**BAB I**

**PENDAHULUAN**

* 1. **Latar Belakang**

Manusia merupakan makhluk ciptaan Tuhan Yang Maha Esa yang dibekali dengan dorongan untuk hidup bersama. Kehidupan manusia sebagai makhluk sosial tidak akan pernah lepas pada kegiatan bermasyarakat, dari hal ini tentu akan memunculkan keinginan pada diri seorang manusia untuk berkumpul atau bersatu dengan orang-orang yang memiliki satu tujuan dengan dirinya.

Hal inilah yang mendasari lahirnya organisasi pada kehidupan manusia. Organisasi yang lahir dari kebutuhan dasar manusia ini tentu eksistensinya tidak akan terlepas dari manusia itu sendiri karena, bagaimana suatu organisasi akan berjalan sekarang maupun dimasa yang akan datangsemua tergantung pada hal-hal apa saja yang dilakukan manusia dalam organisasi tersebut. Dengan kata lain manusia adalah faktor utama sekaligus faktor penggerak bagi organisasi itu sendiri, sehingga sebaik apapun teknologi yang dimiliki suatu organisasi atau sebesar apapun modal yang dimiliki sebuah organisasi tidak akan berjalan dengan lancar apabila tidak memiliki sumber daya manusia yang mempuni.

Keberadaan sumber daya manusia atau pegawai yang berkualitas tidak lain berkaitan dengan pencapaian tujuan organisasi tersebut. Mengingat akan pentingnya sumber daya manusia yang berkualitas pada sebuah organisasi maka diperlukan tindakan pengawasan pada pelaksanaan pekerjaan pegawai. Pengawasan merupakan tindakan atau proses pengamatan terhadap pelaksanaan organisasi agar menjamin semua kegiatan terlaksana dengan rencana.

Sebuah organisasi tentu tidak menginginkan pegawai yang bekerja seenak hatinya tetapi menginginkan pegawai yang bekerja dengan giat diikuti sikap disiplin kerja yang tinggi. Seorang pegawai sudah sepantasnya dan seharusnya selalu mematuhi peraturan/ketentun yang ada dalam organisasi. Seperti halnya manusia yang lainnya, pegawai tetaplah manusia biasa makhluk ciptaan tuhan. Kadangkala pegawai melakukan kesalahan dan tindakan menyimpang dari peraturan. Kesemuanya ini akan menghambat pencapaian tujuan dan menimbulkan efek negatif bagi organisasi.

Agar tujuan organisasi yang telah direncanakan dapat tercapai, maka pegawai perlu diarahkan sesuai dengan tujuan organisasi, sehingga diharapkan pegawai dapat mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan yang telah ditetapkan dan tidak menyimpang dari ketentuan/peraturan yang telah dibuatuntuk tetap dapat mengetahui pelaksanaan kegiatan yang telah dilakukan oleh pegawainya agar tidak menyimpang dari ketentuan/peraturan diperlukan adanya suatu tindakan nyata.

Tindakan nyata tersebut adalah dengan adanya pengawasan. Pengawasan merupakan salah satu fungsi dalam manajemen. Para ahli merumuskan fungsi-fungsi manajemen yang berbeda. Menurut **Henry Fayol yang dikutip oleh Manullang (2002:7)** menyebutkan fungsi manajemen antara lain perencanaan (planning), pengorganisasian (*organizing*), pengarahan (*commanding*), pengkoordinasian (*coordinating*), dan pengawasan (*controlling*), sedangkan menurut **Terry yang dikutip Manullang (2002:8)** menyebutkan fungsi manajemen antara lain perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengarahan (*actuating*), dan pengawasan (*controlling*). Perencanaan dibutuhkan untuk memberikan arah kepada organisasi guna menetapkan cara terbaik untuk mencapai tujuan. Pengorganisasian dibutuhkan untuk dapat merancang bentuk organisasi yang sesuai dengan tujuan dan rencana yang telah ditetapkan. Penyusunan personalia meliputi penarikan, penempatan, latihan dan pengembangan, pemberian orientasi pada pegawai kemudian pegawai perlu diarahkan untuk dapat melaksanakan apa yang harus mereka lakukan.

Untuk dapat berjalan sesuai dengan rencana perlu adanya pengawasan yang dilakukan secara teratur dan sebaik apapun rencana, bentuk organisasi, personil yang handal yang mampu melaksanakan apa yang menjadi tugasnya namun faktor pengawasan tetap memiliki peran yang sangat penting. Pengawasan dapat bersifat positif maupun negatif.

