**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang Penelitian**

Pada dasarnya organisasi itu ada karena organisasi mempersatukan sumber-sumber dan potensi individu-individu. Dua orang yang bekerja sama akan lebih mudah melakukan pekerjannya dibandingkan bila seorang diri melakukannya karena jika menanggung beban yang lebih berat. Akan tetapi untuk mencapai tujuan melalui kerjasama ada aturannya dan mereka berusaha mengkoordinasikan kegiatan dan kebutuhan mereka. Sebab jika salah seorang tidak bergerak, maka sasaran atau tujuan tidak akan tercapai sebagaimana diinginkan. Bahwa organisasi di mana individu menjadi anggotanya dapat berukuran yang berbeda-beda baik besarnya, strukturnya, kompleksitasnya, tujuan dan usia.

Organisasi dilihat dari sudut dinamikanya, aktivitas/tindakan daripada tata hubungan yang terjadi dalam organisasi itu, baik yang bersifat formal maupun yang bersifat informal. Misalnya aktivitas tata hubungan antara atasan dan bawahan, tata hubungan antara sesama atasan, dan sesama bawahan. Berhasil atau tidaknya tujuan yang akan dicapai dalam organisasi, tergantung sepenuhnya kepada faktor manusianya.Oleh karena itu, organisasi harus mampu mengajak pegawai terutama pegawai baru untuk melakukan penyesuaian terhadap budaya organisasi yang menjadi pedoman dalam pencapaian kinerja yang tinggi.

Menciptakan keberhasilan kerja seorang pegawai, pemimpin melakukan suatu langkah manajemen agar tujuan organisasi dapat tercapai.Salah satu langkah tersebut adalah melakukan pengawan terhadap kinerja segala sesuatu pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pegawai. Pengawasan menjadi unsur yang terpenting dalam pembinaan individu 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 pemimpin 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 peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pengawasan 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 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 kurangnya pengawasan, dan tentu saja hal tersebut akan berdampak pada kinerja pegawai secara keseluruhan.

Kinerja pegawai mencerminkan keberhasilan suatu instansi dalam menjalankan roda pemerintahannya yang dapat dinilai dari pelayanan prima yang diberikan kepada rakyatnya. Kondisi yang ada di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Bandung khusunya pada Bidang Kepegawaian, yaitu memiliki kinerja normal, arti normal disini adalah pegawai biasa melakukan kesalahan atau penyimpangan atau penyelewengan kerja dimana banyaknya pegawai yang sering datang terlambat dan bolak balik ruangan kerja hanya sekedar duduk dan melihat saja, sering kebanyakan ngobrol dan lain sebagainya. Melihat penyalahgunaan atau peyelewengan kerja tersebut seolah-olah sudah menjadi biasa atau bahkan budaya dalam bekerja, maka dari itu sangat perlu adanya pengawasan yang lebih ketat dan harus ditindak lanjuti.

Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Bandung merupakan lembaga Pemerintahan Kota Bandung. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 18 tahun 2016 tentang Perangkat Daerah, Peraturan Daerah Kota Bandung dan Peraturan Walikota Bandung Nomor 1399 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Bandung. Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Bandung merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang perpustakaan dan kearsipan yang dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah.

Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Bandung merupakan institusi pengelola koleksi karya tulis, karya cetak dan karya rekam secara rekam professional dengan sistem yang baku guna memenuhi kebutuhan pendidikan, penelitian, pelestarian, informasi dan rekreasi para pemustaka yang berada di Kota Bandung serta memiliki visi terwujudnya peningkatan minat baca masyarakat dan penyelenggaraan kearsipan, meningkatkan pelayanan kepada masyarakat dan mewujudkan kinerja yang akuntabel.

