## BAB I PENDAHULUAN

**1.1. Latar Belakang Penelitian**

Organisasi merupakan alat atau wadah berkumpulnya manusia dalam rangka mengintegrasikan dan menyamakan visi dan misi untuk melakukan aktualisasi diri dengan menunjukkan kemampuannya sesuai dengan posisi yang dimilikinya. Dalam melaksanakan interaksi tersebut, setiap orang memiliki potensi untuk menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya agar tercapai tujuan yang telah dirumuskan secara bersama.

Manusia melalui organisasi dapat mengkoordinasikan sejumlah besar tindakan-tindakan agar mampu menciptakan hubungan satu sama lain bagi terciptanya kesamaan pandangan. Sebab itu, di dalam organisasi setiap orang dituntut mampu menggabungkan sumber daya yang dimilikinya beserta sumber- sumber daya lain di luar organisasi, seperti terjalinnya hubungan antara pemimpin organisasi dengan kelompok pekerja atau tenaga ahli, bahkan mesin dan bahan baku menjadi satu kesatuan. Pada saat bersamaan, organisasi secara terus menerus berfungsi dan berusaha menyesuaikan dirinya sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

Potensi utama yang perlu dimiliki organisasi yaitu, manusia yang merupakan unsur paling penting dalam organisasi, karena berhasil tidaknya suatu organisasi dalam pencapaian tujuannya ditentukan oleh sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Kedudukan dan peranan orang dalam organisasi

1

merupakan unsur yang utama dalam menciptakan suasana organisasi secara sehat dan kompetitif. Dalam aktivitasnya diperlukan kerjasama dan saling pengertian antara atasan dan bawahan untuk membagi tugas-tugas yang telah ditetapkan dan dirumuskan bagi tercapainya tujuan organisasi.

Kebersamaan dalam organisasi menjadi kekuatan yang strategis agar organisasi dapat melayani dan memenuhi kebutuhan masyarakat maupun anggota organisasinya secara lebih efisien dan efektif. Pencapaian tujuan organisasi baik itu organisasi swasta maupun publik berusaha secara penuh mewujudkan sasaran dan target yang ingin tercapai. Untuk pencapaian tugas dan sasaran itu, harus melakukan pengawasan kepada seluruh bawahannya secara terus menerus.

Ya’qub (1984: 4) menyatakan bahwa pengawasan dimaksud dirumuskan sebagai berikut: “**Pengawasan ialah mengamati kegiatan secara konstan, apakah segala aktivitas manajemen berjalan lurus atau menyimpang**”. Pendapat tersebut, mengemukakan bahwa pengawasan dilakukan untuk mempertahankan dinamika kerja agar seluruh kegiatan organisasi berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya, sehingga mencapai kinerja pegawai secara optimal.

Kinerja pegawai dimaksud merupakan penyelesaian pekerjaan yang berkualitas dan tepat waktu dan disertai dengan kualitas serta kuantitas yang dihasilkan untuk mencapai target yang telah ditentukan. Menurut Sentono dalam Dharma (1985: 2) bahwa **“Kinerja/*performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing”**. Pelaksanaan suatu

pekerjaan dinilai memenuhi standar yang baku bila mengacu pada hasil pekerjaan yang telah ditetapkan, sehingga mencapai hasil dan sasaran yang telah ditetapkan dan dicapai secara maksimal, termasuk Kinerja Pegawai pada Inspektorat Kabupaten Bandung Barat.

Inspektorat Kabupaten Bandung Barat merupakan unsur pengawas penyelenggaraan pemerintahan daerah yang dipimpin oleh seorang Inspektur. Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Bandung Barat Nomor 3 Tahun 2012, Inspektorat Kabupaten Bandung Barat mempunyai tugas pokok, melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan urusan pemerintahan daerah, pelaksanaan pembinaan atas penyelenggaraan pemerintahan desa dan pelaksanaan urusan pemerintahan desa.

Inspektorat Kabupaten Bandung Barat dalam melaksanakan tugas, kewajiban, wewenang dan tanggungjawabnya mengalami berbagai hambatan, mengingat keterbatasan kemampuan pengawas yang ada, sehingga hasil kerja tidak dapat berjalan sesuai harapan. Hambatan-hambatan tersebut berpengaruh terhadap hasil kerja organisasi secara keseluruhan yang menyebabkan kinerja Inspektorat Kabupaten Bandung Barat tidak berjalan sesuai dengan target yang telah ditentukan.