Pengawasan positif mencoba untuk mengetahui apakah tujuan organisasi dapat dicapai dengan efisien dan efektif. Pengawasan negatif mencoba untuk menjamin bahwa kegiatan yang tidak diinginkan atau dibutuhkan tidak terjadi atau terjadi kembali. Pengawasan yang berjalan dengan baik akan mengurangi dan mencegah kesalahan dari pegawai. Pengawasan akan lebih efektif apabila dilakukan oleh pimpinan atau atasan langsung yang disebut pengawasan melekat.

Pengawasan melekat bertujuan agar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan instruksi/peraturan yang telah dibuat sehingga apa yang dilaksanakan dapat berjalan secara efisien, selain itu juga untuk mengoreksi setiap pekerjaan pegawai agar pelaksanaan kegiatan satuan organisasi lebih tertib dan disiplin, terhindar dari penyimpangan, penyelewengan dan kebocoran sehingga kinerja pegawai optimal dan dapat ditingkatkan lagi.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai tentu bukanlah hal yang mudah dalam suatu organisasi. Dengan kinerja yang meningkat, pegawai akan membuat lebih mudah untuk melakukan pengarahan dan pelaksanaan kerja bukan bekerja atas dasar ketakutan terhadap ancaman, hukuman, dan pimpinan. Namun diharapkan pegawai dapat bekerja atas dasar kesadaran diri yang tinggi demi tercapainya tujuan organisasi.

Demikian hal nya Dinas Penataan Ruang Kota Bandung . Guna mewujudkan kinerja pelayanan yang baik tersebut, Pemerintah Kota Bandung membentuk Dinas Penataan Ruang sebagaimana diatur dalam Perda Kota Bandung Nomor 13 Tahun 2004 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Dinas Daerah Kota Bandung. Dinas Penataan Ruang Kota Bandung sebagai suatu bagian dari sistem organisasi Pemerintahan Kota Bandung memiliki tugas dan fungsi yang tidak terlepas dari kewenangan-kewenangan yang menjadi tanggung jawab daerah dalam penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan pelayanan publik.

Sebagai bagian dari sistem organisasi Pemerintahan Kota Bandung, Dinas Penataan Ruang Kota Bandung dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya tidak terlepas dari koridor pelaksanaan Rencana Pembangunan Jangka Panjang (RPJP) dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Bandung. Oleh sebab itu, disusun Rencana Strategis (Renstra) Dinas Penataan Ruang Kota Bandung sebagai penjabaran dari pelaksanaan RPJP dan RPJMD serta sekaligus merupakan pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi tugas pokok, fungsi dan ruang lingkup tugas/wewenang Dinas Penataan Rung Kota Bandung sebagaimana diamanatkan dalam Perda No. 8 Tahun 2007, tentang urusan Pemerintahan Daerah Kota Bandung.

Dinas Pentaan Ruang Kota Bandungharus senantiasa memperhatikan pengembangan aparatur di dalamnya yang ditimbulkan oleh aparatur itu sendiri baik dalam pelaksanaan tugas, maupun dalam menguasai wawasan yang lebih. Sehingga semua pekerjaan dapat terkendalikan dengan baik dan tanpa adanya hambatan. Untuk dapat menjalankan tugasnya secara keseluruhan maka perlu dilaksanakannya program melalui pelaksanaan pendidikan dan pelatihan serta pengawasan yang mampu untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan. Dalam upayanya untuk meningkatkan kualitas sumber daya apartur yang profesional dan melaksanakan pemerintahan yang bersih sesuai dengan visi dan misinya, Dinas Penataan Ruang Kota Bandung memerlukan pengawasan yang kuat untuk dapat meningkatkan kualitas aparatur (sumber daya aparatur) dan dapat mewujudkan dan melaksakan pemerintahaan yang bersih (*good governance*) melalui penigkatan kualitas pegawainya. Namun tidak tertulis secara jelas bagaimana budaya organisasi yang seharusnya dijadikan pedoman bagi setiap pegawai untuk dapat menyelaraskan kesepahaman mereka dengan rekan kerja sebagai bentuk kerja sama yang dalam melakukan tugasnya. Hal tersebut dapat terlihat dari masih adanya pegawai yang tidak berada ditempat saat jam kerja. Apabila sumber daya aparatur tidak dengan benar dan tegas ditingkatkan kualitasnya bukan tidak mungkin tujuan yang tertuang dalam visi dan misi Dinas Penataan Ruang Kota Bandung tersebut sulit tercapai dan bentuk pelayanannya tidak bisa ditingkatkan.

