perkotaan relatif meningkat dari tahun ke tahun. Mereka ini berasal dari latar belakang sosial ekonomi yang berbeda-beda dan sebagian dari mereka datang tanpa tujuan yang jelas.

Masalahnya, bagi mereka masyarakat miskin yang berpenghasilan rendah, tidak dapat mengabaikan begitu saja kebutuhan akan rumah dan tempat tinggal karena masalah ini penting dalam dan bagi kehidupan mereka, tetapi di satu sisi mereka juga tidak mampu untuk mengeluarkan biaya prioritas bagi pengembangan dan pemeliharaan rumah dan lingkungan permukimannya agar layak untuk dihuni. Semakin kecil bagian dari penghasilan yang dapat disisihkan guna pembiayaan pemeliharaan rumah dan fasilitas permukiman, semakin kumuh pula kondisi permukimannya.

Jika pertumbuhan lingkungan permukiman kumuh ini dibiarkan, derajat kualitas hidup masyarakat miskin akan tetap rendah. Akan mudah menyebabkan kebakaran, memberi peluang tindakan kriminalitas, terganggunya norma tata susila, tidak teraturnya tata guna tanah dan sering menimbulkan banjir yang akhirnya menimbulkan degradasi lingkungan yang semakin parah. Penggusuran pada permukiman kampung kota yang kumuh oleh pihak-pihak terkait tidak sepenuhnya menyelesaikan masalah, selain cara ini tidak manusiawi, para pemukim kembali menyerobot tanah terbuka lainnya sehingga hilang satu akan tumbuh dua atau lebih permukiman kumuh yang baru lagi.

Negara dalam pelaksanaannya mengerahkan seluruh PNS untuk menyelesaikan masalah-masalah yang timbul di masyarakat. Jumlah PNS yang telah ditetapkan Negara diharapkan mampu mengatasi permasalahan yang ada dalam Negara. Kabupaten Bangkalan berdasarkan data PNS di Tahun 2022 memiliki jumlah PNS sejumlah 8087 PNS yang terbagi dalam 53 Satuan kerja yang telah ditetapkan di Kabupaten Bangkalan. Salah satu Satuan Kerja pada

bidang sistem Negara yang fungsinya membutuhkan kinerja yang optimal adalah Direktorat Jenderal Cipta Karya Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat karena dalam pekerjaannya dibutuhkan mobilitas dan keuletan yang tinggi untuk menyelesaikan masalah masalah yang ada dalam bidang tersebut karena aktivitas kerja yang lebih banyak berada di lapangan atau diluar area kantor. Sebagai bentuk program kerja bidang ini yakni memiliki program KOTAKU yaitu program Kota Tanpa Kumuh merupakan salah satu upaya strategis untuk mempercepat penanganan permukiman kumuh di perkotaan dan mendukung “Gerakan 100-0-100”, yaitu 100 persen akses air minum layak, 0 persen permukiman kumuh, dan 100 persen akses sanitasi layak. Program Kotaku dalam pelaksanaannya menggunakan platform kolaborasi antara pemerintah pusat, pemerintah provinsi, kota/kabupaten, masyarakat dan stakeholder lainnya dengan memposisikan masyarakat dan pemerintah kabupaten/kota sebagai pelaku utama (nahkoda).

Masalah pemukiman rakyat di Bangkalan tentu menjadi fokus DPRKP Bangkalan, tentu hal ini tidak akan lepas bagaimana tingkat keberhasilan DPRKP menangani permasalahan yang ada di lapangan dengan cara observasi lapangan. Pengambilan data kinerja dinas ditentukan oleh bagaimana kinerja SDM pada dinas tersebut. Kinerja suatu organisasi dapat ditinjau dari bagaimana pencapaian target evaluasi serapan anggaran yang telah dicapai, data DPRKP Bangkalan menunjukkan nilai pencapaian yang relative fluktuatif selama tahun 2019 hingga 2020 terutama dalam kegiatan kedisiplinan, data laporan dijelaskan dalam tabel berikut:

Tabel 1.1 Data pencapaian target DPRKP tahun 2019 dan 2020

Sasaran program / kegiatan	Realisasi tahun 2019 (%)		Realisasi tahun 2020 (%)	
	Serapan Anggaran	Fisik	Serapan Anggaran	Fisik
Sekretariat Peningkatan disiplin pegawai	27.79	27.79	31.11	31.11
Bidang penyehatan lingkungan dan air minum - Perencanaan, pendataan dan evaluasi - Pengelolaan dan pengembangan air minum	87.79 98.94	87.79 87.01	96.69 99.28	96.69 100
Bidang perumahan rakyat dan kawasan permukiman Pengembangan dan pengelolaan perumahan dan Kawasan permukiman	98.7	95.67	99.01	88.55
Bidang tata bangunan dan gedung Pengembangan dan pengelolaan bangunan dan Gedung	93.14	100	97.31	90.00

