

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Badan Pertanahan Nasional (BPN) adalah Lembaga Pemerintah Non Departemen yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Presiden dan dipimpin oleh Kepala. (Sesuai dengan Perpres No. 10 Tahun 2006). Badan Pertanahan Nasional mempunyai tugas melaksanakan tugas pemerintahan di bidang pertanahan secara nasional, regional dan sektoral.

Pada awal berlakunya UUPA pada tahun 1960, semua bentuk peraturan tentang pertanahan termasuk Peraturan Pemerintah masih di keluarkan oleh Presiden dan Menteri Muda Kehakiman. kebijakan itu ditempuh oleh pemerintah karena pada saat itu Indonesia masih mengalami masa transisi. Tahun 1963 yaitu tahun ketiga sejak berlakunya UUPA, dibentuklah sebuah Departemen Pertanian dan Agraria yang dipimpin oleh Sadjarwo, S.H, saat itu pertanian dan agraria masih dalam satu naungan Menteri Pertanian dan Agraria.

Pada periode 1988-1990 lembaga yang menangani urusan agraria dipisah dari Departemen Dalam Negeri dan dibentuk menjadi Lembaga Non Departemen dengan nama Badan Pertanahan Nasional. Pada tahun 2002 Badan Pertanahan Nasional dijadikan sebagai Lembaga Negara yang kedudukannya sejajar dengan kementerian. Pada awal terbentuknya, BPN RI dipimpin oleh Prof. Lutfi I. Nasoetion MSc.,Ph.D. Pada tahun 2006 sampai saat ini BPN RI yang dipimpin oleh Joyo Winoto, Ph.D. dengan 11 agenda kebijakannya dalam kurun

waktu lima tahun tidak terjadi perubahan kelembagaan sehingga tetap pada format yang sebelumnya.

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.

Misi:

Mengembangkan dan menyelenggarakan politik dan kebijakan pertanahan untuk:

1. Peningkatan kesejahteraan rakyat, penciptaan sumber-sumber baru kemakmuran rakyat, pengurangan kemiskinan dan kesenjangan pendapatan, serta pementapan ketahanan pangan.
2. Peningkatan tatanan kehidupan bersama yang lebih berkeadilan dan bermartabat dalam kaitannya dengan penguasaan, pemilikan, penggunaan dan pemanfaatan tanah (P4T).
3. Perwujudan tatanan kehidupan bersama yang harmonis dengan mengatasi berbagai sengketa, konflik dan perkara pertanahan di seluruh tanah air dan penataan perangkat hukum dan sistem pengelolaan pertanahan sehingga tidak melahirkan sengketa, konflik dan perkara di kemudian hari.
4. Keberlanjutan sistem kemasyarakatan, kebangsaan dan kenegaraan Indonesia dengan memberikan akses seluas-luasnya pada generasi yang akan datang terhadap tanah sebagai sumber kesejahteraan masyarakat.

5. Memperkuat lembaga pertanahan sesuai dengan jiwa, semangat, prinsip dan aturan yang tertuang dalam UUPA dan aspirasi rakyat secara luas.

Badan Pertanahan Nasional mempunyai tugas melaksanakan tugas pemerintahan di bidang pertanahan secara nasional, regional dan sektoral. Dalam melaksanakan tugas Badan Pertanahan Nasional menyelenggarakan tujuan :

1. Perumusan kebijakan nasional di bidang pertanahan;
2. Perumusan kebijakan teknis di bidang pertanahan;
3. Koordinasi kebijakan, perencanaan dan program di bidang pertanahan;
4. Pembinaan dan pelayanan administrasi umum di bidang pertanahan;
5. Penyelenggaraan dan pelaksanaan survei, pengukuran dan pemetaan di bidang pertanahan;
6. Pelaksanaan pendaftaran tanah dalam rangka menjamin kepastian hukum;
7. Pengaturan dan penetapan hak-hak atas tanah;
8. Pelaksanaan penatagunaan tanah, reformasi agraria dan penataan wilayah-wilayah khusus;
9. Penyiapan administrasi atas tanah yang dikuasai dan/atau milik negara/daerah bekerjasama dengan Departemen Keuangan;
10. Pengawasan dan pengendalian penguasaan kepemilikan tanah;
11. Kerjasama dengan lembaga-lembaga lain;
12. Penyelenggaraan dan pelaksanaan kebijakan, perencanaan dan program di bidang pertanahan;
13. Pemberdayaan masyarakat di bidang pertanahan;

