**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang**

Organisasi merupakan suatu kerjasama orang untuk mencapai tujuan bersama yang diinginkan dan mau terlibat dengan peraturan yang ada. Karena organisasi didirikan untuk mencapai suatu tujuan tertentu dan untuk mencapai tujuan tersebut dibutuhkan aktivitas dan kerjasama.

Manusia tidak dapat hidup sendiri di tengah-tengah masyarakat artinya selalu berharap adanya bantuan dari pihak lain atau sering disebut manusia adalah makhluk sosial. Hakikatnya dalam menjalankan hidup adanya ketergantungan antara manusia yang satu dengan manusia yang lainnya karena manusia bukan hidup sendiri tetapi hidup bermasyarakat. Tentu diperlukan jiwa sosial sebagai proses dinamika dan keteraturan hidup. Hal tersebut menunjukan bahwa organisasi memiliki arti yang sangat strategis dan peran yang dapat mengelola kehidupan manusia agar lebih mempunyai hakikat yang bermakna. Hakikat organisasi pada dasarnya berorientasi terhadap aspirasi dari pihak-pihak yang memiliki kepentingan terhadap organisasi. Hal tersebut menjadi pondasi dasar untuk mencapai tujuannya demi terciptanya sistem manajerial yang baik.

Ada dua macam organisasi yaitu organisasi pemerintah dan organisasi non pemerintah. Organisasi pemerintah yaitu organisasi yang melayani kepentingan masyarakat atau publik. Sedangkan organisasi non pemerintah yaitu organisasi milik swasta yang mencari keuntungan.

Untuk menciptakan keberhasilan kerja seorang pegawai, pimpinan harus melakukan suatu langkah manajemen agar tujuan organisasi dapat tercapai. Salah satu langkah tersebut adalah melakukan pengawasan terhadap segala sesuatu pekerjaan yang dilakukan oleh seorang atau seua pegawai. Pengawasan menjadi unsur yang terpenting dalam pembinaan individu di dalam organisasi, karena pengawasan merupakan tenaga penggerak bagi para bawahan atau pegawai agar dapat bertindak sesuai dengan apa yang telah di rencanakan menurut aturan yang berlaku. Dengan adanya pengawasan pimpinan dapat mengetahui kegiatan-kegiatan nyata dari setiap aspek dan setiap permasalahan pelaksanaan tugas-tugas dalam lingkungan suatu organisasi dan bilamana terjadi penyimpangan, maka dapat secara langsung mengambil langkah tindakan dan perbaikan seperlunya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya serta sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pelaksanaan kegiatan suatu organisasi tanpa adanya suatu pengawasan dapat mengakibatkan kinerja pegawai menurun dan akan berpengaruh langsung pada kegiatan-kegiatan lainnya, oleh karna itu dibutuhkan pengawasan yang efektif sehingga diharapkan mampu menghasilkan dampak yang positif untuk perkembangan organisasi tersebut.

Kinerja pegawai dapat dikatakan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadannya.

Demikian halnya di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung. Dinas Tenaga Kerja adalah salah satu dinas yang berada satu ruang lingkup dengan kantor Bupati Kabupaten Bandung. Dinas ini di pimpin oleh seorang Kadis. Tugas Dinas ini antara lain Dinas Tenaga Kerja mempunyai tugas pokok merumuskan kebijaksanaan teknis dan melaksanakan kegiatan teknis operasional di bidang pelayanan ketenagakerjaan yang meliputi penempatan tenaga kerja dan perluasan kerja, hubungan industrial dan syarat kerja, pengawasan ketenagakerjaan, latihan dan produktivitas serta melaksanakan ketatausahaan Dinas. Sedangkan fungsi Dinas Tenaga Kerja antara lain melaksanakan teknis operasional yang meliputi : penempatan tenaga kerja dan perluasan kerja, ketransmigrasian, hubungan industrial dan syarat kerja, pengawasan dan perlindungan tenaga kerja, latihan dan produktivitas dan melaksanakan kesekretariatan dinas dengan struktur Organisasi Perangkat Daerah. Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung mempunyai pegawai sebanyak 73 orang. 63 diantaranya pegawai negri sipil sedangkan 10 orang lagi tenaga sukarela.

Kinerja organisasi pada dasarnya adalah bagaimana suatu organisasi dapat mencapai tujuan dan sasarannya dengan memanfaatkan sumber daya yang ada dengan memperhatikan faktor internal dan eksternal yang mempengaruhinya. Selain itu juga faktor kepemimpinan dapat mempengaruhi dengan indikasi pada kemampuan pimpinan dalam membuat kebijakan yang dapat mempercepat pencapaian tujuan dan sasaran organisasi. Untuk mengetahui kinerja dinas harus di ukur melalui pengukuran kinerja.

