**BAB 1**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang paling penting bagi organisasi. Karena sebaik apapun sebuah organisasi, tanpa adanya peran dari sumber daya manusia (pegawai) semua itu tidak akan berjalan dengan baik, karena sumber daya manusia berperan sebagai motor penggerak bagi kehidupan organisasi. Manusialah yang mengatur dan menjalankan sarana dan prasarana yang ada dalam organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia, sumber daya lain yang dimiliki organisasi tidak akan dapat berjalan. Oleh karena itu, dalam upaya mendukung pencapaian tujuan organisasi tersebut diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional. Sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, sehingga upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia sangat perlu diperhatikan oleh pimpinan organisasi.

Aspek manajemen suatu organisasi diperlukan untuk mencapai tujuan daripada organisasi secara optimal. Selain itu pengawasan merupakan salah satu fungsi manajemen yang harus dilakukan untuk menjaga agar pelaksanaan kegiatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan dalam rangka pencapaian tujuan. Tercapainya tujuan suatu organisasi diperlukannya pengawasan terhadap kinerja pegawainya. Dilihat dari pengertiannya pengawasan adalah suatu proses dimana pimpinan ingin mengetahui apakah hasil pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh bawahannya sesuai dengan rencana, perintah, tujuan, atau kebijaksanaan yang ditentukan. Pengawasan adalah fungsi pimpinan yang fundamental (pokok). Pimpinan harus mempunyai alat-alat pengawasan dalam hal-hal yang diperlukan tetapi ia harus menggunakan pertimbangan didalam pengembangan dan pelaksanaannya. Pengawasan dalam arti sebagai fungsi pimpinan bukan dalam arti mendominasi (menguasai) bawahannya, tetapi dalam arti memberikan bimbingan dan pengarahan terhadap usaha-usaha daripada bawahannya untuk mencapai hasil yang dimaksud.

Keperluan pengawasan dalam organisasi timbul karena organisasi itu sendiri kompleks dan semakin besar organisasi itu, semakin sukar proses pengawasan, karena berhubungan dengan usaha-usaha keseluruhan dari organisasi tersebut. Pengawasan adalah salah satu fungsi manajemen untuk menjamin agar pelaksanaan kerja berjalan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dalam perencanaan. Dengan demikian melalui pengawasan dapat diawasi sejauh mana penyimpangan, penyalahgunaan, kebocoran, kekurangan, pemborosan, penyelewengan, dimasa akan datang. Jadi keseluruhan pengawasan adalah aktivitas membandingkan apa yang sedang atau sudah di kerjakan dengan apa yang di rencanakan sebelumnya, karenanya diperlukan kriteria, norma, standar, dan ukuran.

Pegawai sebuah instansi sama seperti pegawai pada sebuah perusahaan, karena itu kinerja mereka sangat menentukan terhadap produktivitas instansi tempat mereka bernaung. Demikian juga kinerja pegawai di Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung memiliki andil besar terhadap produktivitas instansi tersebut, sehingga dengan demikian perlu kiranya dilakukan pengawasan yang teratur agar kinerja mereka dapat terus diarahkan pada pencapaian visi dan misi yang ditetapkan.

Kota Bandung merupakan Ibu Kota Provinsi Jawa Barat dimana terdapat beberapa urrusan pemerintahan untuk menunjang keberhasilan kota tersebut. Dimana didalamnya terdapat Kantor Dinas, Badan, Kementrian, Lembaga, Perusahaan Daerah, dan lain-lain. Salah satunya terdapat Perusahaan Daerah Kebersihan yang merupakan Badan Usaha milik Daerah (BUMD) yang bergerak dalam usaha jasa pelayanan kebersihan di Kota Bandung. Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung didirikan pada tahun 1985, sebagaimana tertuang dalam Peraturan Daerah Nomor 02 Tahun 1985 tentang Perusahaan Daerah Kebersihan sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 15 tahun 1993.

