**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang Masalah**

Berhasil atau tidaknya usaha dalam mencapai usaha yang telah direncanakan sangat di tentukan oleh faktor manusia yang merupakan sumber tenaga yang penting peranannya karena manusia merupakan motor penggerak organisasi sehingga organisasi dapat berfungsi kearah pencapaian tujuan. Manusia yang di harapkan organisasi tentunya adalah manusia yang dapat bekerja secara produktif yang berkemampuan untuk menghasilkan hasil kerja yang optimal seperti yang di rencanakan. Selalu ada satu orang atau beberapa orang di dalam organisasi yang bertanggung jawab untuk mengkordinasikan sejumlah orang yang bekerja sama dengan segala aktifitas dan fasilitasnya. Tujuan yang hendak dicapai dari semua kegiatan yang akan dilaksanakan memerlukan manusia atau pegawai yang cakap, terampil, berwibawa serta dapat berhubungan dalam bentuk kerja sama sebab dalam kehidupan berorganisasi para anggota organisasi tidak dapat hidup sendiri terpisah dari rekan-rekan sekerjanya maupun dari lingkungan kerja dimana pegawai itu berada.

Organisasi memiliki perancangan proses pengawasan yang berguna untuk merencanakan secara sistematis dan terstruktur agar proses pengawasan berjalan sesuai dengan apa yang dibutuhkan atau di rencanakan. Untuk menjalankan proses pengawasan tersebut dibutuhkan alat bantu manajerial dikarenakan jika terjadi kesalahan dalam suatu proses dapat langsung diperbaiki.

Pengawasan dianggap sarana pengendalian yang paling efektif. Dalam hal ini pengawasan dapat menjadi tolak ukur dalam memberikan penilaian terhadap pekerjaan seseorang dalam sebuah organisasi dan pengawasan juga untuk mengevaluasi apakah tujuan dapat dicapai atau tidak apabila tidak dapat dicapai dicari faktor penyebabnya, dengan demikian dapat dilakukan tindak perubahan. Oleh karena itu betapa eratnya hubungan antara pengawasan untuk mencapai tujuan yang diharapkan bersama.

Pengawasan sering kali disalah artikan mengenai perannya bahwa pengawasan ini sebagai kegiatan untuk mencari-cari kesalahan, akan tetapi dalam sistem dan prosesnya pengawasan merupakan tugas untuk membenarkan kesalahan yang terjadi demi tercapainya tujuan organisasi.

Pengawasan di katakan penting karena tanpa adanya pengawasan yang baik tentunya tidak akan menghasilkan tujuan yang baik pula, baik bagi organisasinya itu sendiri maupun bagi para pekerjanya. Fungsi kontrol pengawasan terhadap setiap aktivitas organisasi memiliki peranan penting untuk mencegah terjadinya penyimpangan-penyimpangan atau terjadi hal-hal yang tidak di inginkan, fungsi kontrol ini perlu juga mengarahkan setiap unit kerja organisasi dalam membangun kerja sama sehingga tidak terjadi keliruan antara atasan dengan pegawai maupun antara pegawai dengan pegawai. Ini dimaksudkan untuk mencegah atau untuk memperbaiki kesalahan, penyimpangan, penyelewengan dan lainnya yang tidak sesuai dengan tugas dan wewenang yang telah di tentukan serta guna mengetahui tingkat pencapaian hasil dan kendala-kendala dalam pelaksanaannya. Sebaliknya setiap kegagalan diperbaiki dengan menghindari penyebabnya baik dalam penyusunan rencana maupun pelaksanaannya. Pengawasan dilaksanakan cepat dan tepat agar diperoleh umpan balik *(feedback)* untuk melakukan perbaikan bila terdapat kekeliruan atau penyimpangan dalam pekerjaan yang merupakan tanggung jawab pimpinan organisasi yang bersangkutan terhadap bawahannya dan bahkan menjadi tanggung jawab bersama.

Kinerja di organisasi dapat dikatakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah di tetapkan, Para Atasan sering tidak memperhatikan kecuali sudah sangat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering atasan tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga instansi menghadapi krisis yang serius, penilaian kinerja pada dasarnya sebagai kunci guna mengembangkan organisasi secara efektif dan efesien,karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi.

Penilaian Kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja pegawai. Peningkatan kinerja tidak dapat terwujud apabila tidak adanya pengelolaan atau manajemen yang baik, yang dapat mendorong upaya-upaya institusi untuk meningkatkan kinerja. Peningkatan kinerja dapat diukur atau dinilai dengan adanya sistem pengukuran kinerja.