Pengukuran kinerja dimaksudkan untuk menilai keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan kegiatan yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis dan Rencana Kinerja Tahunan. Pengukuran kinerja mencakup penilaian indikator kinerja sasaran yang tertuang dalam formulir Pengukuran Kinerja (Form. PK)

Pengukuran Kinerja didasarkan pada target dan realisasi dengan satuan pengukuran dalam bentuk prosentase, indek, rata-rata, angka dan jumlah. Prosentase pencapaian rencana tingkat capaian, dihitung dengan rumus bahwa semakin tinggi realisasi menggambarkan pencapaian rencana tingkat capaian yang semakin baik. Anggaran tahun 2013 dalam melaksanakan berbagai perencanaan Dinas Tenaga Kerja sebesar Rp. 35.651.866.744,80.

Tingkat pencapaian kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung tahun 2013 untuk seluruh indikator dapat di lihat sebagai berikut :

1. Meningkatkan keterampilan dan produktivitas serta meningkatkan kompetensi dan kemandirian tenaga kerja
2. Meningkatkan pendayagunaan dan penyebaran tenaga kerja
3. Menciptakan hubungan kerja yang aman, mantap dan dinamis
4. Meningkatkan ketenangan dan kemajuan berusaha
5. Meningkatkan pemahaman hak dan kewajiban pengusaha dan tenaga kerja
6. Meningkatkan perlindungan tenaga kerja dengan meningkatkan keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan kerja
7. Meningkatkan taraf hidup masyarakat transmigrasi secara bertahap

Pengawasan sangat penting dilakukan oleh pimpinan untuk dapat mengetahui apakah pelaksanaan program kerja yang dilakukan oleh bawahannya sesuai dengan rencana, perintah dan tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Pegawai yang baik adalah pegawai yang mempunyai kinerja yang bagus, professional, tepat waktu, dan tanggung jawab atas setiap tugas yang diembannya.

Berdasarkan hasil penjajagan yang peneliti lakukan pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung. Peneliti menemukan permasalahan tentang masih rendahnya kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari indicator sebagai berikut :

1. Hasil kerja pegawai tidak sesuai dengan target yang ditentukan, dalam meningkatkan pendayagunaan dan penyebaran tenaga kerja masih menemui kendala yakni proses monitoring, evaluasi dan pelaporan masih belum terlaksana dengan baik hal ini terlihat dari target perencanaannya 20 jenis tapi baru terealisasikan 2 jenis (Monitoring sebagian hasil Bimtek TTG dan Pelatihan keterampilan). (Sumber : Lakip Disnaker 2013)
2. Pegawai kurang bertanggung jawab dalam pelaksanaan tugas. dalam meningkatkan pemahaman hak dan kewajiban pengusaha dan tenaga kerja masih mempunyai kendala dalam menyelenggarakan penanggulangan masalah ketenagakerjaan. Hal ini terlihat ketika rencana penanggulangan masalah ketenagakerjaan di targetkan menyelesaikan sebanyak 36 kasus tapi yang nyatanya hanya selesai 23 kasus. (Sumber : Lakip Disnaker 2013)

Berdasarkan indikator diatas, masalah tersebut diduga oleh adanya faktor sebagai berikut :

1. Penentuan pengukuran pelaksanaan kegiatan, disini pemimpin kurang menentukan sistem kordinasi, pelaporan dan pemeriksaan kegiatan pegawai akibatnya target yang harus dicapai tidak sesuai dengan apa yang dikerjakan.
2. Penentuan pengukuran pelaksanaan kegiatan, disini terlihat tidak adanya pengawasan pimpinan secara langsung terhadap proses kegiatan, akibatnya tanggung jawab untuk menyelesaikan masalah ketenaga kerjaan belum sepenuhnya terlaksana.