Penelitian awal yang dilakukan peneliti, terkait dengan tugas-tugas Inspektorat Kabupaten Bandung Barat ditemukan masalah yang berhubungan dengan rendahnya kinerja pegawai. Hal ini tampak dari adanya beberapa indikator masalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hail observasi menunjukkan penggunaan waktu kerja pegawai rendah, yang ditandai dengan keterlambatan waktu penyelesaian pekerjaan. Contohnya pada Subbagian Perencanaan, dalam penyusunan bahan perumusan dan penetapan Rencana Kerja Inspektorat KBB sering mengalami keterlambatan 1 sampai 2 bulan dari target penyelesaian yang ditetapkan. Akibatnya pelaksanaan program kerja menjadi terhambat dan menyulitkan Inpektorat untuk mencapai kinerja yang telah ditetapkan.
2. Hasil pengamatan menunjukkan kualitas hasil kerja pegawai masih rendah.

Contohnya pada Subbagian Evaluasi dan Pelaporan, dalam penyusunan bahan perumusan dan penetapan LAKIP Inspektorat tidak sesuai dengan aturan penyusunan yang ada. Akibatnya penyelesaian penyusunan dan penetapan LAKIP inspektorat menjadi terlambat, karena diperlukan perbaikan terhadap sistematika penulisan hingga 5-6 kali.

Berdasarkan indikator-indikator masalah di atas, berikut ini dikemukakan tabel yang menerangkan kelengkapan data awal untuk menjelaskan indikator masalah secara ringkas:

Tabel 1

Laporan Kinerja Pegawai 2014

No. Jenis Kegiatan Target Realisasi Keterangan

1. Penyusunan Selesai sesuai Terjadi Adanya

bahan perumusan dengan target keterlambatan 1 keterlambatan waktu dan penetapan waktu yang sampai dengan 2 penyelesaian Rencana Kerja ditetapkan. bulan dari target pekerjaan oleh Inspektorat KBB. waktu yang pegawai.

ditetapkan.

2. Penyusunan Tanpa Diperlukan 5-6 Penyusunan LAKIP bahan perumusan perbaikan. kali perbaikan. tidak sesuai dengan dan penetapan pedoman yang ada.

LAKIP Kualitas kerja

Inspektorat. pegawai masih

rendah.

Sumber: Hasil penelitian (2015).

Masalah yang teridentifikasi di atas, peneliti menduga terkait dengan Pengawasan belum dijalankan secara efektif oleh pimpinan Inspektorat Kabupaten Bandung Barat. Berangkat dari latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk melakukan kajian yang lebih mendalam dan komprehensif yang akan penulis lakukan dalam bentuk penelitian melalui penulisan tesis dengan merumuskan judul: **ANALISIS PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA INSPEKTORAT KABUPATEN BANDUNG BARAT.**

**1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka peneliti mengemukakan pernyataan masalah (*Problem Statement*), yaitu rendahnya kinerja pegawai yang diduga disebabkan oleh belum dijalankannya langkah-langkah

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |

Pengawasan secara penuh. Selanjutnya berdasarkan pernyataan masalah tersebut dirumuskan identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Berapa besar pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Kabupaten Bandung Barat?
2. Berapa besar pengaruh Pengawasan yang ditentukan Langkah-langkah Pengawasan: Langkah Observasi; Langkah Pemberian Contoh; Langkah Catatan dan Pelaporan; Langkah Pembatasan Wewenang; Langkah Menentukan Peraturan; Langkah Anggaran; Langkah Sensor serta Langkah Tindakan Disiplin, terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Kabupaten Bandung Barat?

## Tujuan dan Kegunaan Penelitian

* + 1. **Tujuan Penelitian**
1. Menganalisis besarnya pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Kabupaten Bandung Barat.
2. Mengembangkan konsep teori pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Kabupaten Bandung Barat.
3. Menerapkan secara teoritis Pengawasan dalam memecahkan masalah Kinerja Pegawai pada Inspektorat Kabupaten Bandung Barat.

## Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan teoritis, hasil penelitian ini dapat mengembangkan khasanah keilmuan, khususnya Ilmu Kebijakan Publik yang berkaitan dengan Pengawasan dan Kinerja Pegawai.

2. Kegunaan praktis, hasil penelitian ini dapat berguna sebagai bahan masukan

kepada Inspektorat Kabupaten Bandung Barat.