Berdasarkan hasil penjajagan yang peneliti lakukan dapat dilihat bahwa kinerja pegawai belum dilaksanakan secara optimal, hal ini terlihat dari indikator-indikator sebagai berikut :

1. Kualitas kerja dari pegawai yang belum maksimal berpengaruh terhadap pemanfaatan ruang, sehingga penggunaan lahan eksisting selalu berubah dan tidak jarang berpengaruh terhadap terkoreksinya arahan teknis garis rencana kota. Hal ini terbukti dengan belum terwujud/tersedianya infrastuktur yang mendukung kegiatan, atau infrastruktur yang ada kurang memadai.

(Sumber **: Renstra Inspektorat 2013-2018, pada Dinas Penataan Ruang Kota Bandung)**

1. Komunikasi pegawai yang kurang dalam pelaksanaan kinerja menimbulkan kurangnya pemahaman dan partisipasi masyarakat dalam pemanfaatan ruang belum maksimal. Hal ini terbukti dengan adanya pembangunan tidak sesuai ijin yang dikeluarkan, seperti pembangunan pada sempadan sungai, sempadan jalur kereta api bahkan pada jalur/rel yang tidak lagi digunakan, serta pada brandgang. Ada juga bangunan yang memiliki izin namun pembangunannya tidak sesuai izin yang dimiliki.

(Sumber : **Renstra Inspektorat 2013-2018, pada Dinas Penataan Ruang Kota Bandung)**

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

1. Kurangnya kualitas kerja yang dilakukan oleh Dinas Penataan Ruang Kota Bandung dalam hal pemanfaatan ruang sehingga dibutuhkan pengawasan agar tewujudnya pelaksanaan kerja yang sesuai dengan yang diharapkan.
2. Kurangnya komunikasi yang di lakukan oleh Dinas penataan Ruang Kota Bandung dalam hal pemanfaatan ruang dan pembangunan yang tidak sesuai izin, maka perlu dilakukan pengawasan yang lebih efektif dan efisien.

Melihat fenomena tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti lebih jauh mengenai pengawasan dalam kaitannya dengan pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai sebagai bahan penyusunan Usulan Penelitian ini dengan judul : **Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penataan Ruang Kota Bandung.**

* 1. **Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang telah di jelaskan , maka pertanyaan peneliti dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Seberapa besar Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penataan Ruang Kota Bandung?
2. Seberapa besar pengaruh pengawasan melalui tahap penetapan standar pelaksanaan, penentuan pengukuran pelaksanan kegiatan, pegukuran pelaksanan kegiatan, pembandingan pelaksanaan dengan standar dan analisis penyimpangan, pengambilan tindakan koreksi terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penataan Ruang Kota Bandung?
   1. **Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Memperoleh data dan mengembangkan informasi mengenai seberapa besar pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penataan ruang Kota Bandung
2. Mengumpulkan data dan informasi mengenai seberapa besar pengaruh pengawasan melalui tahap penetapan standar pelaksanaan, penentuan pengukuran pelaksanan kegiatan, pegukuran pelaksanan kegiatan, pembandingan pelaksanaan dengan standar dan analisis penyimpangan, pengambilan tindakan koreksi terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penataan Ruang Kota Bandung
   1. **Kegunaan Penelitian**

Kegunaan penelitian terdiri dari kegunaan teoritis yang berdasarkan pertimbangan kontekstual dan konseptual, dan kegunaan praktis untuk perbaikan lembaga atau instansi yang bersangkutan. Kegunaan penelitian ini dijelaskan sebagai berikut :

* 1. **Secara Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan serta memperluas wawasan dalam menerapkan teori-teori yang diperoleh selama menempuh perkuliahan di Jurusan Ilmu Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pasundan dan bagi pengembangan ilmu administrasi publik pada umumnya, khususnya mengenai wawasan pengaruh pengawasan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

* 1. **Secara Praktis**

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan masukan untuk pertimbangan dan sumbangan pemikiran mengenai masalah yang berkaitan pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai Dinas Penataan Ruang Kota Bandung.
2. Bagi peneliti, dapat memberikan masukan serta menambah ilmu pengetahuan dan wawasan khususnya mengenai pengaruh pengawasan terhadap kinerja.