

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Organisasi pada dasarnya digunakan sebagai tempat atau wadah dimana orang-orang berkumpul, bekerja sama secara rasional dan sistematis, terencana, terorganisasi, terkendali, dan jelasnya sebuah tujuan bersama. Faktor-faktor seperti uang, material, mesin, metode, lingkungan dan sarana prasarana lainnya aspek seperti ini sangat menunjang dalam mencapai tujuan organisasi dengan proses secara efisien dan efektif. Sebuah organisasi dapat terbentuk karena adanya penyatuan visi misi serta tujuan yang sama dan didalam prakteknya sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.

Semua itu, menyebabkan organisasi dapat melayani serta memenuhi berbagai kebutuhan suatu masyarakat maupun anggota organisasinya secara lebih efisien dan efektif . Pencapaian organisasi yang berkembang didalam masyarakat baik yang berbentuk organisasi swasta maupun organisasi publik senantiasa berusaha secara optimal untuk mewujudkan sasaran dan target yang ingin dicapainya yang merupakan perwujudan dari hasil kerja dari anggota organisasi tersebut.

Dinas kependudukan Dan Pencatatan Sipil kota Bandung adalah salah satu organisasi yang merupakan satuan kerja perangkat daerah kota bandung yang mempunyai tugas pokok yang melaksanakan urusan pemerintah di bidang kependudukan berdasarkan asas otonomi dan pembantuan serta melaksanakan

ketatausahaan dinas. Dinas kependudukan kota Bandung merupakan wadah atau sarana untuk bekerjasama dalam rangka mencapai tujuan bersama yang telah ditentukan sebelumnya tentu terdapat suatu perpaduan anantara orang-orang, alat-alat penunjang dan pemuas kebutuhan, biaya, mesin, waktu, metode, dan unsur manajemen lain yang dihimpun menjadi suatu hubungan yang teratur berdaya guna dan berhasil guna untuk mencapai tujuan yang di inginkan dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dibutuhkan keahlian dan kinerja yang maksimal.

Pada dasarnya administrasi kependudukan merupakan sub sistem dari administrasi negara, yang mempunyai peranan penting dalam pemerintahan dan pembangunan penyelenggaraan administrasi kependudukan. Sejalan dengan arah penyelenggaraan administrasi kependudukan, maka pendaftaran penduduk dan pencatatan sipil sebagai sub-sub sistem pilar administrasi kependudukan harus ditata dengan baik agar memberikan manfaat dalam perbaikan pemerintahan dan pembangunan.

Berlakunya otonomi daerah yang tertuang dalam Undang-Undang No. 32 Tahun 2004 dimana otonomi daerah didefinisikan sebagai hak, wewenang, dan kewajiban daerah otonom untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Oleh karena itu, pemerintah daerah dalam hal ini adalah pemerintah daerah kabupaten/kota mempunyai hak dan wewenang untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahannya sendiri.

Kependudukan dan Pencatatan Sipil merupakan salah satu urusan wajib pemerintahan daerah yang harus dilaksanakan oleh pemerintah pusat kepada

pemerintah daerah. Pelayanan administrasi kependudukan yang terdiri dari pendaftaran penduduk dan pelayanan pencatatan sipil merupakan sub bagian dari pelayanan publik yang harus dilaksanakan dengan baik kepada masyarakat. Berdasarkan Undang-undang No. 23 Tahun 2006 tentang Administrasi Kependudukan dijelaskan bahwa instansi pelaksana administrasi kependudukan untuk wilayah kabupaten/kota adalah Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil yang berwenang memberikan pelayanan yang sama dan profesional kepada setiap penduduk atas pelaporan peristiwa kependudukan dan peristiwa penting. Dalam menjalankan penyelenggaraan administrasi kependudukan, maka peristiwa penting kependudukan yang meliputi kelahiran harus di catat ke dalam pencatatan sipil harus ditata dengan sebaik-baiknya dalam bentuk pelayanan public kepada masyarakat. Kelahiran merupakan peristiwa penting kependudukan yang harus dilakukan pendataan dan menjadi bagian penting dalam administrasi demi terselenggaranya administrasi kependudukan yang baik.

