**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang Penelitian**

Organisasi merupakan suatu kerjasama orang untuk mencapai tujuan bersama yang diinginkan dan mau terlibat dengan peraturan yang ada. Orang orang yang terkumpul dalam sebuah organisasi sepakat untuk mencapai tujuan tertentu melalui sumber daya secara sistematis dan rasional yang terkendali dan adanya pemimpin organisasi yang akan memimpin operasional organisasi dengan terencana. 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.

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 semua pegawai. Pengawasan menjadi unsur yang penting 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 karena 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 dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi adalah salah satu dinas yang berada di wilayah Pemerintahan Provinsi Jawa Barat. Tugas Dinas ini, antara lain Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat 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 dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat 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 dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat mempunyai pegawai sebanyak 120 orang. Bidang sekretariat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat mempunyai tugas untuk mengkoordinasikan seluruh bidang yang ada di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat. Bidang Sekretariat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat mempunyai 36 pegawai.

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.

Tingkat pencapaian kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat tahun 2013 untuk seluruh indikator dapat dilihat, 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 dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat. Peneliti menemukan permasalahan tentang masih rendahnya kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari indikator sebagai berikut :

1. Kualitas kerja dari pegawai belum maksimal dengan sesuai target yang ditentukan. Hal ini terbukti dengan jumlah tenaga kerja terlatih pada tahun 2013 sebanyak 20.790 orang, target Rencana Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat tenaga kerja terlatih sebanyak 4610 orang, realisasi pencapaian target tenaga kerja terlatih sebanyak 1891 orang. (Sumber : Laporan Pencapaian Kinerja Tahun 2013).
2. Kemampuan pegawai belum maksimal dalam melaksanakan tugas untuk menentukan capaian kinerja pegawai yang harus dikerjakan. Hal ini terbukti dari jumlah tenaga kerja yang mempunyai Sertifikat Kompetensi Tahun 2013 dari 1500 orang namun realisasi target capaian hanya 280 orang. (Sumber : Laporan Pencapaian kinerja Tahun 2013).

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

1. Pengukuran pelaksanaan kegiatan, disini pemimpin kurang melakukan pengamatan dan pelaporan kegiatan pegawai akibatnya target yang harus dicapai tidak sesuai dengan apa yang dikerjakan.
2. Penentuan pengukuran pelaksanaan kegiatan, disini terlihat kurang adanya pengawasan pimpinan dalam cara mengukur kegiatan pegawai secara langsung, akibatnya tanggung jawab untuk menyelesaikan pelaksanaan program kerja ketenagakerjaan belum sepenuhnya terlaksana.

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

**“PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BIDANG SEKRETARIAT DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI JAWA BARAT“**

**1.2 Perumusan Masalah**

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

1. Seberapa besar pengaruh pengawasan terhadap kinerja Pegawai di Bidang Sekretariat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat ?
2. Faktor apa saja yang menjadi penghambat pengawasan terhadap kinerja Pegawai di Bidang Sekretariat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat ?
3. Usaha-usaha apa saja yang dilakukan dalam mengatasi hambatan-hambatan dalam pengawasan terhadap kinerja Pegawai di Bidang Sekretariat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat ?
   1. **Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

**1.3.1 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pengawasan terhadap kinerja Pegawai di Bidang Sekretariat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat
2. Untuk mengetahui faktor apa saja yang menjadi penghambat pengawasan terhadap kinerja Pegawai di Bidang Sekretariat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat.
3. Untuk mengetahui usaha-usaha apa yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja Pegawai di Bidang Sekretariat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat.

**1.3.2 Kegunaan Penelitian**

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

**1.3.2.1 Kegunaan Teoritis**

Kegunaan teoritis, penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman serta memperoleh wawasan dalam menerapkan teori-teori yang peneliti peroleh selama perkuliahan di Jurusan Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, khususnya mengenai pengaruh pengawasan terhadap kinerja Pegawai di Bidang Sekretariat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat.

**1.3.2.2 Kegunaan Praktis**

Hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan masukan untuk pertimbangan dan sumbangan pemikiran yang bermanfaat mengenai pengaruh pengawasan terhadap kinerja Pegawai di Bidang Sekretariat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat.

