

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Penelitian**

Pengawasan internal merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Pengawasan internal dapat menilai sistem pengendalian manajemen, efisien dan efektivitas pelaksanaan tugas dan fungsi serta kepatuhan terhadap peraturan perundang – undangan dalam rangka perbaikan atau peningkatan kinerja. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai baik dilihat dari kuantitas maupun kualitas yang sesuai dengan fungsi dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam sebuah organisasi, kinerja pegawai berkaitan dengan tugas yang diatur oleh suatu kebijakan atau peraturan.

Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung sebagaimana diatur dalam Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 05 Tahun 2001 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Dinas Daerah Kota Bandung, telah diubah dengan Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 13 Tahun 2009 dan diubah kembali dengan Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 05 Tahun 2013 adalah Dinas Daerah yang melaksanakan sebagian kewenangan Daerah di bidang ketenagakerjaan yang

mempunyai tugas pokok yaitu melaksanakan sebagian kewenangan Daerah di bidang tenaga kerja dan transmigrasi.

Menurut **Handayani** dalam bukunya **Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen (1990:144)** mengatakan bahwa: “Pengawasan dari dalam (*internal control*) berarti pengawasan yang dilakukan oleh aparat/unit pengawasan yang dibentuk di dalam organisasi itu sendiri”. Pendapat ini diartikan bahwa sistem pengawasan yang dilakukan oleh aparat/unit yang dibentuk didalam organisasi itu sendiri dari beberapa unsur yaitu, rencana organisasi, sistem otorisasi, prosedur pencatatan, praktek yang sehat dalam melaksanakan tugas dan unsur mutu personalia yang sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan.

Kinerja menurut **Mangkunegara** dalam bukunya **Evaluasi Kinerja SDM (2012:67)** mengemukakan bahwa: “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”. Pendapat ini diartikan bahwa kinerja pegawai merupakan pencapaian hasil kerja pegawai baik secara kualitas maupun kuantitas dalam menyelesaikan tugas pokok dan fungsi yang telah diberikan. Kinerja pegawai sangat berpengaruh dalam tercapainya tujuan sebuah organisasi.

Pengawasan internal dan kinerja pegawai mempunyai hubungan erat menurut **Muljono** dalam bukunya **Manajemen (2007:28)** menyatakan bahwa:

“Pengawasan internal sebagai susunan organisasi dan semua cara – cara dan peraturan – peraturan yang telah ditetapkan untuk menjaga, memeriksa kecermatan dan kebenaran data administrasi, memajukan kinerja pegawai dan mendorong dipatuhinya kebijaksanaan yang telah ditetapkan”. Berdasarkan pendapat tersebut pengawasan internal yaitu susunan organisasi maupun aturan yang telah ditetapkan sehingga dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dapat dikatakan belum dilaksanakan dengan baik. Hal ini dipengaruhi oleh faktor pengawasan internal dari pimpinan terhadap pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung yang berdampak pada pencapaian hasil kerja pegawai yang kurang maksimal. Pengawasan internal dimaksudkan untuk mengevaluasi dan mengidentifikasi rencana kerja apabila ada kesalahan – kesalahan dalam penerapannya.

Berdasarkan hasil penjagagan yang dilakukan peneliti di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung terdapat permasalahan rendahnya kinerja pegawai, hal tersebut dapat dilihat dari indikator masalah sebagai berikut:

1. Kurangnya responsibilitas pegawai Bidang Hubungan Industrial dan Persyaratan Kerja dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan prinsip – prinsip administrasi yang benar atau sesuai dengan kebijakan organisasi. Contohnya pada saat penjagagan masih ada pegawai Bidang Hubungan Industrial dan Persyaratan Kerja yang tidak memberikan kepastian dengan jelas mengenai penyelesaian

perselisihan ataupun pengaduan – pengaduan yang diajukan masyarakat seperti pengaduan terhadap perusahaan yang masih melanggar aturan dengan menggaji karyawan dibawah UMR Kota Bandung sehingga proses penyelesaiannya itu menggantung.

2. Rendahnya kualitas pelayanan yang diberikan pegawai Seksi Informasi Kerja di Bidang Penempatan Kerja dan Transmigrasi kepada pencari kerja (AK 1 s/d AK 5), dimana kualitas layanan yang diberikan harus sesuai dengan standar pelayanan yang ada. Contohnya pelayanan seharusnya dilakukan pukul 08.00 – 15.00 namun pelayanan baru dimulai pukul 08.15 sehingga masyarakat harus menunggu.