Pendaftaran kelahiran dalam pendaftaran penduduk di buktikan dengan adanya akta kelahiran. Akta kelahiran adalah akta catatan sipil hasil pencatatan terhadap peristiwa kelahiran seseorang. Jika seorang anak belum punya akta kelahiran maka secara *de jure* keberadaannya dianggap tidak ada oleh negara. Hal ini mengakibatkan anak yang lahir tersebut tidak tercatat namanya, silsilah dan kewarganegaraannya serta tidak terlindungi keberadaannya, hal tersebut menandakan betapa pentingnya akta kelahiran dalam masyarakat. Karena keberadaannya sangat penting sehingga proses dalam pembuatan akta kelahiran

perlu diperhatikan terutama kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat secara berkualitas.

Pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Dinas kependudukan Dan Pencatatan Sipil kota Bandung dalam melaksanakan tugasnya haruslah sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, sehingga dapat meningkatkan dan memperbaiki kinerja para pegawai, melalui pengendalian yang baik yang dilakukan oleh pimpinan seyogyanya dapat meningkatkan kinerja pegawai dan melaksanakan tugas-tugas dan pelayanan yang berkualitas dalam rangka pemberian kepuasan kepada masyarakat untuk mendapatkan pelayanan yang baik dan cepat.

Hal ini diperlukan pengendalian yang dilakukan secara maksimal oleh kepala Bidang Catatan Sipil di Dinas kependudukan Dan Pencatatan Sipil kota Bandung Pengendalian adalah salah satu fungsi manajemen dimana pengendalian ini merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar mentaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana yang ditetapkan sebelumnya oleh organisasi.

Pengendalian ini diharapkan agar sumber daya manusia yang merupakan faktor utama penggerak di dalam organisasi dapat memberikan keuntungan yang maksimal bagi organisasi dimana tempat ia bekerja. Untuk itu pengendalian di setiap organisasi sangat diperlukan agar tujuan organisasi dapat dicapai dengan baik. Seorang pimpinan di suatu organisasi dituntut untuk lebih meningkatkan loyalitasnya dalam mengendalikan pegawainya terutama untuk

meningkatkan kinerja para pegawainya dalam melaksanakan pekerjaan, tugas serta tanggungjawabnya. Pengendalian yang kurang dari pimpinan terhadap para pegawai dapat menyebabkan kinerja pegawai menjadi rendah, karena seharusnya pimpinan harus bisa mengendalikan para bawahannya agar para pegawai lebih bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang di bebani kepada nya. Keberhasilan pencapaian tujuan organisasi bisa dilihat dari kinerja pegawainya dalam penyelesaian pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditentukan, artinya apakah pelaksanaan suatu tugas dinilai baik atau tidak hal ini sangat tergantung bilamana tugas itu diselesaikan sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan sebelumnya sesuai tugas dan tanggungjawab para pegawai. Hal ini menunjukkan betapa pentingnya pengendalian. agar semua tugas, kegiatan dan pekerjaan terintegrasi kepada sasaran yang di inginkan.

Secara umum dapat dikatakan bahwa fungsi utama dari pengendalian adalah menciptakan suatu mekanisme operasional dan tata kerja yang baik dalam suatu organisasi sehingga dapat menekan dan menghindari kesalahan-kesalahan dan penyelewengan-penyelewengan, baik yang disengaja maupun tidak disengaja. Dengan pengendalian diharapkan dapat mendorong para pegawai agar lebih meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi.

Tujuan dari dilaksanakannya pengendalian di sebuah organisasi bertujuan untuk menemukan kesalahan dan memperbaikinya serta mengukur efektivitas dalam mengambil tindakan guna menjamin bahwa proses pelaksanaan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan atau digariskan oleh organisasi. Kedudukan dan perannya yang penting menyebabkan para pegawai senantiasa

dituntut supaya memiliki kinerja yang baik serta mau bekerjasama dalam menjalankan tugas-tugasnya sehingga akan meningkatkan kinerja.