1.2 Latar Belakang Penelitian

Dalam konteks mempertahankan dan mengelola organisasi agar mampu bertahan hidup, Sumber Daya Manusia memiliki peran yang sentral. Hal tersebut didasari oleh pemikiran bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai salah satu faktor produksi yang merupakan unsur utama dalam menciptakan peluang bisnis dan berbagai kesempatan. Untuk meningkatkan perannya sebagai salah satu faktor produksi dalam organisasi, maka SDM harus memiliki motivasi karena merupakan salah satu karakteristik yang mempengaruhi kinerja SDM itu sendiri.

Kinerja pegawai dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan padanya. Moehariono (2009:60) menyatakan bahwa:

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Suatu organisasi harus memiliki perencanaan kinerja yang merupakan suatu proses di mana pegawai dan pimpinan bekerjasama merencanakan apa yang harus dikerjakan pegawai, menentukan bagaimana kinerja harus diukur, mengenali dan merencanakan cara mengatasi kendala, serta mencapai pemahaman bersama tentang pekerjaan itu. Kinerja seorang pegawai akan baik bila dia mempunyai keahlian (*skill*), bersedia bekerja karena diberi gaji, mempunyai harapan (*expectation*) masa depan lebih baik. Mengenai gaji/upah dan adanya harapan (*expectation*) merupakan hal yang menciptakan motivasi kerja seorang pegawai bersedia melaksanakan kegiatan kerja dengan kinerja yang baik (Moehariono, 2009:61).

Menurut Rachmawati (2008:74), seseorang yang sangat termotivasi, yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial, guna menunjang tujuan-tujuan kesatuan kerjanya, dan organisasi dimana ia bekerja. Seseorang yang tidak termotivasi, hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja. Motivasi kerja pegawai harus kuat dan tinggi dalam rangka mencapai kinerja yang optimal. Pada akhirnya masyarakat sebagai pihak yang membutuhkan pelayanan harus benar-benar merasakan manfaat dari kinerja yang telah dilakukan. Bila sekelompok pegawai dan atasannya mempunyai kinerja yang baik, maka akan berdampak pada kinerja organisasi yang baik pula.

Dalam setiap organisasi, jika kinerja SDM baik maka kinerja organisasi akan berjalan dengan baik. Sama halnya dengan organisasi pemerintahan, kinerja sumber daya aparatur pemerintahan akan baik bila mempunyai keahlian yang tinggi, bersedia bekerja karena digaji sesuai dengan perjanjian, serta mempunyai jaminan masa depan lebih baik. Gaji dan jaminan masa depan merupakan hal yang dapat menciptakan motivasi seseorang untuk bersedia melaksanakan kerja dengan kinerja baik, maka akan berdampak pada kinerja pemerintah.

Namun kenyataannya kinerja sumber daya aparatur pemerintahan kita yang kurang baik juga mengakibatkan menurunnya kinerja instansi pemerintahan. Hal tersebut tercermin dengan adanya pemberitaan media massa Kompas 6 Desember 2012, dimana Laporan penilaian akuntabilitas kinerja pemerintah pusat dan daerah oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi pada tahun 2012 buruk. Pernyataan tersebut juga dimuat di harian Republika 9 Agustus 2012 dengan judul “Mental PNS Masih Ingin Dilayani Buat Kinerja Buruk”.