Sistem pengukuran kinerja diperlukan untuk mengetahui pencapaian organisasi atas tujuan dan misi organisasi selain itu pengukuran kinerja untuk meningkatkan pelayanan publik dan meningkatkan akuntabilitas, kinerja akan menggambarkan tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program,dan kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi unit kerja tersebut.

Kecamatan adalah pembagian wilayah administrative di Indonesia dibawah kabupaten atau kota, Kecamatan terdiri atas desa-desa atau kelurahan-kelurahan. Kecamatan atau sebutan lain adalah wilayah kerja camat sebagai perangkat daerah kabupaten atau kota, kedudukan kecamatan merupakan perangkat daerah kabupaten atau kota sebagai pelaksana teknis kewilayahan yang mempunyai wilayah kerja tertentu dan dipimpin oleh camat.

Kecamatan memiliki beberapa tugas dalam rangka meningkatkan kordinasi penyelenggaran pemerintah, pelayanan publik dan pemberdayaan masyarakat desa atau kelurahan sesuai dengan peraturan Walikota Bandung nomor 1407 tahun 2016 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja kecamatan dan kelurahan dilingkungan pemerintahan Kota Bandung.

Berdasarkan hasil penjajagan yang peneliti lakukan pada Kecamatan Coblong Kota Bandung peneliti menemukan permasalahan kinerja pegawai masih rendah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja yang belum optimal, hal ini dilihat dari pegawai yang lamban dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Contoh: seperti memberikan pelayanan saat masyarakat ingin mengurus administrasi kependudukan seperti KTP, Akte Kelahiran sehingga menyebabkan antrian yang cukup panjang.

1. Ketetapan waktu, hal ini dilihat dari pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu dikarenakan kurangnya kesadaran akan tanggung jawab pekerjaannya.

Contoh: masih ditemukan pegawai yang masih mengobrol sehingga menyebabkan pekerjaan tertunda.

1. Inisiatiaf pegawai, hal ini dilihat dari kurangnya kesadaran pegawai untuk melaksanakan pekerjaan pada saat jam kerja

Contoh: masih ditemukan beberapa staf pegawai yang masih mengobrol dan bermain game online pada saat jam kerja.

Berdasarkan uraian masalah diatas, masalah tersebut disebabkan antara lain:

1. Camat belum melakukan pengawasan secara terus menerus bersamaan dengan pelaksanaan kegiatan pada setiap bagian.
2. Camat dalam melakukan pengawasan belum memberikan bimbingan dan pengarahan untuk mempermudah pelaksanaan pekerjaan dalam pencapaian tujuan
3. Camat dalam melakukan pengawasan semata-mata untuk mencari kesalahan bukan untuk mencari atau menemukan kelemahan dalam pelaksanaan pekerjaan

Berdasarkan penjajagan yang telah peneliti lakukan pada Kecamatan Coblong Kota Bandung dan menemukan permasalahan yang telah disampaikan diatas maka peneliti mencoba untuk membahas dan meneliti bagaimana Hubungan Pengawasan dengan kinerja pegawai yang dituangkan dalam penelitian yang berjudul: **Hubungan Pengawasan Dengan Kinerja Pegawai Di Kecamatan Coblong Kota Bandung**

1. **Rumusan Masalah**

Berdasarkan hasil penjajagan, maka peneliti mencoba merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Adakah hubungan pengawasan dengan kinerja pegawai di Kecamatan Coblong Kota Bandung.
2. Faktor-faktor apa saja yang menjadi penghambat kinerja pegawai di Kecamatan Coblong Kota Bandung.
3. Usaha-usaha apa saja yang dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan yang berkenaan dengan kinerja pegawai di Kecamatan Coblong Kota Bandung
4. **Tujuan dan Kegunaan Penelitian**
5. **Tujuan Penelitian**
6. Memahami dan menganalisa bagaimana hubungan pengawasan dengan kinerja pegawai di Kecamatan Coblong Kota Bandung.
7. Memahami dan menganalisa bagaimana pencapaian tujuan kinerja pegawai di Kecamatan Coblong Kota Bandung.
8. Menegetahui hubungan pengawasan dengan kinerja pegawai di Kecamatan Coblong Kota Bandung.
9. **Kegunaaan Penelitian**
10. Kegunaan Teoritis, penelitian ini di harapkan untuk kepentingan penelitan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman dalam meneliti sesuai dengan kenyataan yang ada di lapangan sehingga memberikan manfaat dan menambah wawasan yang lebih luas dalam memahami ilmu pengetahuan bagi peneliti serta dapat meningkatkan dalam menganalisa suatu masalah
11. Kegunaan Praktis, Peneliti ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran yang bermanfaat bagi kecamatan coblong kota bandung terutama mengenai fungsi pengawasan dalam meningkatkan kinerja pegawai di kecamatan coblong kota bandung.
12. **Kerangka Berfikir**