Berdasarkan uraian diatas bahwa pengendalian merupakan pemantauan, pemeriksaan dan evaluasi yang dilakukan oleh atasan atau pimpinan dalam organisasi terhadap komponen organisasi dan sumber-sumber yang ada untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, secara terus menerus dan berkesinambungan agar semua dapat berfungsi secara maksimal sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien. Jadi jelas pengendalian merupakan proses pelaksanaan kerja yang dilakukan sesuai dengan ketentuan-ketentuan rencana, instruksi, pedoman, patokan, peraturan, atau hasil yang telah ditetapkan sebelumnya. Tindakan perbaikan (korektif) dapat dilakukan jika terdapat penyimpangan-penyimpangan atau deviasi supaya tujuan yang dihasilkan sesuai dengan rencana. Jadi kontrol dilakukan sejak proses dimulai, sampai pengukuran hasil yang akan dicapai, dan pengendalian ini diharapkan juga agar pemanfaatan semua unsur manajemen yaitu *Men, Money, Methods, Materials, Mechines and Market* atau (6M) dapat tercapai dengan efektif dan efisien. Dengan pengendalian diharapkan dapat mendorong para kegawai agar lebih meningkatkan kinerja dalam suatu organisasi.

Kinerja pada hakikatnya suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan oprasional, dan kinerja merupakan hasil usaha yang dilakukan oleh pegawai

dalam proses pencapaian tujuan, dari hasil kinerja dapat terlihat sejauh mana usaha yang dilakukan dalam proses pencapaian tujuan yang dilakukan. Sehingga, perlu diketahui mengenai konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (perindividu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat. Tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut. Tercapainya kinerja yang maksimal tidak terlepas dari peran pemimpin birokrasi dalam kemampuan mengendalikan pegawainya dalam melaksanakan pekerjaan secara efisien dan efektif.

Namun kenyataannya kinerja pegawai di organisasi pemerintahan yang bergerak di dalam pelayanan publik memerlukan pegawai dengan profesionalisme kerja yang baik karena kinerja pegawai akan mendapat penilaian langsung dari masyarakat itu sendiri. karena kinerja pegawai yang rendah akan berdampak kepada kualitas pelayanan publik suatu instansi pemerintah publik yang tidak sesuai dengan harapan masyarakat.

Tujuan Dinas kependudukan Dan Pencatatan Sipil kota Bandung akan terlaksana dengan baik dan sesuai dengan tujuan, dengan adanya pengendalian karena dengan pengendalian dapat mencegah terjadinya penyimpangan

pencapaian tujuan yang telah direncanakan agar proses kerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.

Berdasarkan peninjauan yang peneliti lakukan pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil kota Bandung, Ternyata ada kecendrungan Kinerja Pegawai masih Rendah, Hal tersebut dapat dilihat dari Indikator Sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja (*Quality Of work*),

Hal ini dilihat dari mutu yang dihasilkan berhubungan dengan baik tidaknya hasil yang telah dicapai.

Contoh Permasalahannya : Pada Tanggal 22 Desember 2015 - 30 Desember 2015 peneliti melakukan observasi langsung dan terlibat dalam kerja nyata di Disdukcapil, dalam pembuatan pencatatan Akta kelahiran, beberapa masyarakat mengeluhkan saat masyarakat melakukan pengaduan langsung, bahwa terdapat kekeliruan seperti kesalahan nama dalam pembuatan Akta kelahiran seharusnya nama Annisa menggunakan huruf “n” dua kali ternyata pada saat penyerahannya huruf “n” ditulis satu kali menjadi Anisa.

2. Ketepatan Waktu (*Promptness*)

Hal ini dapat dilihat dari waktu yang telah ditentukan dimana sering terjadi keterlambatan dalam pemberian pelayanan kepada masyarakat.

contoh permasalahannya : sebagaimana yang tercantum dalam peraturan peraturan daerah kota bandung nomor: 08 tahun 2012, tentang penyelenggaraan Administrasi Kependudukan Pembuatan instansi pelaksana atau pejabat yang diberi kewenangan, sesuai tanggung jawab,

wajib menerbitkan dokumen pendaftaran penduduk sebagai berikut : Akte Kelahiran memiliki setandar waktu 8 hari, jangka waktu penerbitan dokumen pendaftaran penduduk sebagaimana dimaksud terhitung sejak tanggal dipenuhinya seluruh persyaratan. proses pembuatan tersebut haruslah terselesaikan sebagaimana yang telah ditentukan yang tercantum dalam peraturan daerah tersebut diatas .