Sumber: Data internal realisasi program DPRKP Kab. Bangkalan

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai kinerja Pegawai DPRKP Bangkalan fluktuatif dan pada nilai kedisiplinan memiliki nilai presentasi yang

rendah hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi masih rendah. Tingkatan nilai kinerja juga dapat dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik. Dalam wawancara sementara di tanggal 16 Desember 2021 dengan salah satu Pegawai DPRKP Bangkalan yaitu Bapak Romalio menyebutkan bahwa “sebenarnya lingkungan fisik di dinas ini sudah baik, namun akan lebih baik lagi jika ada evaluasi dan pengembangan lingkungan sehingga berdampak pada kemudahan dan kenyamanan pegawai”, ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Penilaian kinerja pegawai khususnya pada PNS juga diatur dalam aturan pemerintah pada PP nomor 30 Tahun 2019 tentang penilaian kinerja pegawai negeri sipil dan juga PP nomor 46 tahun 2011 tentang prestasi kinerja pegawai negeri sipil, dalam aturannya pemerintah menetapkan penilaian kinerja pegawai dengan menggunakan SKP (sasaran kinerja pegawai) dengan target kinerja yang meliputi 4 aspek yaitu: kuantitas, kualitas, waktu, dan biaya. SKP pegawai di DPRKP Kabupaten Bangkalan memiliki 6 indikator yakni: orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, dan kepemimpinan. Berikut contoh SKP salah satu pegawai PNS di DPRKP Bangkalan

Tabel 1.2 Contoh formulir sasaran kerja

PEGAWAI NEGERI SIPIL

I. PEJABAT PENILAI			II. PEGAWAI NEGERI SIPIL YANG DINILAI		
1	Nama	YUDISTIRA ANUGRAH AZIS, ST	1	Nama	ROMALIO HENDRA SUCIPTA, SE
2	NIP	19771005 200604 1 014	2	NIP	19820818 200701 1 006
3	Pangkat/Gol		3	Pangkat/Gol.	
4	Ruang	Penata Tk. I (III/d) 01 April 2018	4	Ruang	Penata (III/c) 01 Oktober 2020
5	Jabatan	Kasi Permukiman	5	Jabatan	Pengawas Fisik Permukiman
		Dinas Perumahan Rakyat dan			Dinas Perumahan Rakyat dan
		Kawasan Permukiman			Kawasan Permukiman
	Unit Kerja			Unit Kerja	

N O	III. KEGIATAN TUGAS JABATAN	A K	TARGET			
			KUANT/OUT PUT	KUAL/MUTU	WAKTU	BIAYA
1	Menyusun program kerja terkait pekerjaan yang akan dilaksanakan	0	1 Kegiatan	100	12 BI	-
2	Melakukan koordinasi dengan konsultan perencana dan pengawas terkait pekerjaan yang akan dilaksanakan	0	1 Kegiatan	100	12 BI	-
3	Melakukan peninjauan waktu dan lokasi pekerjaan sebelum di kerjakan	0	5 Pekerjaan	100	12 BI	-
4	Melaksanakan pengawasan lapangan koordinasi dan inpeksi pembangunan agar pelaksanaan yang dilakukan secara terus menerus	0	5 Pekerjaan	100	12 BI	-
5	Mengawasi kebenaran metode pelaksanaan, ukuran, kualitas dan kuantitas pekerjaan/bangunan	0	5 Pekerjaan	100	12 BI	-
6	Mengawasi kemajuan dan mengambil tindakan yang tepat agar batas waktu pekerjaan sesuai dengan jadwal yang ditetapkan	0	5 Pekerjaan	100	12 BI	-
7	Membuat laporan pengawasan sebagai bahan laporan kepada atasan	0	5 Pekerjaan	100	12 BI	-
8	Melakukan tugas lain yang diberikan atasan	0	2 Kegiatan	100	12 BI	-

Bangkalan, 4 Januari 2021
Pegawai Negeri Sipil Yang Dinilai

Pejabat Penilai,

YUDISTIRA ANUGRAH AZIS, ST
19771005 200604 1 014

ROMALIO HENDRA SUCIPTA, SE
19820818 200701 1 006

Sumber: Dokumen SKP DPRKP Kabupaten Bangkalan

Dari uraian di atas sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahyudi dkk. (2021) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor pemerintah Kecamatan Camba Kabupaten Maros. Oleh sebab itu, perlu adanya evaluasi mengenai pengaruh komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai di DPRKP Bangkalan guna meningkatkan kinerja dan untuk tercapainya target pencapaian sehingga perumahan rakyat dan kawasan permukiman Bangkalan menjadi lebih baik.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja PNS DPRKP Bangkalan?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja PNS DPRKP Bangkalan?
3. Apakah komitmen organisasi dan lingkungan kerja secara simultan atau bersamaan berpengaruh terhadap kinerja PNS DPRKP Bangkalan?
4. Diantara komitmen organisasi dan lingkungan kerja manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja PNS DPRKP Bangkalan?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang dilakukan adalah:

1. Menguji pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai
2. Menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai
3. Menguji pengaruh komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai?
4. Menguji pengaruh mana yang dominan antara komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai?

1.4 Kegunaan Penelitian

1. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman, serta melatih penulis dalam menganalisis dan memecahkan masalah di lapangan dengan beberapa teori yang diperoleh serta membandingkan dengan keadaan secara nyata yang ada pada organisasi.

2. Bagi Lembaga DPRKP Bangkalan

- a. Dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi lembaga dalam menentukan kebijaksanaan manajemen sumber daya manusia dimasa yang akan datang.
- b. Dapat digunakan untuk menentukan suatu cara yang tepat dalam meningkatkan kinerja yang baik bagi karyawan di masa yang akan datang.

3. Bagi Pembaca dan Peneliti lain

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan berarti khususnya yang organisasi yang bergerak dalam hal kemasyarakatan dan jasa.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan ide atau stimulus untuk para peneliti menjadi bahan penelitian selanjutnya.

4. Bagi Universitas Trunojoyo Madura

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan dibidang manajemen, khususnya pada bidang sumber daya manusia.