Pengawasan merupakan suatu proses dalam kegiatan atau aktivitas organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan organisasi dalam pencapaian tujuan, Pengawasan mempunyai peranan penting sebagai pengendalian atau pengontrolan dari semua jenis kegiatan organisasi yang terdiri dari berbagai bagian seperti sumber daya manusia, sumber daya alam, sarana dan prasarana yang di siapkan untuk mencapai keberhasilan yang telah di tentukan sebelumnya.

Kerangka pemikiran ini disajikan beberapa definisi-definisi yang berkaitan tentang pengawasan dengan kinerja sebagai rujukan teori dalam penelitian ini.

**Siagian** dalam **Kadarisman** dengan bukunya **“Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia” (2012:197)** mengemukakan fungsi pengawasan sebagai berikut:

**“Fungsi pengawasan adalah menyoroti apa yang sedang terjadi pada waktu pelaksanaan kegiatan oprasional yang sedang berlangsung. Jika penyimpangan di temukan, tindakan kolektif dapat saja diambil sehingga dengan demikian organisasi kembali ke rel yang sebenarnya. Dengan kata lain, sorotan perhatian manajemen dalam menyelenggarakan fungsi pengawsan adalah membandingkan isi rencana kerja dengan kinerja nyata *(aktual performance*).”**

Agar pengawasan terlaksana sesuai dengan apa yang telah di tentukan maka peneliti mengemukakan parameter untuk mengukur keberhasilan pengawasan. Ada pun alat ukur pengawasan sebagaimana di kemukakan oleh **Silalahi** dengan bukunya **“Studi tentang Ilmu administrasi” (2016:178)** menguraikan prinsip-prinsip pengawasan tersebut, yaitu:

1. **Pengawasan harus berlangsung terus menerus bersamaan dengan pelaksanaan kegiatan atau pekerjaan.**
2. **Pengawasan harus menemukan, menilai dan menganalisis data tentang pelaksanaan pengawasan secara objektif.**
3. **Pengawasan bukan semata-mata untuk mencari kesalahan tetapi juga mencari atau menemukan kelemahan dalam pelaksanaan pekerjaan.**
4. **Pengawasan harus memberi bimbingan dan mengarahkan untuk mempermudah pelaksanaan pekerjaan dalam pencapaian tujuan.**
5. **Pengawasan tidak menghambat pelaksanaan pekerjaan tetapi harus menciptakan efesiensi (hasil guna).**
6. **Pengawasan harus fleksibel.**
7. **Pengawasan harus berorientasi pada rencana dan tujuan yang telah di tetapkan *(plan and objektif oriented)***
8. **Pengawasan dilakukan terutama pada tempat-tempat strategis atau kegiatan-kegiatan yang sangat menentukan atau *control by exception.***
9. **Pengawasan harus membawa dan mempermudah melakukan tindakan perbaikan *(corrective action)***

Berdasarkan pengertian atau definisi pengawasan tersebut dapat di tarik kesimpulan 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 dengan lancar dan mencapai tujuan sesuai dengan rencana yang telah di tentukan. Proses yang di maksudkan adalah usaha mencapai tujuan yang telah di tetapkan sebelumnya di lakukan secara terus menerus sehingga upaya meningkatkan kinerja pegawai lebih efesien dan efektif. Efektivitas dan efesinsi ini merupakan suatu tindakan nyata oleh pimpinan atau atasan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang telah di gariskan dalam program kerja organisasi

Berdasarkan definisi-definisi diatas berikut ini disajikan definisi kinerja menurut **Smith** dalam **Sedarmayanti** dengan bukunya **“Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja” (2009:50)** menguraikan: ***“output drive from processes, human or otherwise”*(Kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses)**