Namun pada kenyataannya masih terdapat masyarakat yang menerima pelayanan keterlambatan dalam proses pembuatan tersebut. Hal ini dibuktikan pada tanggal 23 Desember 2015 masih terdapatnya masyarakat yang mengeluhkan, mereka sudah dua kali datang ke Disdukcapil pertama datang pada tanggal 22 Desember 2015 namun pada tanggal yang dijanjikan akte kelahiran belum juga dapat terselesaikan, tentunya hal tersebut membuat proses yang berlangsung terhambat.

Permasalahan diatas diduga disebabkan oleh pengendalian dari Dinas kependudukan Dan Pencatatan Sipil kota Bandung belum sepenuhnya sesuai dengan pengendalian Dinas kependudukan Dan Pencatatan Sipil kota Bandung yang dilaksanakan berdasarkan indikator pengendalian sebagai berikut :

1. Asas efisiensi pengendalian (*Principle of efficiency of control*)

Pengendalian efisiensi, jika dapat menghindari penyimpangan dari rencana dan tidak menimbulkan hal-hal lain diluar dugaan. Namun, pada kenyataannya, pengendalian belum sepenuhnya efisien, masih terdapat penyimpangan dari rencana hal ini dibuktikan ketika masyarakat yang

melakukan pembuatan Akta Kelahiran kepada Disdukcapil Kota Bandung.

Contoh permasalahan: Pegawai pelayanan yang mengerjakan akta kelahiran berjumlah dua orang saja di bagian loket operator. Salah satu pegawai yang melakukan pekerjaan akta kelahiran tersebut seringkali melakukan pelimpahan tugas yang dimaksudkan hal tersebut adalah sipegawai sering kali melimpahkan pembuatan akta kelahiran ke pegawai pelayanan akta kelahiran lainnya dengan alasan yang tidak jelas dalam hal tersebut mengakibatkan pelayanan akta kelahiran terhambat dalam respon melayani masyarakat dalam pembuatan akta kelahiran maka terdapat penumpukan jumlah pelayanan yang belum terlayani. Jika dilihat dari permasalahan tersebut masih adanya penyimpangan-penyimpangan yang terjadi dalam kinerja pegawai. Antara satu pegawai dengan pegawai lainnya kurangnya pengendalian dari pimpinan dalam pelaksanaan tugas yang menyebabkan keterhambatan dalam pelayanan hal ini tentunya tidak efisien.

2. Asas tercapainya tujuan (*Principle of assurance of objective*)

Pengendalian harus ditujukan ke arah tercapainya tujuan, yaitu dengan mengadakan perbaikan untuk menghindari penyimpangan-penyimpangan dari rencana. Namun, dalam kenyataannya masih terdapat penyimpangan-penyimpangan yang terjadi di Dinas Kependudukan Kota Bandung.

Contohnya : Tercantum jelas di peraturan UU no 43 tahun 1999 tentang perubahan atas UU no 08 tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian. Terdapat beberapa larangan bagi PNS yang tercantum di PP 53/2010 seperti halnya point 2 yang menyatakan bahwa : Setiap PNS dilarang menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain , hal tersebut masih saja terjadi yang disebabkan karena kurangnya pimpinan dalam melakukan pengendalian kepada para pegawai Disdukcapil yang mengakibatkan para pegawai tidak melaksanakan pekerjaan secara transparan dan profesional . Contoh kasus: Pada Tahun 2015 terdapat kasus pegawai PNS Disdukcapil yang diberhentikan secara tidak hormat karena terlibat dalam percaloan dalam penyelenggaraan administrasi kependudukan seperti halnya akta kelahiran.

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut yang dituangkan dalam proposal penelitian yang berjudul :

“Pengaruh Pengendalian Terhadap Kinerja Pegawai Di Bidang Catatan Sipil Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kota Bandung (Riset Penerbitan Akta Kelahiran Pada Bidang Catatan Sipil).”