Berdasarkan hasil penjajakan yang peneliti lakukan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Bandung ternyata masih ada kecenderungan kinerja pegawai yang masih rendah. Dalam penelitian ini peneliti mengukur kinerja pegawai dengan menggunakan pengukuran kinerja dibawah ini:

1. Kualitas kerja masih rendah terlihat dari ketelitian pegawai yang belum maksimal. Contoh: dilihat dari ketelitian pegawai dalam penyimpanan data maupun dokumen penting masih tidak tersimpan dengan benar yang apabila pada suatu waktu dokumen itu diperlukan maka tidak dapat ditemukan dengan cepat, penyimpanan yang belum tertata ini disebabkan oleh kelalaian pegawai.
2. Waktu Kerja masih rendah terlihat dari kehadiran pegawai. Contoh : saat masuk kerja masih adanya pegawai yang tidak tepat waktu masuk kantor yang dimana aturan jam masuk kantor yaitu pukul 08.00, namun kenyataannya masih ada pegawai yang datang melebihi pukul 08.00.

**Tabel 1.1**

**Daftar Absensi Pegawai**

**Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Bandung**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Hari/Tgl | Jam Kerja | Jumlah Pegawai Yang Terlambat |
| 1 | Senin, 24-12-2018 | 08.00-16.00 | 8 orang |
| 2 | Selasa, 25-12-2018 | 08.15-16.00 | 7 orang |
| 3 | Rabu, 26-12-2018 | 08.30-16.00 | 4 orang |
| 4 | Kamis, 27-12-2018 | 09.00-16.00 | 7 orang |
| 5 | Jumat, 28-12-2018 | 09.15-16.00 | 4 orang |
| Jumlah | 1. orang
 |

Sumber: **Data yang diolah peneliti, Tahun 2019**

Berdasarkan permasalahan tersebut diduga disebabkan oleh pengawasan yang belum optimal, hal ini terlihat dari tahap-tahap pengawasan:

1. Penentuan pengukuran pelaksaan kegiatan masih rendah terlihat dari, pimpinan belum menentukan kegiatan pegawai dan pimpinan belum maksimal melakukan pengawasan. Contoh: kurangnya pengambilan tindakan koreksi yang dilakukan oleh pimpinan untuk memberikan teguran dan pengarahan langsung terhadap kesalahan dan memberikan sanksi kepada pegawai yang melakukan penyimpangan dikarenakan pimpinan tidak memiliki ketegasan.
2. Penetapan standar pelaksanaan masih rendah terlihat dari prosedur kerja yang ditentukan belum jelas dan penjelasan mengenai target yang akan dicapai belum jelas. Contoh: pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan 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.

Berdasarkan latar belakang penelitian sebagaimana di uraikan di atas, maka peneliti merasa tertarik untuk mengadakan penelitian yang lebih lanjut yang dituangkan kedalam laporan penelitian yang berjudul **“PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN KOTA BANDUNG”.**

**1. 2** **Perumusan Masalah**

Berdasarakan latar belakang masalah yang telah di uraikan di atas maka peneliti mengidentifikasikan beberapa masalah sebagai berikut:

1. Berapa besar pengaruh Pengawasan terhadap kinerja di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Bandung?
2. Apa saja faktor-faktor yang menjadi penghambat Pengawasan terhadap kinerja di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Bandung?
3. Usaha–usaha apa saja yang harus dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan pengaruh Pengawasan terhadap kinerja di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Bandung?

**1. 3 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan dalam rangka untuk memperoleh data dan informasi yang ada hubungannya dengan masalah yang akan dibahas. Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Menemukan data dan informasi tentang berapa besar pengaruh Pengawasan terhadap kinerja Pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Bandung.
2. Mengembangkan data dan informasi tentang hambatan-hambatan dari pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Bandung.
3. Menerapkan data dan informasi tentang usaha-usaha yang dilakukan dalam menanggulangi hambatan-hambatan dari pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Bandung.

**1. 4 Kegunaan Penelitian**

1. **Kegunaan Teoritis**

Kegunaan teoritis, penelitian ini di harapkan dapat menambah pengetahuan dan penalaman serta memperoleh wawasan dalam menerapkan teori-teori yang peneliti peroleh selama perkuliahan di Jurusan Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, khususnya mengenai Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Bandung.

1. **Kegunaan Praktis**

Kegunaan praktis, hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaatan sebagai bahan masukan untuk pertimbangan dan sumbangan pemikiran yang bermanfaat mengenai masalah Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Bandung.