Kinerja mempunyai kaitan erat dengan masalah produktivitas kerja karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Hal ini berkaitan dengan usaha untuk mengadakan penilaian kerja organisasi yang merupakan tolak ukur keberhasilan yang telah di capai. Keberhasilan seseorang apabila menunjukan peningkatan maka posisi di pertahankan sedangkan bila mengalami kemunduran maka mencari jalan lain untuk diperbaiki hal-hal yang kurang baik

Berdasarkan parameter pengawasan di atas, maka selanjutnya peneliti menetapkan tolak ukur terhadap kinerja menurut **Mitchell** dalam **Sedarmayanti** dengan bukunya **“Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja)” (2009:50)** menguraikan beberapa aspek kinerja antara lain:

1. **Kualitas kerja (Quality of work)**
2. **Ketetapan waktu (Promptness)**
3. **Inisiatif (Initiatity)**
4. **Kemampuan (Capability)**
5. **Komunikasi (Cammunication)**

Berdasarkan definisi-definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa pengawasan berperan sebagai alat kontrol dalam semua jenis kegiatan terutama dalam hal kerja. Hal ini terkait dengan hubungan efektifitas dan efesiensi pengawasan dengan kinerja. Penilaian ini akan mencari adanya atau menguji hipotesis yang menyatakan hubungan antara pengawasan dengan kinerja pegawai di kecamatan coblong kota bandung.

Pengawasan yang terlaksana sesuai dengan apa yang telah di tentukan dapat meningkatkan kinerja pegawai, oleh karena itu terdapat keterkaitan pengawasan dengan kinerja pegawai yang di kemukakan oleh  **Saydam** dalam **Kadarisman** dengan bukunya **“Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia” (2012:186)** mengemukakan sebagai berikut:

**“Pengawasan merupakan kegiatan yang dilakukan untuk mengendalikan pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan, agar proses pekerjaan itu sesuai dengan hasil yang di inginkan”**

Lebih lanjut, **Saydam** dalam **Kadarisman** dengan bukunya **“Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia” (2012:187)** menjelaskan sebagai berikut:

**“Dengan demikian, pengawasan merupakan kegiatan manajerial, dilakukan dengan maksud agar tidak terjadi penyimpangan delam melaksanakan pekerjaan. Suatu penyimpangan atau kesalahan terjadi atau tidak selama dalam pelaksanaan pekerjaan tergantung pada tingkat kemampuan dan keterampilan karyawan. Para karyawan yang selalu mendapat pengarahan atau bimbingan dari atasan, cenderung melakukan kesalahan atau penyimpangan lebih sedikit dibandingkan dengan karyawan yang tidak memperoleh bimbingan”**

Berdasarkan uraian diatas, dapat dikemukakan bahwa pengawasan *(controlling)* dilakukan ketika penyelenggaraan kegiatan operasional itu sedang berlangsung. Dengan demikian, orientasi waktu pelaksanaan pengawasan adalah masa sekarang. Pengawasan yang telah dilakukan, adalah untuk membantu terlaksananya kesepakatan pencapaian suatu organisasi. Jadi, pengawasan dapat dinyatakan proses, yaitu pihak manajemen melihat apakah yang terjadi sesuai dengan apa yang seharusnya terjadi.

1. **Hipotesis**

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut maka peneliti menetapkan hipotesis sebagai berikut:

**“Ada Hubungan Pengawasan Dengan Kinerja Pegawai di Kecamatan Coblong Kota Bandung”.**

Hipotesis diatas masih bersifat subtantif dan verbal maka harus di terjemahkan ke dalam hipotesis statistik.

Ho: Ps =0, artinya tidak adanya perbedaan hubungan antara Pengawasan (X) dengan Kinerja Pegawai (Y)

Hɪ : Ps ≠ 0, artinya ada perbedaan hubungan antara Pengawasan (X) dengan Kinerja Pegawai (Y)

Berikut ini peneliti uraikan paradigm penelitian:

X Y

**Gambar 1.1**

**Peradigma penelitian Pengawasan dengan Kinerja Pegawai**

1. **Lokasi dan Waktu Penelitian**
2. **Lokasi Penelitian**

Penelitian ini di laksanakan di Kecamatan Coblong Kota Bandung Jl.Sangkuriang No 10a Bandung

1. **Lamanya Penelitian**

Penjajagan di lakukan selama 2 hari dimulai dari tanggal 5 januari 2017 sampai tanggal 6 januari 2017 dan penelitian di lakukan selama 1 semester atau 6 bulan di mulai pada bulan januari sampai juni 2017.