1.2.Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut maka peneliti mengidentifikasi masalahnya sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh pengaruh pengendalian terhadap kinerja pegawai mengenai akta kelahiran di Bidang Catatan Sipil Dinas kependudukan Dan Pencatatan Sipil kota Bandung
2. Adakah Faktor yang menjadi penghambat dalam usaha meningkatkan dan memaksimalkan kinerja pegawai mengenai akta kelahiran di Bidang Catatan Sipil Dinas kependudukan Dan Pencatatan Sipil kota Bandung.
3. Adakah Usaha-usaha yang dilakukan untuk meningkatkan proses pengendalian dalam usaha meningkatkan kinerja pegawai mengenai akta kelahiran di Bidang Catatan Sipil Dinas kependudukan Dan Pencatatan Sipil kota Bandung.

1.3.Tujuan Penelitian

1. Memperoleh data dan menggambarkan informasi tentang pengaruh pengendalian terhadap kinerja pegawai mengenai akta kelahiran di Bidang Catatan Sipil Dinas kependudukan Dan Pencatatan Sipil kota Bandung
2. Memperoleh data dan mengembangkan informasi mengenai hambatan yang mempengaruhi pelaksanaan pengendalian terhadap kinerja pegawai mengenai akta kelahiran di Bidang Catatan Sipil Dinas kependudukan Dan Pencatatan Sipil kota Bandung
3. Mengembangkan data dan informasi tentang usaha-usaha untuk meningkatkan ketatnya pengendalian untuk kinerja pegawai mengenai akta kelahiran di Bidang Catatan Sipil Dinas kependudukan Dan Pencatatan Sipil kota Bandung.

1.4. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian terdiri dari kegunaan teoritis yang berdasarkan pertimbangan konstekstual dan konseptual dan kegunaan praktis untuk perbaikan bagi lembaga yang bersangkutan. Kegunaan penelitian ini dijelaskan sebagai berikut :

1. Kegunaan teoritis, penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan serta memperluas wawasan dalam pelaksanaan pengendalian terhadap kinerja pegawai mengenai akta kelahiran di Bidang Catatan Sipil Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Bandung
2. Kegunaan praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan masukan untuk pertimbangan dan sumbangan pemikiran yang bermanfaat mengenai pengaruh pengendalian terhadap kinerja pegawai mengenai akta kelahiran di Bidang Catatan Sipil Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Bandung

1.5. Kerangka Pemikiran

Pada penyusunan laporan penelitian ini peneliti mengacu kepada pendapat para ahli mengenai teori-teori yang berhubungan dengan locus dan focus penelitian sebagai dasar pedoman untuk mengukur sejauh mana pedoman ini sesuai dengan kenyataan di lapangan, sehingga akan menghasilkan kesimpulan yang objektif dengan nilai validitas dan reliabilitas yang cukup tinggi.

Pengertian pengendalian yang dikemukakan oleh **Harold Koontz** yang dikutip oleh **Melayu S.P. Hasibuan** dalam bukunya **Manajemen Dasar, Pengertian Dan Masalah (2011:241-242)** adalah :

Pengendalian adalah pengukuran dan perbaikan terhadap pelaksanaan kerja bawahan, agar rencana-rencana yang telah dibuat mencapai tujuan-tujuan perusahaan dapat diselenggarakan.

Peneliti mengutip faktor-faktor yang mempengaruhi pengendalian yang dikemukakan oleh **Koonz dan Donnel** yang dikutip oleh **Melayu S.P. Hasibuan** dalam bukunya **Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah (2011:243-244)**

Indikator-indikator pengendalian yaitu :

1. **Asas tercapainya tujuan (*Principle of assurance of objective*)**
Pengendalian harus ditujukan ke arah tercapainya tujuan, yaitu dengan mengadakan perbaikan untuk menghindari penyimpangan-penyimpangan dari rencana.
2. **Asas efisiensi pengendalian (*Principle of efficiency of control*)**
Pengendalian efisiensi, jika dapat menghindari penyimpangan dari rencana sehingga tidak menimbulkan hal-hal lain diluar dugaan.
3. **Asas tanggungjawab pengendalian (*Principle of control responsibility*)**
Pengendalian hanya dapat dilaksanakan jika manajer bertanggungjawab terhadap pelaksanaan rencana.
4. **Asas pengendalian terhadap masa depan (*Principle of future control*)**
Pengendalian yang efektif harus ditujukan ke arah pencegahan penyimpangan-penyimpangan yang akan terjadi baik pada waktu sekarang maupun yang akan datang.
5. **Asas pengendalian langsung (*Principle of control*)**
Teknik kontrol yang paling efektif ialah mengusahakan adanya manager bawahan yang berkualitas baik. Pengendalian itu dilakukan oleh manager, atas dasar manusia sering berbuat salah. Cara yang paling tepat untuk menjamin adanya pelaksanaan yang sesuai dengan rencana adalah mengusahakan sedapat mungkin para petugas memiliki kualitas yang baik.
6. **Asas refleksi rencana (*Principle of reflection plans*)**
Pengendalian harus disusun dengan baik, sehingga dapat mencerminkan karakter dan susunan rencana.

7. **Asas penyesuaian dengan organisasi (*Principle of organization suitability*)** Pengendalian harus dilakukan sesuai dengan rencana struktur organisasi. Manajer dan bawahannya merupakan sarana untuk melaksanakan rencana. Dengan demikian pengendalian yang efektif harus disesuaikan dengan besar wewenang manajer, sehingga mencerminkan struktur organisasi.
8. **Asas pengendalian individu (*Principle of individual of control*)** Pengendalian dan tehnik pengendalian harus sesuai dengan kebutuhan manajer. Tehnik pengendalian harus ditujukan terhadap kebutuhan-kebutuhan akan informasi setiap manajer. Ruang lingkup informasi yang dibutuhkan itu berbeda satu sama lain, tergantung pada tingkat dan tugas manajer.
9. **Asas standar (*Principle of standar*)** Pengendalian yang efektif dan efisien memerlukan standar yang sesuai dengan tepat pada sasaran, dimana akan di pergunakan sebagai tolok ukur pelaksanaan demi tujuan yang hendak dicapai.
10. **Asas pengendalian terhadap strategis (*Principle of strategic point control*)** Pengendalian yang efektif dan efisien memerlukan adanya perhatian khusus yang di tujukan terhadap faktor-faktor yang strategis dalam perusahaan, yang dapat menunjang serta mendukung keberhasilan pencapaian target maupun tujuan yang telah ditetapkan.
11. **Asas kekecualian (*The exception principle*)** Efisiensi dalam pengendalian membutuhkan adanya perhatian yang ditujukan terhadap faktor kekecualian. Kekecualian ini dapat terjadi dalam keadaan tertentu ketika situasi berubah atau tidak sama.
12. **Asas pengendalian fleksibel (*Principle of plexibility of control*)** Pengendalian harus luwes untuk menghindari kegagalan pelaksanaan perencanaan.
13. **Asas peninjauan kembali (*Principle of review*)** Sistem pengendalian harus ditinjau berkali-kali, agar sistem yang digunakan berguna untuk mencapai tujuan.
14. **Asas tindakan (*Principle of action*)** Pengendalian dapat dilakukan apabila ada ukuran-ukuran untuk mengoreksi penyimpangan-penyimpangan rencana, organisasi, *staffing*, dan *directing*.

Dilihat dari alat ukur diatas yang menyatakan terdapat 14 indikator mengenai pengendalian yang mana kesemuanya merupakan alat ukur yang akan digunakan dalam penelitian di Bidang Catatan Sipil Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Bandung, selanjutnya peneliti mengemukakan pengertian

kinerja pegawai menurut **Augus W. Smith** yang dikutip oleh **Sedarmayanti** dalam bukunya **Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja (2001:50)**, menyebutkan kinerja yaitu sebagai berikut:

Performance atau kinerja adalah (*Output drive from processes, human or otherwise*), jadi dikatakannya bahwa kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses.