Perusahaan Daereh Kebersihan dibentuk untuk menggantikan peran dan fungsi pelayanan kebersihan kota yang sebelumnya diselenggarakan oleh Dinas Kebersihan Kota. Pemerintah Kota Bandung khususnya Perusahaan Daerah Kebersihan yang berwenang mengurus permasalahan yang berkaitab dengan bagaimana cara mengelola, mengoptimalkan dan memberdayakan keberadaan sampah di Kota Bandung agar tidak menjadi permasalahan yang dapat merugikan masyarakat pada umumnya dan pemerintah kota bandung khususnya.

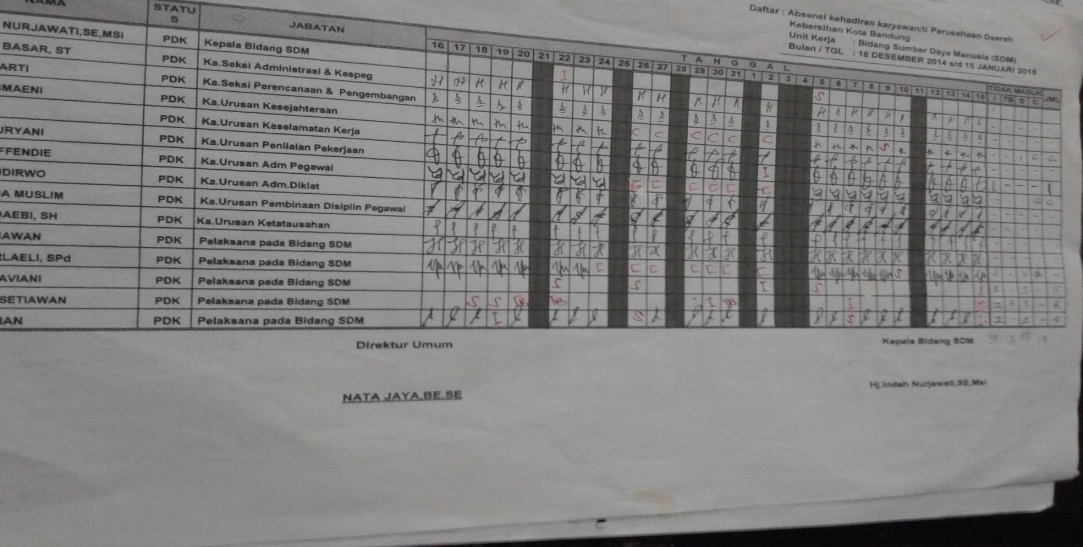
Pengawasan terhadap kinerja pegawai sangat penting dilakukan oleh pimpinan, guna menghindari terjadinya kesalahan dan penyimpangan, baik sebelum pelaksanaan pekerjaan maupun setelah pelaksanaan pekerjaan dilakukan, serta memperbaiki kesalahan dan penyimpangan tersebut agar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu instansi pemerintah.peran pimpinan dalam melakukan pengawasan terhadap bawahannya sangat penting untuk menjaga konsistensi kinerja pegawai. Pada umumnya pegawai tidak mengerjakan pekerjaannya dengan baik apabila kurangna pengawasan, dan tentu saja hal tersebut akan berdampak pada kinerja pegawai secara keseluruhan.

Kinerja pegawai yang baik mencerminkan keberhasilan suatu instansi dalam menjalankan roda pemerintahannya yang dapat dinilai dari pelayanan prima yang diberikan kepada rakyatnya. Kondisi Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung dinilai belum baik, terlihat dari kinerja pegawai yang masih rendah, yakni adanya pegawai datang terlambat sehingga penyelesaian tugas pun tertunda dan tidak terselesaikan tepat sesuai dengan waktunya dan berdampak terhadap kualitas kerja yang buruk. Sebaiknya ada peningkatan dalam pengawasan yang diberikan oleh Kepala bagian kepada pegawainya agar dapat menumbuhkan kedisiplinan bekerja sehingga dapat menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi dan berdampak terhadap kinerja yang baik, Rendahnya kinerja tersebut dikarenakan belum efektifnya pengawasan. Upaya pengawasan yang efektif pada akhirnya dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja pegawai agar dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diembannya menghasilkan kinerja yang baik. Secara umum kinerja pegawai dapat dilihat dari kemampuan dalam memberikan pelayanan secara tepat, cepat, akurat, dan memuaskan bagi masyarakat.

Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai menjadi sangat penting untuk dibahas. Hal ini dimaksud untuk melihat apakah dengan diadakannya pengawasan maka dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai pada perusahaan daerah kebersihan kota bandung. Pada perusahaan daerah kebersihan ini perlu adanya pengawasan yang efektif, sehingga disiplin atau etos kerja pegawai dapat ditingkatkan untuk memacu peningkatan kinerja pegawai yang tinggi.

Berdasarkan penjajagan yang peneliti lakukan di Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung, ternyata masih ada kecenderungan kinerja pegawai masih rendah, hal tersebut dapat dilihat dari indikator sebagai berikut:

1. **Kualitas.** Contoh : Adanya ketidaktepatan waktu pembuatan laporan hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai pada bidang penagihan terhadap kepala satuan pengawasan internal pada Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung.
2. **Waktu Kerja.** Contoh : Waktu kerja pegawai yang dapat dilihat dari absensi pegawai, masih adanya pegawai yang jarang mengisi absensi dan adanya pegawai yang tidak masuk kerja tanpa keterangan. Hal tersebut menunjukan bahwa masih rendahnya kedisiplinan pegawai yang berdampak terhadap kinerja pegawai rendah



**Gambar 1**

Rendahnya kinerja pegawai tersebut diduga tidak efektifnya pengawasan, yaitu dengan indikator sebagai berikut :

1. **Penetapan Standar Pelaksanaan**, pegawai pada Perusahaan Daerah Kebersihan di Kota Bandung kurang mendapatkan pengarahan dari pimpinan mengenai prosedur kerja dan target yang harus dicapai, sehingga adanya keterlambatan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya, hal tersebut berdampak pada kinerja pegawai tidak akan optimal.
2. **Tindakan Korektif,** kurangnya pengambilan tindakan korektif yang dilakukan oleh pimpinan untuk memberikan teguran dan pengarahan langsung terhadap kesalahan dan memberikan sanksi kepada pegawai yang melakukan penyimpangan dikarenakan pimpinnan tidak memiliki ketegasan.

Bertitik tolak dari permasalahan, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut dan menjadikan sebagai bahan untuk topik dalam penyusunan laporan penelitian yang berjudul : **“PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PERUSAHAAN DAERAH KEBERSIHAN KOTA BANDUNG”.**

1. **Perumusan Masalah**

Bertitik tolak dari latar belakang penelitian tersebut diatas, maka peneliti merumuskan permasalahan sebagai berikut :

“Apakah Ada Pengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung”.

Mengacu pada pernyataan masalah diatas peneliti menemukan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

“Berapa Besar Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung”.

1. **Tujuandan Kegunaan Penelitian**
2. **Tujuan Penelitian**
3. Menemukan data dan informasi tentang Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai di Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung.
4. Mengembangkan data dan informasi mengenai Pengaruh Pengawasan terhadap KinerjaPegawai di Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung
5. Menerapkan usaha-usaha yang dapat dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan tentang Pengaruh Pengawasan terhadap KinerjaPegawai pada Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung.
6. **Kegunaan Penelitian**
   1. KegunaanTeoritis

Memberikan sumbangan pemikiran dan memperkaya kepustakaan dalam bidang ilmu administrasi negara, khususnya tentang pengawasan dan kinerja pegawai.