1. **Kerangka Pemikiran**

Berkaitan dengan penelitian ini yang mempunyai judul Pengaruh pengawasaan (variabel bebas) terhadap kinerja Pegawai (variabel terikat) di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat dalam mempermudah pemecahan masalah dalam suatu penelitian ini diperlukan berbagai Teori-Teori sebagai tolak ukur atau landasan dari penelitian observasi ataupun telaah kepustakaan. Oleh karena itu peneliti mengacu pada pendapat para ahli yang berhubungan dengan fokus dan lokus 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*** **(2014:143)** 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.**

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa pengawasan merupan proses yang dilakukan oleh seorang pemimpin dkepada bawahannya tentang rencana kerja dan hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai.

Pengertian pengawasan menurut **Manulang** dalam bukunya ***Dasar-Dasar Manajemen*** **(2012:173)** 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** **Ulbert** dalam bukunya ***Studi Tentang Ilmu Administrasi*** **(2009:175)** 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, karena 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 (2011:67)***, 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 (2011:9)*,** yaitu: **“ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas”.**

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan seluruh pekerjaan yang dikerjakan oleh para pegawai berdasarkan rencana yang ditetapkan dengan hasil kerja yang efektif dan efisien.

Pengertian kinerja menurutMenurut **Sedarmayanti** (2011:260), mendifinisikan bahwa :

**“Kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya)”.**

Dimensi yang menentukan Kinerja Pegawai menurut **Mitchel** dalam buku **Sedarmayanti (2011:51) *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja,*** mengemukakan ada lima dimensi, yaitu sebagai berikut :

1. **Kualitas Kerja (*Quality of work*)**
2. **Ketetapan Waktu (*Pomptnees*)**
3. **Inisiatif (*Initiative*)**
4. **Kemampuan (*Capability*)**
5. **Komunikasi (*Communication*)**

Kinerja pegawai dapat terlaksana dengan baik jika didampingi dengan pengawasan, karena pengawasan dimaksudkan untuk mencegah atau memperbaiki kesalahan, penyimpangan, penyelewengan yang tidak sesuai dengan tugas dan wewenang yang telah ditentukan.

Berdasarkan uraian di atas menurut **Handayaningrat** dalam buku **Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen (2014:152)** 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.**

Dari pengertian diatas menunjukkan bahwa pengawasan dan kinerja pegawai merupakan hal yang saling berhubungan.

**1.5 Hipotesis**

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan diatas peneliti mengemukakan hipotesis asoisiatif yaitu jawaban sementara terhadap rumusan masalah asosiatif yang menanyakan dua variabel atau lebih, yaitu:

**”Ada pengaruh pengawasan terhadap kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat”.**

Hipotesis diatas masih bersifat subtantif maka harus diterjemahkan ke dalam hipotesis statistik.

**Hipotesis statistik :**

**Ho :,** artinya tidak ada pengaruh pengawasan (X) dengan kinerja pegawai (Y)

**Hi :,** artinya ada pengaruh pengawasan (X) dengan kinerja pegawai (Y)

Berikut ini uraian paradigma penelitiannya :

**Gambar 1.1**

**Paradigma Pengaruh**

Keterangan gambar :

X : pengawasan

Y : kinerja pegawai

έ : Variabel lain diluar variabel pengawasan yang tidak diukur yang berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai.

**1.6 Lokasi dan Waktu Penelitian**

**1.6.1 Lokasi Penelitian**

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat, Jalan Soekarno Hatta no 532, Sekejati, Buahbatu, Kota Bandung, Jawa Barat, 40286 Telp (022)7564327 Website : disnakertrans.jabarprov.go.id

**1.6.2 Waktu Penelitian**

1. Penjajagan dilaksanakan pada tanggal 18 sampai 22 Desember 2017
2. Pengajuan Judul dilaksankan pada tanggal 4 Januari 2018
3. Studi Kepustakaan dilaksanakan pada tanggal 4 sampai 12 Januari 2018
4. Pembuatan Proposal dilaksanakan pada tanggal 15 Januari sampai 9 Februari 2018
5. Perbaikan Proposal dilaksanakan pada tanggal 15 Januari sampai 9 Februari 2018
6. Penyebaran Angket Maret 2018
7. Wawancara Maret 2018
8. Pengolahan Data Maret-April 2018