Peneliti Mengutip factor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut **T.R. Mitchell** yang dikutip **Sedarmayanti** dalam bukunya **Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja (2001:51)**, menyebutkan aspek-aspek yang meliputi kinerja yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja (*quality of work*)

Kualitas kerja yaitu mutu yang dihasilkan berhubungan dengan baik tidaknya hasil pekerjaan yang telah dicapai. Kualitas terdiri dari sejumlah keistimewaan produk yang memenuhi keinginan pelanggan dan dengan demikian memberikan kepuasan atas penggunaan produk itu atau hasil pekerjaan. Kualitas terdiri dari segala sesuatu yang bebas dari kekurangan atau kerusakan.

2. Ketepatan waktu (*promptness*)

Berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang telah direncanakan dan pemanfaatan waktu yang seefisien mungkin. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan lain.

3. Inisiatif (*inisiative*)

Inisiatif ini adalah berupa wujud pengambilan keputusan yang dimiliki pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Seorang pimpinan harus memberikan dorongan dan kesempatan kepada bawahannya untuk berinisiatif, dengan memberikan kebebasan agar bawahannya aktif memikirkan dan menyelesaikan sendiri tugas-tugasnya. Maksudnya agar bawahan menjadi aktif berusaha tidak tergantung pada atasannya.

4. Kemampuan (*capability*)

Kemampuan pegawai yaitu kecakapan, sikap mental dan unsur fisik yang dimiliki pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Setiap pegawai harus benar-benar mengetahui

bidang pekerjaan yang ditekuninya. Serta mengetahui arah yang diambil organisasi, sehingga jika telah menjadi keputusan, mereka tidak ragu-ragu lagi untuk melaksanakannya dalam mencapai tujuan organisasi.

5. Komunikasi (*communication*)

Komunikasi menyangkut kelancaran berinteraksi dalam organisasi baik secara vertikal maupun horizontal. Seorang pimpinan dalam mengambil keputusan terlebih dahulu memberikan kesempatan kepada bawahannya mengemukakan saran dan pendapatnya. Pimpinan mengajak para bawahannya untuk ikut berpartisipasi dalam memecahkan masalah yang dihadapi, keputusan terakhir tetap berada ditangan pimpinan. Akan menimbulkan kerjasama yang lebih baik dan hubungan-hubungan yang semakin harmonis. Juga menimbulkan perasaan-perasaan senasib sepenanggungan.

Dari kedua alat ukur mengenai pengendalian dan kinerja pegawai yang nantinya akan di tindak lanjuti menjadi bahan pertimbangan dalam penelitian pengendalian terhadap kinerja pegawai di Bidang Catatan Sipil Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Bandung. selanjutnya peneliti akan membahas mengenai hipotesis.

1.6. Hipotesis

1.6.1. Hipotesis Statistik

Bertitik tolak dari kerangka pemikiran tersebut, maka peneliti menetapkan hipotesis sebagai berikut:

- a. “Adanya pengaruh Pengendalian terhadap kinerja pegawai mengenai akta kelahiran di Bidang Catatan Sipil Dinas kependudukan Dan Pencatatan Sipil kota Bandung”

Hipotesis statistik :

- b. $H_0 : \rho_s = 0$ Pengaruh Pengendalian : Kinerja Pegawai = 0, pengaruh Pengendalian (X) Kinerja Pegawai (Y) artinya tidak ada perbedaan pengaruh

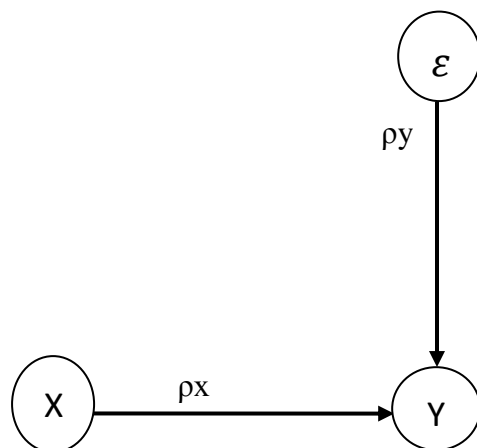
pengendalian terhadap kinerja pegawai mengenai akta kelahiran di Bidang Catatan Sipil Dinas kependudukan Dan Pencatatan Sipil kota Bandung

- c. H1 : $\rho_s \neq 0$ Pengaruh pengendalian : Kinerja Pegawai $\neq 0$, pengaruh pengendalian (X Kinerja Pegawai (Y) artinya ada perbedaan pengaruh pengendalian terhadap kinerja pegawai mengenai akta kelahiran di Bidang Catatan Sipil Dinas kependudukan Dan Pencatatan Sipil kota Bandung

1.6.2. Paradigma Penelitian

Gambar 1.1.