Badan Pertanahan Nasional atau BPN sebagai lembaga yang seharusnya paling berwenang mengatasi persoalan-persoalan tanah, ternyata seolah-olah tak berjalan sebagaimana mestinya. Bahkan setiap tahun, sengketa lahan terus terjadi dan cenderung bertambah. Bahkan di beberapa tempat menelan korban jiwa seperti di Mesuji, Blitar, dan tempat-tempat lain. Berkaitan dengan hal tersebut, dalam surat kabar Kompas 11 Februari 2013 dengan judul “Ombudsman Soroti Kinerja BPN”, yang intinya menjelaskan bahwa banyak keluhan terkait sertifikat ganda, lamanya proses pembuatan setifikat, dan ketidakpuasan dalam pengukuran tanah serta keluhan lainnya yaitu dugaan masih maraknya pungutan di luar biaya resmi atau gratifikasi.

Dalam Tribunnews.com 26 Juni 2012, Wakil Ketua KPK Adnan Pandu Praja saat konferensi pers bersama Kepala BPN dan “Ombudsman RI” (badan yang bertugas menyelidiki berbagai keluhan masyarakat di Indonesia) di gedung KPK, menyampaikan bahwa hasil evaluasi perbaikan kinerja yang dilakukan BPN menunjukkan kinerja dan pelayanan BPN saat ini masih buruk. Berdasarkan poin-poin perbaikan kinerja yang dipantau oleh KPK, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), pemanfaatan IT (*information technology*), hingga indeks pelayanan masyarakat masih harus disempurnakan.

Ketika penulis melaksanakan praktek kerja lapangan selama dua bulan di BPN Kanwil Jawa Barat, ternyata masih terdapat beberapa oknum pegawai yang melakukan gratifikasi terhadap masyarakat, baik itu notaris yang melaporkan kegiatan bulanan ataupun masyarakat yang datang untuk mengurus permasalahan di bidang pertanahan seperti sengketa lahan, perizinan lahan, dan permohonan pencarian sertifikat tanah.

Selain itu beberapa pegawai kantor kurang termotivasi dalam bekerja, terutama pegawai yang sudah mendekati masa pensiun. Mereka terkadang melimpahkan pekerjaan mereka kepada karyawan yang lebih muda terutama hal yang berkaitan dengan pemanfaatan IT (*information technology*) seperti komputer. Maka dari itu diperlukan usaha-usaha untuk meningkatkan motivasi pegawai agar kinerja instansi pemerintahan lebih baik lagi kedepannya.

Persoalan inilah yang menjadi salah satu faktor kurangnya kepercayaan masyarakat yang berurusan dengan birokrasi. Hal tersebut diperkuat dengan artikel yang dimuat Suara Pembaruan Kamis 20 Desember 2012, dimana adanya peningkatan laporan pengaduan yang dilakukan masyarakat kepada Ombudsman pada tahun 2012 yang mencapai 2.024 laporan. Jumlah tersebut meningkat sebesar 8,41% dibandingkan tahun 2011 sebanyak 1.867 laporan. Pelayanan di Badan Pertanahan Nasional (BPN) juga kerap dilaporkan ke Ombudsman. Hingga akhirnya laporan tersebut menduduki posisi keempat tertinggi karena dianggap sarat maladministrasi dengan jumlah sebanyak 161 pengaduan atau sebesar 7,95%.

Tabel 1.1

Lima instansi pelayanan publik yang dilaporkan masyarakat

No.	Instansi	Tahun 2011		Tahun 2012	
		Jumlah Laporan	Persentase	Jumlah Laporan	Persentase
1	Pemerintahan Daerah	671	35,94%	669 (1)	33,05%
2	Kepolisian	325	17,42%	356 (2)	17,59%
3	Lembaga Pengadilan	178	9,53%	147 (5)	7,26%
4	Badan Pertanahan Nasional	165	8,84%	161 (4)	7,95%
5	Kementerian	154	8,25%	262 (3)	12,94%

Sumber: Ombudsman Republik Indonesia

Banyaknya keluhan mengenai aparat pemerintah tentang pelayanan masyarakat yang belum berjalan dengan baik, gratifikasi, datang kerja terlambat, tidak tepat waktu, hingga Sumber Daya Manusia (SDM) instansi pemerintahan sendiri mengakibatkan kinerja pegawai menurun yang terindikasi oleh motivasi pegawai yang rendah dalam mengerjakan pekerjaan, serta pekerjaan pegawai tidak dapat terselesaikan tepat pada waktunya. Beragam keluhan dan ketidakpuasan masyarakat terhadap pelayanan publik menunjukkan mendesaknya suatu harapan agar perubahan kinerja pegawai pemerintahan kearah yang lebih baik.

Berdasarkan hal tersebut, maka akan dilakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada PNS BPN Kanwil Jawa Barat)”**.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana motivasi pegawai di instansi Badan Pertanahan Nasional Kantor Wilayah Jawa Barat ?
2. Bagaimana kinerja pegawai di instansi Badan Pertanahan Nasional Kantor Wilayah Jawa Barat ?
3. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di instansi Badan Pertanahan Nasional Kantor Wilayah Jawa Barat?

1.4 Tujuan Penelitian

1. Memahami motivasi pegawai di instansi Badan Pertanahan Nasional Kantor Wilayah Jawa Barat.
2. Memahami kinerja pegawai di instansi Badan Pertanahan Nasional Kantor Wilayah Jawa Barat.
3. Mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di instansi Badan Pertanahan Nasional Kantor Wilayah Jawa Barat.

1.5 Kegunaan Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian ini adalah :

Bagi peneliti

- a) Untuk menambah wawasan dan pemahaman ilmu pengetahuan dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya dalam masalah yang berkaitan dengan produktivitas kinerja.
- b) Untuk meningkatkan pengetahuan dan pemahaman mengenai produktivitas kinerja dan motivasi, terutama yang

berhubungan dengan bidang yang sedang dipelajari yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia.

Bagi BPN Kanwil Jawa Barat

- a) Dapat menjadi salah satu bahan evaluasi mengenai seberapa besar pengaruh motivasi terhadap produktivitas kinerja .
- b) Dapat menjadi bahan masukan dan pertimbangan mengenai faktor-faktor yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai, agar tujuan organisasi tercapai sesuai dengan visi dan misi Instansi.

Bagi pihak-pihak lain

- a) Semoga hasil penelitian ini dapat berguna dan bermanfaat untuk dipelajari sebagai tambahan wawasan dan pengetahuan.
- b) Dapat dijadikan sebagai dasar penelitian yang sama pada objek dan lingkup penelitian yang berbeda sehingga dapat memajukan disiplin ilmu yang diteliti.

1.6 Sistematika Penelitian

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini merupakan penjelasan secara umum, ringkas, dan padat yang menggambarkan dengan tepat isi penelitian. Isi bab ini meliputi gambaran umum objek penelitian, latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA DAN LINGKUP PENELITIAN

Bab ini mengemukakan dengan jelas, ringkas, dan padat tentang hasil kajian kepustakaan yang terkait dengan topik dan variabel penelitian untuk dijadikan dasar bagi penyusunan kerangka pemikiran dan perumusan hipotesis. Bab ini meliputi uraian tentang tinjauan pustaka penelitian, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, hipotesis penelitian, dan ruang lingkup penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menegaskan pendekatan, metode, dan teknik yang digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis data yang dapat menjawab atau menjelaskan masalah penelitian, meliputi uraian tentang jenis penelitian, variabel operasional, tahapan penelitian, populasi dan sampel, pengumpulan data, uji validitas dan realibilitas, dan teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini memuat hasil penelitian dan pembahasannya yang diuraikan secara kronologis dan sistematis sesuai dengan perumusan masalah dan tujuan penelitian. Setiap aspek penelitian dimulai dari hasil analisis data dan kemudian diinterpretasikan kemudian dilakukan penarikan kesimpulan, meliputi uraian tentang karakteristik responden, hasil penelitian, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini berisikan tentang kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan serta saran-saran yang mungkin nantinya berguna bagi organisasi maupun ilmu pengetahuan.