Berdasarkan permasalahan di atas, peneliti menduga disebabkan salah satunya oleh kurangnya pengawasan internal yang belum dilaksanakan sesuai indikator – indikator pengawasan internal, yaitu sebagai berikut:

1. Kurangnya penerapan sistem pemberian wewenang dan prosedur pencatatan yang layak. Dimana pimpinan kurang melakukan pengawasan terhadap para pegawainya karena ada kegiatan diluar yang mengakibatkan tidak setiap hari ada di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung. Hal ini dapat dilihat dari kelengkapan data yang masih kurang, seperti belum terselesainya Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) yang seharusnya sudah dilaporkan di awal bulan Januari 2018.
2. Kurangnya pegawai – pegawai yang berkualitas. Dimana pimpinan kurang memperhatikan kemampuan serta pengalaman pegawai dalam melaksanakan

prosedur – prosedur secara efektif dan ekonomis. Hal ini terlihat dari pengetahuan maupun keterampilan komunikasi pegawai dalam bekerja.

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut yang berjudul **“Pengaruh Pengawasan Internal Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung”**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan diatas maka peneliti dapat merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh Pengawasan Internal terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung?
2. Faktor apa saja yang menghambat Pengawasan Internal terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung?
3. Usaha apa yang di lakukan untuk mengatasi hambatan dalam pelaksanaan Pengawasan Internal terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung?

## **C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

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

## **1. Tujuan Penelitian**

- a. Mengumpulkan data dan informasi tentang pengaruh pengawasan internal dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung.
- b. Mengembangkan data dan informasi mengenai pengawasan internal dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung.
- c. Menerapkan usaha – usaha yang dapat dilakukan untuk mengatasi hambatan – hambatan dalam pelaksanaan pengawasan internal dalam meningkatkan terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung.

## **2. Kegunaan Penelitian**

- a. Kegunaan teoritis, peneliti diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman serta memperluas wawasan dalam menerapkan teori – teori yang di peroleh oleh peneliti selama perkuliahan di Program Studi Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pasundan Bandung, khususnya mengenai PENGARUH PEGAWASAN INTERNAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS TENAGA KERJA KOTA BANDUNG.
- b. Kegunaan praktis, hasil peneliti diharapkan sebagai sumbangan pemikiran agar menjadi masukan dan kritikan terhadap permasalahan dalam Pengaruh Pengawasan Internal Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung.

- c. Kegunaan bagi peneliti, hasil peneliti diharapkan dapat menambah pengetahuan keilmuan mengenai Pengaruh Pengawasan Internal Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung.
- d. Kegunaan bagi pihak umum, hasil penelitian ini di harapkan memberikan manfaat dan berguna bagi pihak umum mengenai Pengaruh Pengawasan Internal Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung.

#### **D. Kerangka Berpikir**

Pada penyusunan laporan penelitian ini peneliti mengacu kepada pendapat para ahli mengenai teori-teori yang berhubungan dengan fokus dan lokus penelitian sebagai dasar dan pedoman untuk mengukur sejauh mana pedoman ini sesuai dengan kenyataan di lapangan sehingga akan menghasilkan kesimpulan yang objektif. Berdasarkan masalah-masalah yang telah dikemukakan maka peneliti akan mengemukakan teori-teori dari para ahli yang selanjutnya akan ditetapkan sebagai kerangka berpikir.

Berikut ini peneliti akan mengemukakan pengertian tentang Pengawasan Internal menurut Adapun pengawasan internal menurut **Nawawi** dalam bukunya *Pengawasan Intern (2002)* mengemukakan bahwa:

**Pengawasan internal adalah kegiatan pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan atau manajer puncak atau pimpinan atau manajer unit atau satuan kerja dilingkungan organisasi atau satuan masing – masing.**

Pendapat diatas menjelaskan bahwa pengawasan internal adalah pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan dalam suatu lingkungan organisasi.

**Sujamto** dalam bukunya **Aspek – Aspek Pengawasan (1996:59)** menyatakan bahwa “Pengawasan atasan langsung dimasukkan ke dalam pengertian pengawasan melekat karena pengawasan atasan ini selalu melekat pada unsur pimpinan dan tidak dapat didelegasikan kepada bawahannya”.

Dapat disimpulkan pengawasan internal ini merupakan pengawasan dari atasan langsung dan selalu melekat karena ada unsur pimpinan kepada bawahannya.

Adapun unsur – unsur sistem pengawasan internal yang menjadi alat ukur Pengawasan Internal menurut **Hadibroto** dalam bukunya **Sistem Pengawasan Internal (1984:6)** menyatakan dimensi – dimensi pengawasan internal yaitu:

1. **Bagan organisasi yang memungkinkan pemisah fungsi secara tepat. Agar setiap organisasi harus mempunyai struktur organisasi yang sesuai dengan organisasi tersebut. Sifat organisasi, ukuran, penyebaran daerah operasi secara geografis, jumlah cabang organisasi dan lain dapat mempengaruhi struktur organisasi.**
2. **Sistem pemberian wewenang dan prosedur pencatatan yang layak. Penetapan tanggung jawab harus dibarengi oleh pelimpahan wewenang yang seimbang agar tanggungjawab dapat dipenuhi sewajarnya. Dalam pelaksanaan harus memiliki media untuk mengawasi pencatatan kegiatan serta transaksi – transaksi dan penggolongan data dalam began perkiraan.**
3. **Praktek yang sehat. Praktek yang sehat diikuti dalam pelaksanaan tugas – tugas dan fungsi setiap bagian dalam organisasi akan besar sekali pengaruhnya atas efektivitas sistem pengawasan internal dan efeisiensi usaha.**



4. **Pegawai – pegawai yang berkualitas. Pengawasan internal berfungsi secara wajar tidak saja tergantung pada rencana organisasi yang efektif, sistem pemberian wewenang dan prosedur pencatatan yang memadai, praktek – praktek yang sehat, tetapi tergantung pada kemampuan, pengalaman serta kejujuran pegawai untuk melaksanakan prosedur – prosedur yang telah ditentukan secara efisien dan ekonomis.**

Peneliti akan mengemukakan pengertian Kinerja menurut **Prawirosentoro (1999 :2)** yang dikutip oleh **Iwan Satibi** dalam bukunya *Manajemen Publik dalam Perspektif Teoritik dan Empirik (2012:102)* mendefinisikan bahwa:

**Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang maupun sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing – masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.**

Pendapat diatas menjelaskan bahwa kinerja dimaksud adalah perolehan kerja yang dapat dicapai oleh suatu organisasi sesuai dengan hak dan kekuasaan untuk bertindak serta bertanggung jawab, yang berkaitan dengan mencapai tujuan organisasi sesuai dengan peraturan perundang – undangan, tidak melanggar hokum dan sesuai dengan moral maupun etika.

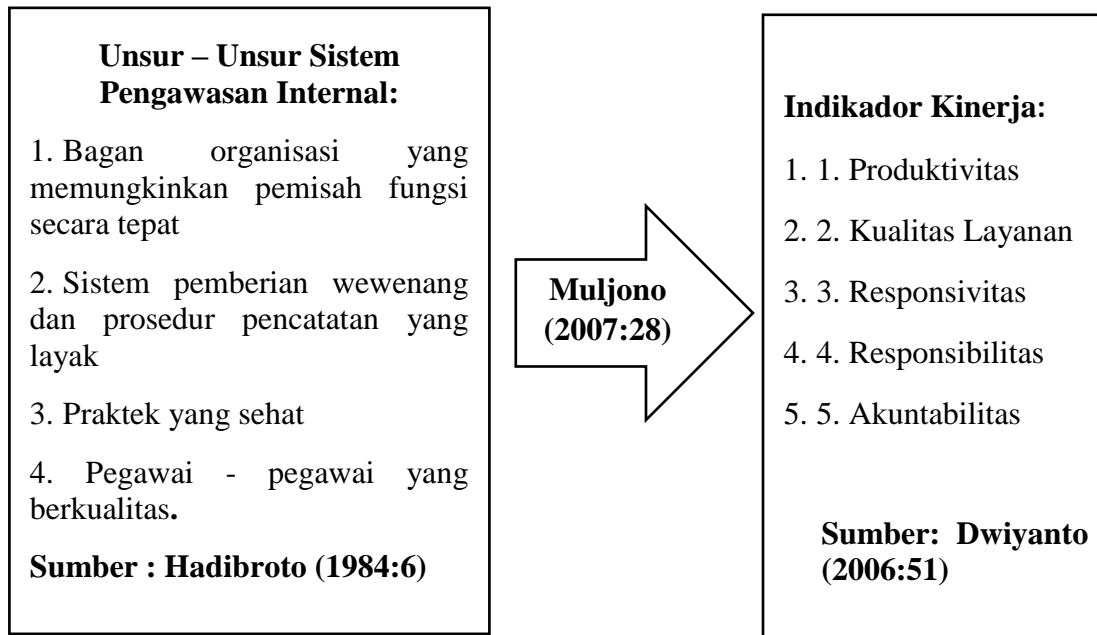
Menurut *Stephen Robbins* yang diterjemahkan oleh **Pasolong** dalam bukunya *Teori Administrasi Publik ( 2007 : 176)* mengemukakan “Kinerja adalah hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan dibandingkan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil evaluasi kerja terhadap pekerjaan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Adapun macam dasar Kinerja Pegawai yang menjadi alat ukur Kinerja menurut **Dwiyanto** dalam bukunya **Mewujudkan Good Governance Melalui Pelayanan Publik (2006:51)** menyatakan dimensi – dimensi kinerja yaitu:

- 1. Produktivitas yaitu mengukur tingkat efisiensi dan efektivitas pelayanan**
- 2. Kualitas Pelayanan yaitu kepuasan masyarakat terhadap layanan yang diberikan.**
- 3. Responsivitas yaitu kemampuan organisasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan serta mengembangkan program – program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat.**
- 4. Responsibilitas yaitu pelaksanaan kegiatan organisasi publik dilakukan sesuai dengan prinsip – prinsip administrasi yang benar dan bertanggung jawab atas pekerjaannya.**
- 5. Akuntabilitas yaitu seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik tunduk pada para pejabat politik dan konsisten dengan kebutuhan masyarakat.**

Keterkaitan antara pengawasan dan kinerja pegawai mempunyai mempunyai hubungan yang relevan, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Gambar 1.1.