Berdasarkan latar belakang penelitian sebagai mana diuraikan di atas, maka peneliti merasa tertarik untuk mengadakan penelitian dan mengkaji permasalahan tersebut serta mencba mencari bagaimana alternative pemecahan masalah yang ada dengan judul :

**“PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN BANDUNG“**

1. **Perumusan masalah**

Berdasarkan latar belakang peneliti diatas, maka peneliti merumuskan permasalahan dengan identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh pengawasan terhadap kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung ?
2. Faktor-faktor apa saja yang menjadi penghambat pengawasan terhadap kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung?
3. Usaha-usaha apa saja yang dilakukan dalam mengatasi hambatan-hambatan dalam pengawasan terhadap kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung ?
4. **Tujuan dan Kegunaan penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan dalam rangka untuk memperoleh data dan informasi yang ada hubungannya dengan masalah yang akan di bahas, adapun tujuan penelitian ini adalah

1. **Tujuan Penelitian**
2. Mengumpulkan data dan Informasi tentang sejauh mana pengaruh pengawasan terhadap kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung.
3. Mengembangkan data dan informasi tentang hambatan-hambatan pelaksanaan pengawasan terhadap kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung.
4. Menerapkan data dan informasi tentang usaha-usaha yang dilakukan dalam menanggulangi pelaksanaan pengawasan terhadap kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung.
5. **Kegunaan Penelitian**

Kegunaan penelitian terdiri dari kegunaan teoritis yang berdasarkan pertimbangan kontekstual dan konseptual dan kegunaan praktis untuk perbaikan bagi lembaga/instansi yang bersangkutan.

Kegunaan penelitian ini dijelaskan sebagai berikut :

1. Kegunaan teoritis, penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman serta memperluas wawasan dalam menerapkan teori-teori yang peneliti peroleh selama perkuliahan di Jurusan Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pasundan Bandung.
2. Kegunaan Praktis, hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan masukan untuk pertimbangan dan sumbangan pemikiran yang bermanfaat mengenai masalah yang menyangkut pengawasan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung agar tujuan organisasi tercapai.
3. Kegunaan bagi peneliti, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengalaman keilmuan khusunya mengenai pengawasan terhadap kinerja pegawai.
4. Kegunaan bagi pihak umum, hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi pihak umum yang menaruh perhatian dan minat untuk mengkaji lebih lanjut mengenai pengawasan dan kinerja pegawai.
5. **Kerangka Berpikir**

Berkaitan dengan penelitian ini yang mempunyai judul Pengaruh pengawasaan (variabel bebas) terhadap kinerja pegawai (variabel terikat) di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung dalam mempermudah pemecahan masalah dalam suatu penelitian ini diperlukan berbagai Teori-Teori sebagai tolak ukur atau landasan dari penelitian yang disintesikan dari fakta-fakta, observasi ataupun telaah kepustakaan. Oleh karna itu peneliti mengacu pada pendapat para ahli yang berhubungan dengan focus dan locus penelitian, sebagai dasar dan pedoman untuk mengukur sejauh mana pedoman ini sesuai dengan kenyataan dilapangan sehingga akan menghasilkan kesimpulan yang objektif.

Definisi pengawasan menurut **Mc. Farland** yang dikutip oleh **Handayaningrat** dam bukunya ***Pengantar Studi Administrasi dan Manajemen*** **(1985:143)** yaitu :

**“*Control is the process by which an executive gets the performance of his subordinates to correspond as closely as possible to chosen plans, orders, objective, or polices*” pengawasan ialah suatu proses dimana pimpinan ingin mengetahui apakah hasil pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh bawahannya sesuai dengan rencana, perintah, tujuan, atau kebijaksanaan yang telah ditentukan.**

Menurut **Manulang** dalam bukunya ***Dasar-Dasar Manajemen*** **(2001:173)** mengatakan bahwa :

**“Pengawasan adalah suatu proses untuk menetapkan suatu pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan mengoreksi bila perlu dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula.”**

Adapun pengertian lain dari pengawasaan menurut **Silalahi** dalam bukunya ***Studi Tentang Ilmu Administrasi*** **(1989:175)** bahwa :

**“Mencegah penyimpangan-penyimpangan dalam pelaksanaan kegiatan atau pekerjaan dan sekaligus melakukan tindakan perbaikan apabila penyimpangan sudah terjadi dari apa yang sudah di rencanakan.”**

Sedangkan menurut **Handoko** dalam bukunya ***Manajemen Edisi 2*** **(2014:357)** mengatakan bahwa : **“pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai”.**

Dari pengertian di atas dapat dikatakan bahwa pengawasan adalah suatu proses yang di maksudkan untuk mengetahui apakah suatu pekerjaan yang sedang dilaksanakan telah sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya sehingga terhindar dari penyimpangan dan dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Agar tujuan organisasi tersebut dapat tercapai maka menurut **Handoko** dalam bukunya ***Manajemen Edisi 2*** **(2014:361)** terdapat tahap- tahap dalam pengawasan, yakni :

1. **Penetapan standard pelaksanaan.**
2. **Penentuan pengukuran pelaksanaan kegiatan.**
3. **Pengukuran pelaksanaan kegiatan.**
4. **Pembandingan pelaksanaan kegiatan dengan standard dan penganalisisan penyimpangan.**
5. **Pengambilan tindakan korektif bila diperlukan.**

Dengan menggunakan langkah-langkah pengawasaan, maka pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya, artinya pengawasan tersebut dimaksudkan untuk menjamin kinerja pegawai yang baik.

Pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi sangat dibutuhkan oleh organisasi, karna dengan memiliki pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi akan dapat membantu organisasi untuk mencapai tujuan dengan mudah serta dapat mengembangkan dan mempertahankan eksistensi organisasi tersebut.

Peneliti akan mengemukakan pengertian Kinerja menurut **Mangkunegara** dalam buku ***Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (2001:67)***, yaitu :

**“kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.**

Definisi Kinerja menurut **Faustino Cardosa Gomes** yang dikutip oleh **Mangkunegara** dalam buku ***Evaluasi Kinerja SDM (2012:9)*,** yaitu: **“ungkapan seperti output, efisiensi serta efektifitas sering dihubungkan dengan produktivitas”.**

Dimensi yang menentukan Kinerja Pegawai menurut **Mangkunegara** dalam bukunya ***Manajemen Sumber Daya Manusia******Perusahaan (2001:75),*** mengemukakaan ada lima dimensi. Yaitu sebagai berikut :

1. **Kualitas kerja.**
2. **Kuantitas kerja.**
3. **Ketepatan waktu.**
4. **Dapat diandalkan.**
5. **Sikap.**

Kinerja pegawai dapat terlaksana dengan baik jika di dampingi dengan pengawasan, karna pengawasan dimaksudkan untuk mencegah atau memperbaiki kesalahan, penyimpangan, penyelewengan, dan lain-lainnya yang tidak sesuai dengan tugas dan wewenang yang telah ditentukan.

Berdasarkan uraian di atas menurut **Handayaningrat** dalam bukunya **Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen (1990:152)** yang mengemukakan hubungan antara pengawasan dan kinerja pegawai menyatakan 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.**

1. **Hipotesis**

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan di atas, peneliti mengemukakan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. **Ada Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung.**

**Hipotesis Statistik**

1. Pengawasan : Kinerja Pegawai < 0, Pengawasan (X) Kinerja Pegawai (Y) artinya Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai tidak ada pengaruh yang signifikan.
2. Pengawasan : Kinerja pegawai > 0, Pengawasan (X) Kinerja Pegawai (Y) artinya Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai ada pengaruh yang signifikan.
3. Berikut ini peneliti uraikan paradigma penelitian

****

Py****

Pyx

**X**  **Y**

**Gambar 1 Paradigma Pengaruh**

X = Pengawasan

Y = Kinerja Pegawai

 = Variabel lain diluar dari variabel pengawasan yang tidak diukur yang  mempengaruhi terhadap variabel kinerja pegawai.

Pyx = pengaruh X terhadap Y

Py** =** koefisien jalur residu ke Y

Berdasarkan hipotesis tersebut, maka untuk mempermudah dalam pengajuan hipotesis, peneliti mengajukan definisi operasional sebagai berikut :

1. Pengawasan (X) adalah suatu proses yang dimaksudkan untuk mengetahui apakah suatu pekerjaan yang sedang dilaksanakan telah sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya agar terhindar dari penyimpangan dan dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung. Adapun dimensi-dimensi pengawasan yang menjadi alat ukur adalah :
2. **Penetapan standar.**
3. **Penentuan pengukuran pelaksanaan kegiatan.**
4. **Pengukuran pelaksanaan kegiatan.**
5. **Pembandingan pelaksanaan kegiatan dengan standard dan penganalisisan penyimpangan.**
6. **Pengambilan tindakan korektif bila diperlukan.**
7. Kinerja Pegawai (Y) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung kinerja pegawai sangat diperlukan untuk melayani masyarakat. Adapun dimensi-dimensi Kinerja Pegawai yang menjadi alat ukur adalah :
8. **Kualitas kerja.**
9. **Kuantitas kerja.**
10. **Ketepatan waktu.**
11. **Dapat diandalkan.**
12. **Sikap.**

1. **Lokasi dan Lamanya Penelitian**
2. Lokasi penelitian dilaksanakan dengan mengambil lokasi di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung Jl.Raya Soreang KM.17
3. Lamanya penelitian yaitu tahap penjajagan yang dilaksanakan pada tanggal 14 oktober 2014 sampai 14 mei 2015 .