* 1. Kegunaan Praktis

Diharapkan dapat memberikan kontribusi dan masukan pada Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung dalam pelaksanaan pengawasan sehingga berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

1. **KerangkaPemikiran**

Landasan teoritis, yang peneliti kemukakan mengenai pengertian yang merupakan dalil, serta pendapat para ahli yang tidak diragukan kebenarannya, oleh karena itu peneliti mengemukakan pendapat para ahli tentang definisi pengawasan yang dikemukakan oleh **Fc. Farland** dalam **Soewarno (1985:357),** yaitu:

**Pengawasan dapat diartikan sebagai suatu proses yang dimana pimpinan ingin mengetahui apakah hasil pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh bawahannya sesuai dengan rencana, perintah, tujuan dan kebijaksanaan yang ditentukan, sehingga dapat tercapainya tujuan-tujuan organisasi yang telah ditentukan**

Berdasarkan definisi tersebut diatas, maka pengawasan dapat diartikan sebagai suatu proses yang dimana pimpinan ingin mengetahui apakah hasil pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh bawahannya sesuai dengan rencana, perintah, tujuan, atau kebijaksanaan yang ditentukan sehingga dapat tercapainya tujuan-tujuan organisasi yang telah ditentukan.

Untuk mencapai hal tersebut diatas **Handoko (2013 : 360-363)** menyatakan bahwa langkah-langkah pengawasan adalah sebagai berikut :

1. **Penetapan Standar Pelaksanaan (Perencanaan)**
2. **Penentuan Pengukuran Kegiatan**
3. **Pengukuran Kegiatan**
4. **Pembandingan dengan Standar Evaluasi.**
5. **Tindakan Korektif**

Dalammelaksanakanpengawasan, pimpinanharus melaksanakan asas-asas pengawasan, sehingga dapat mendorong sumber daya manusia yang ada kearah yang lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dengan hasil kualitas yang diharapkan. Dengan demikian sumber daya manusia akan mampu meningkatkan kinerja pegawai dalam melakukan kerja yang maksimal.

Menurut **Miner** dalam **Sutrisno (2011 : 170),** yaitu:

**Kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya.**

Melihatdefinsipara ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai erat kaitanya dengan hasil pekerjaan seseorang di dalam suatu organisasi, hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas dan hasil produksi. Namun yang menjadi masalah saat ini, yaitu bagaimana melakukan apa yang menjadi alat ukur dari kinerjapegawaiitusendiri.

Berikut ini ukuran kinerja yang dikemukakan oleh**Miner** dalam **Sutrisno (2011 : 172-173)**, sebagai berikut :

1. **Kualitas**
2. **Kuantitas**
3. **Waktu Kerja**
4. **Kerjasama**

Teori yang menghubungkan antara Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai menurut Pendapat **Handayaningrat** dalam bukunya **“Pengantar Study Ilmu Administrasi dan Manajemen” (1990:152)** yang mengatakan bahwa :

**Pengawasan merupakan sebuah proses untuk mengatur, mengarahkan dan mengoreksi pelaksanaan pekerjaan, serta melakukan tindakan perbaikan apabila terjadi penyimpangan atau kesalahan sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan lancar dan mencapai tujuan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Proses yang dimaksudkan adalah usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dilakukan secara terus menerus sehingga upaya meningkatkan kinerja pegawai lebih efektif dan efesien.**

Untuk memperjelas acuan ini, maka dapat dibuat model paradigma pemikiran mengenai Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Daerah Kebersihan di Kota Bandung. Maka berdasarkan teori dan pendapat yang telah diuraikan diatas maka dapat digambarkan paradigma pemikiran sebagai berikut :

|  |
| --- |
| Kinerja Pegawai |
| Miner dalam Sutrisno (2011 : 172-173) |
| 1. Kualitas  2. Kuantitas  3. Waktu Kerja  4. Kerjasama |

|  |
| --- |
| Pengawasan |
| Handoko (2002 :146) |
| 1. Standar Pelaksana (Perencanaan)  2. Penentuan Pengukuran Kegiatan  3. Pengukuran Kegiatan  4. Pembandingan dengan Standar Evaluasi  5. Tindakan Korektif |

**Gambar 2**

**Paradigma Pemikiran Pengawasan dan Kinerja Pegawai**

1. **Lokasi dan Lamanya Penelitian**
2. **Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian dilaksanakan pada PD Kebersihan Kota Bandung, yang beralamat di Jalan Soerapati No. 12 Bandung

1. **Lamanya Penelitian**

Lamanya penelitian yang dilakukan yaitu mulai dari penjajagan bulan September 2014, sampai penulisan laporan skripsi pada bulan Mei 2015.