Paradigma Penelitian



Keterangan Gambar :

X : Variabel Pengendalian

Y : Variabel Kinerja Pegawai Bidang Catatan Sipil Dinas
Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Bandung

ε : Pengaruh dari variabel lain yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian

ρ_{yx} : Besarnya pengaruh dari variabel Pengendalian

py : Besarnya pengaruh dari variabel lain yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian.

1.6.3. Definisi Operasional

Berdasarkan pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa definisi operasional harus bisa diukur dan dipahami oleh orang lain. Adapun definisi operasional penelitian ini adalah :

- a) Pengaruh yaitu menunjukkan adanya dimana suatu keadaan yang mempengaruhi atau keadaan yang menunjukkan adanya pengendalian dapat memberi dampak dan dapat kinerja Pegawai Bidang Catatan Sipil Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Bandung
- b) Pengendalian adalah suatu kegiatan mengendalikan para pegawai agar bekerja sesuai dengan rencana sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan serta dengan adanya pengendalian yang baik dapat mencapai kinerja pegawai yang diharapkan.
- c) Kinerja adalah sebagai efektivitas organisasi secara menyeluruh untuk kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenaan melalui usaha-usaha yang sistemik dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus menerus untuk mencapai kebutuhannya secara efektif.
- d) Akta adalah surat yang diperbuat demikian oleh atau dihadapan pegawai yang berwenang untuk membuatnya menjadi bukti yang cukup bagi kedua belah pihak dan ahli warisnya maupun berkaitan dengan pihak lainnya sebagai hubungan hukum, tentang segala hal yang disebut

didalam surat itu sebagai pemberitahuan hubungan langsung dengan perhal pada akta itu.

- e) Akta Kelahiran adalah suatu akta yang dikeluarkan oleh pejabat yang berwenang, yang berkaitan dengan adanya kelahiran dalam rangka memperoleh atau mendapat kepastian terhadap kedudukan hukum seseorang, maka perlu adanya bukti-bukti yang otentik yang mana sifat bukti itu dapat dipedomani untuk membuktikan tentang kedudukan hukum seseorang itu.
- f) Bidang Catatan Sipil adalah bidang yang melaksanakan kewenangan pendaftaran dan pencatatan berupa Akta untuk peristiwa-peristiwa Kelahiran yang dialami oleh penduduk.
- g) Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Adalah salah satu organisasi yang merupakan satuan kerja perangkat daerah yang mempunyai tugas pokok yang melaksanakan urusan pemerintah di bidang kependudukan berdasarkan asas otonomi dan pembantuan serta melaksanakan ketatausahaan dinas.

1.7. Lokasi dan lamanya penelitian

1.7.1.Lokasi Penelitian

- a. Lokasi penelitian berada di Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Bandung tepatnya di Bidang Catatan Sipil Kota Bandung. Jalan Ambon No 1B Telepon/Fax (022) 4218695 Bandung.

1.7.2. Lamanya Penelitian

Penelitian ini dilakukan selama 3 bulan, dimulai dari bulan November sampai dengan bulan Maret Adapun rician kegiatannya sebagai berikut:

- a. Tanggal 15-16 November prapeninjauan di Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Bandung Tepatnya di Bidang Catatan Sipil Kota Bandung.
- b. Tanggal 15-19 Desember pelaksanaan
- c. Bulan Desember-Mei yaitu bimbingan, pengerjaan laporan, Seminar Usulan Penelitian Dan Sidang.

Data secara kongkritnya terlampir di halaman berikutnya (dalam diagram *giat*):