**Gambar 1.1 Paradigma Pemikiran Pengawasan Internal terhadap Kinerja Pegawai**

### **E. Hipotesis Penelitian**

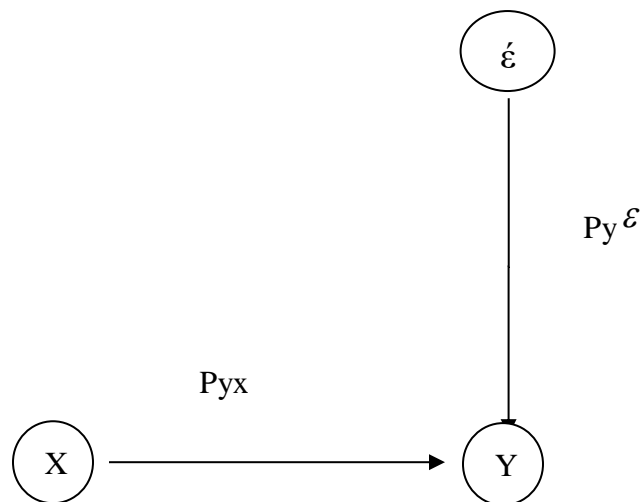
Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan di atas, peneliti mengemukakan hipotesis penelitian sebagai berikut: **“Adanya Pengaruh Pengawasan Internal terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung”**

#### **- Hipotesis Statistik**

1.  $H_0 : \rho_s = 0 = \text{Pengawasan Internal} : \text{Kinerja Pegawai} = 0$ , Pengawasan Internal (X) Kinerja Pegawai (Y) artinya Pengawasan Internal terhadap Kinerja Pegawai tidak ada pengaruh yang signifikan.

2.  $H_1 : \rho_s \neq 0 =$  Pengawasan internal: Kinerja Pegawai  $\neq 0$ , Pengawasan Internal (X) Kinerja Pegawai (Y) artinya Pengawasan Internal terhadap Kinerja Pegawai ada pengaruh yang signifikan.

Berikut ini uraian paradigma penelitiannya:



**Gambar 1.2**

**Paradigma Pengaruh Pengawasan internal (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Keterangan gambar :

X = Pengawasan Internal

Y = Kinerja Pegawai

$\varepsilon$  = Variabel lain diluar dari variabel Pengawasan Internal yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian.

$P_{yx}$  = Pengaruh Pengawasan Internal Terhadap Kinerja Pegawai

$P_{y\varepsilon}$  = Pengaruh variabel lain di luar penelitian

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

1. Pengawasan Internal (X) adalah pemantauan yang dilakukan oleh Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung yang mencakup aspek bagan organisasi yang memungkinkan pemisah fungsi secara tepat, sistem pemberian wewenang dan prosedur pencatatan yang layak, praktek yang sehat dan pegawai - pegawai yang berkualitas.

Adapun faktor yang mempengaruhi Pengawasan Internal yang menjadi alat ukur Pengawasan Internal sebagai berikut:

- 1. Bagan organisasi yang memungkinkan pemisah fungsi secara tepat.**
- 2. Sistem pemberian wewenang dan prosedur pencatatan yang layak.**
- 3. Praktek yang sehat.**
- 4. Pegawai – pegawai yang berkualitas.**

2. Kinerja Pegawai (Y) adalah hasil kerja yang dicapai pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tugas pokok dan fungsi serta tanggungjawab yang di bebankan kepada pegawai.

Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yang menjadi alat ukur Kinerja Pegawai sebagai berikut:

- 1. Produktivitas**
- 2. Kualitas Layanan**
- 3. Responsivitas**
- 4. Responsibilitas**
- 5. Akuntabilitas**

## **F. Lokasi dan Waktu Penelitian**

### **1. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian dilaksanakan dengan mengambil lokasi di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung, yang beralamat di Jalan R.A.A Marta Negara No.4 Turangga, Lengkong, Kota Bandung, Jawa Barat 40264.

### **2. Waktu Penelitian**

Lamanya penelitian selama 6 bulan, terhitung dari bulan Desember 2017 sampai bulan Mei 2018. Jadwal kegiatan penelitian akan diuraikan dalam Tabel 1.1 sebagai berikut: