

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Ditengah ketatnya persaingan dalam era globalisasi saat ini telah membawa dampak perubahan yang sangat besar terhadap berbagai bidang kehidupan. Setiap bidang dituntut untuk dapat menyesuaikan diri dengan segala perubahan yang ada. Dampak paling besar yang kita rasakan adalah pesatnya perkembangan teknologi informasi dan komunikasi. Salah satu dampaknya yaitu dapat membuat pekerjaan menjadi lebih efektif dan efisien. Salah satu faktor yang harus menjadi perhatian adalah sumberdaya manusianya. Dengan perkembangan teknologi informasi dan komunikasi yang begitu pesat menuntut institusi untuk meningkatkan kompetensi para karyawannya. Jika pegawai tidak mampu menyesuaikan diri dengan segala perubahan yang ada hal ini akan menghambat organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Marta et al., 2018)

Organisasi ialah suatu tempat berkumpulnya orang banyak yang mempunyai tujuan yang sama dengan cara saling bekerja sama untuk mencapai tujuan tersebut. Dalam suatu organisasi harus dapat mengelola kegiatan yang mengarah pada pencapaian tujuan organisasinya. Agar organisasi tersebut dapat berjalan dengan efektif, diperlukan orang yang memiliki keterampilan sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing.

Pelaksanaan pengawasan sekarang ini terutama yang berkaitan dengan kebijakan penyelenggaraan negara atau pemerintahan masih

terdapat kelemahan-kelemahan yang harus mendapatkan stimulus dibidang keilmuan dan profesionalitas, terutama yang berkaitan dengan pemerintahan dan pembangunan di seluruh sektor kehidupan manusia dalam sebuah negara atau bangsa.

Pengawasan merupakan salah satu dari fungsi organisasi yang diharapkan mampu menciptakan efisiensi dan efektifitas kerja yang dilakukan oleh para pegawai. Dengan pengawasan yang baik diharapkan akan berkurangnya kesalahan dan penyimpangan yang terjadi. Tugas seorang pemimpin adalah untuk mengawasi para pegawai yang ada dalam lingkup organisasinya. Pengawasan dapat membantu sekaligus memegang peranan penting di dalam usaha pencapaian tujuan yang telah direncanakan, sehingga dengan adanya pengawasan, maka apabila terjadi penyimpangan pada saat pelaksanaan maupun sesudah pelaksanaan dapat segera diketahui. Pengawasan dapat pula membantu dalam hal mengevaluasi terhadap pelaksanaan kerja yang telah dilakukan, sehingga dapat dijadikan suatu pedoman untuk tindakan selanjutnya.

Pengawasan dapat membantu sekaligus memegang peranan penting di dalam usaha pencapaian tujuan yang telah direncanakan, sehingga dengan adanya pengawasan, maka apabila terjadi penyimpangan pada saat pelaksanaan maupun sesudah pelaksanaan dapat segera diketahui. Pengawasan dapat pula membantu dalam hal mengevaluasi terhadap pelaksanaan kerja yang telah dilakukan, sehingga dapat dijadikan suatu pedoman untuk tindakan selanjutnya.

Adanya pengawasan diharapkan dapat memperkecil hambatan-hambatan yang terjadi dan dapat segera diantisipasi sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam menjalankan aktifitas perusahaan. Pengawasan merupakan suatu hal yang sangat penting dilakukan oleh perusahaan. (Remus, 2017)

Tingkat efektivitas tenaga kerja sangat dipengaruhi oleh pembinaan, pengaturan, pengurusan, pendayagunaan, dan pengembangan yang dilakukan oleh pimpinan, karena pimpinan memiliki tanggungjawab langsung terhadap pembinaan tenaga kerja yang menjadi bawahannya, sehingga dengan demikian pimpinan memiliki tanggungjawab besar terhadap efektivitas tenaga kerja. Karyawan dalam setiap pekerjaannya membutuhkan prestasi yang efektif.

Efektivitas organisasi dapat dinyatakan sebagai tingkat sejauh mana organisasi mencapai tujuannya (Suratman, 2014). Efektivitas ialah suatu konsep yang luas dan di dalam organisasinya mencakup berbagai faktor, sehingga efektivitas merupakan konsep yang penting dalam teori organisasi, karena dapat memberikan gambaran mengenai sampai mana pencapaian sasaran pada organisasi tersebut.

Untuk mencapai tujuan sebuah lembaga pemerintah yang kuat dan berkualitas membutuhkan pegawai yang berkompeten, dapat diandalkan, jujur, adil, dan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Pegawai dengan yang bekerja dengan efektif dapat mendorong pencapaian tujuan kelompok atau organisasi Emerson yang dikutip oleh Malayu S.P. Hasibuan

mengartikan bahwa efektivitas merupakan perhitungan dalam artian mencapai tujuan atau sasaran yang sudah dari sebelumnya ditetapkan (Hasibuan, 2000). Tercapainya tujuan sebuah organisasi tidak akan dapat terlepas dari sumber daya yang tersedia di sebuah organisasi tersebut dan apa yang dilaksanakan pegawai adalah salah satu hal yang salah satu hal penting dalam mencapai sebuah tujuan (Pasolong, 2010)

Melihat urgensi kedudukan pegawai, oleh karena itu diperlukan pengawasan yang serius, dengan alasan bahwa pengawasan merupakan suatu siklus persepsi yang dilakukan oleh pemimpin untuk mengetahui proses yang dilakukan bawahannya apakah sudah sesuai dengan rencana, permintaan, tujuan atau strategi yang tidak ditetapkan untuk membantu efektivitas dalam mencapai tujuan organisasi.

Jelas dengan begitu pengawasan adalah salah satu komponen yang bertujuan untuk dapat meningkatkan efektivitas kinerja. Efektivitas kinerja adalah bentuk dari pemenuhan kewajiban pegawai dengan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan apa yang telah ditetapkan sebelumnya, tepat kualitas dan tepat kuantitas. Salah satu indikator atau alat ukur dalam menilai efektivitas kinerja dengan melihat bagaimana sebuah organisasi dapat mencapai sebuah tujuan yang telah ditetapkan di awal. Oleh karena itu, penting untuk meningkatkan pelaksanaan pengawasan yang sesuai kepada semua pegawai dalam organisasi pemerintah secara konsisten dan secara masif yang bertujuan mencegah atau memperkecil tindakan

penyelewengan dan penyalahgunaan kekuasaan. Dengan begitu diharapkan dapat secara bertahap mencapai efektivitas kinerja yang diharapkan.

Penyelenggaraan pemerintah daerah yang tertuang dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 bahwa penyelenggaraan pemerintahan daerah diarahkan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan pelayanan, pemberdayaan, dan peran serta masyarakat, serta peningkatan daya saing daerah dengan memperhatikan prinsip demokrasi, pemerataan, keadilan, dan kekhasan suatu daerah dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Pengawasan yang dijalankan pimpinan, diharapkan dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai, sehingga tujuan organisasi dapat terwujud dengan baik. Namun kadangkala hasil yang diharapkan dari adanya pengawasan pimpinan tersebut kurang mendukung disiplin kerja para pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. (Taufiq, 2012)

Tugas Camat diatur pada Pasal 225 Undang-Undang No 23 Tahun 2014 antara lain: Camat mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan umum, mengoordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat; mengoordinasikan upaya penyelenggaraan ketenteraman dan ketertiban umum; mengoordinasikan penerapan dan penegakan Perda dan Perkada; mengoordinasikan pemeliharaan prasarana dan sarana pelayanan umum; mengoordinasikan penyelenggaraan kegiatan pemerintahan yang dilakukan oleh perangkat Daerah di Kecamatan; membina dan mengawasi penyelenggaraan kegiatan Desa dan/atau kelurahan; melaksanakan urusan

Pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah kabupaten/kota yang tidak dilaksanakan oleh unit kerja Perangkat Daerah kabupaten/kota yang ada di Kecamatan; dan melaksanakan tugas lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Selain tugas tersebut diatas Camat juga mendapat pelimpahan wewenang, hal ini diatur pada Pasal 226 UU No. 23 Tahun 2014, antara lain : Selain melaksanakan tugas, camat mendapatkan pelimpahan

sebagian kewenangan bupati/wali kota untuk melaksanakan sebagian Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah kabupaten/kota. Kemudian pelimpahan kewenangan bupati/wali kota, dilakukan berdasarkan pemetaan pelayanan publik yang sesuai dengan karakteristik kecamatan dan/atau kebutuhan masyarakat pada kecamatan yang bersangkutan. Dan pelimpahan kewenangan bupati/wali kota, ditetapkan dengan keputusan bupati/wali kota berpedoman pada peraturan pemerintah.

Mewujudkan pemerintahan desa yang efisien dan efektif, pengawasan penyelenggaraan pemerintahan desa oleh Camat menjadi penting. Kita tahu bahwa pengawasan adalah fungsi manajemen untuk memastikan bahwa pekerjaan sedang dilakukan sesuai rencana, jadi jika ada penyimpangan atau kesalahan, sejauh mana penyimpangan atau kesalahan itu cari tahu apa penyebabnya dan perbaiki atau tindakan korektif diambil. Pengawasan berarti berusaha untuk memastikan bahwa pelaksanaan suatu rencana atau program konsisten dengan rencana atau maksud awal yang terkandung di dalamnya. Singkatnya, pengawasan adalah kegiatan

manajemen/kepemimpinan untuk memastikan bahwa pelaksanaan rencana/program/kegiatan itu efisien dan efektif (Siagian, 2000).

Berdasarkan capaian indikator kinerja yang terdapat di kecamatan parakansalak dengan merujuk pada lakip kecamatan parakansalak tahun 2021, adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1 Capaian Indikator Kinerja Utama Kecamatan Parakansalak Tahun 2021

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Satuan	Target Tahun 2021	Realisasi Tahun 2021	Capaian Kinerja (%)
S1. Meningkatnya kepuasan masyarakat terhadap pelayanan kecamatan	S1.IK1. Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat	Nilai	84,75	93,42	110,23
	S1.IK2. Nilai Sakip	Nilai	BB	BB	100
S2. Meningkatnya Partisipasi Masyarakat Dalam Pembangunan Kecamatan	S2.IK3. Persentase peningkatan partisipasi swadaya masyarakat	%	70	60,02	85,74
RATA-RATA CAPAIAN KINERJA IKU					98,66

Sasaran strategis untuk meningkatkan kepuasan masyarakat atas pelayanan kecamatan memiliki prosentase target 84,75%. Untuk realisasinya itu sendiri melebihi target yakni 93,42%. Maka jika di prosentasekan efektivitas mencapai 110,23 sehingga dapat dikatakan melebihi target 10,23% yang menunjukkan efektivitas baik sekali. Adapun untuk sasaran strategis mengenai meningkatkan partisipasi masyarakat terhadap pembangunan memiliki prosentase target 70% dan untuk realisasinya itu sendiri tidak mencapai target yakni 60,2%. Maka jika di prosentasekan efektivitas hanya 85,74% yang menunjukkan tidak tercapainya target. Adanya kinerja yang baik dan tidak mencapai target salah satunya di pengaruhi oleh pengawasan yang dilakukan pimpinan dalam bentuk evaluasi kerja hal tersebut sesuai dengan fungsi pengawasan.

Dilihat dari permasalahan diatas dari dokumen yang peneliti amati, maka peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan judul “Pengaruh Pengawasan Pimpinan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Parakansalak” sebagai judul penelitian.

B. Identifikasi Masalah

Diketahui dari latar belakang di atas dapat identifikasi masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah kurang efektifnya kualitas kerja pegawai terbukti dari adanya sasaran yang tidak memenuhi target yaitu dalam hal meningkatkan partisipasi masyarakat terhadap pembangunan.

C. Rumusan Masalah

Dengan landasan di atas, dapat dirumuskan permasalahan yang akan dipusatkan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Bagaimana pengaruh pengawasan pimpinan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Parakansalak?
2. Bagaimana pengaruh pengawasan langsung terhadap efektivitas kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Parakansalak?
3. Bagaimana pengaruh pengawasan tidak langsung terhadap efektivitas kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Parakansalak?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini, antara lain:

1. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan pimpinan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Parakansalak.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan langsung terhadap efektivitas kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Parakansalak.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan tidak langsung terhadap efektivitas kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Parakansalak.

E. Manfaat Hasil Penelitian

1. Manfaat Teoretis

Peneliti berharap penelitian ini memiliki pilihan untuk memberikan manfaat bagi peningkatan ilmu pengetahuan, khususnya ilmu administrasi publik yang berkaitan dengan pembahasan pengaruh pengawasan pimpinan

dan efektifitas kerja pegawai serta diharapkan dapat berkontribusi positif dalam membangun kualitas instansi di Indonesia.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Penulis mendapatkan pengetahuan baru yang lebih luas tentang pengawasan pimpinan dan efektifitas kerja pegawai. Sebagai bahan belajar untuk lebih maju dan berkembang khususnya di bidang ilmu administrasi publik.

b. Bagi Instansi Terkait

Diharapkan dapat bermanfaat bagi Kantor Kecamatan Parakansalak Kabupaten Sukabumi yaitu sebagai pengetahuan dalam mencapai kualitas instansi melalui pengawasan pimpinan dan efektifitas kerja pegawai.

c. Bagi Peneliti Lain

Diharapkan dapat bermanfaat sebagai sumbangan tambahan referensi bagi peneliti-peneliti selanjutnya yang akan mengkaji mengenai pengawasan pimpinan dan efektifitas kerja pegawai.

F. Kerangka Pemikiran

Penelitian ini terdapat dua variabel yang mana variabel tersebut adalah Variabel independen (x) yang merupakan variabel bebas yang di dalam penelitian ini adalah Pengawasan Pimpinan, dan variabel dependen (y) yang merupakan variabel terikat dan dalam penelitian ini adalah Efektivitas Kerja Pegawai.

Konsep pengawasan menurut Koontz pengawasan adalah pengukuran dan perbaikan terhadap pelaksanaan kerja bawahan, agar rencana-rencana yang telah dibuat untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan dapat terselenggara.

Koontz, et.all. dalam Hutaaruk, mengenai teknik pengawasan, untuk mengetahui pelaksanaan/sikap yang dilakukan karyawan selama bekerja ada dua cara, pertama dengan kontrol langsung (*direct control*) dan kedua dengan kontrol tidak langsung (*indirect control*). Pengawasan langsung merupakan sebuah cara pemantauan yang dibuat untuk dapat mengidentifikasi dan mengoreksi sebuah penyimpangan yang tidak sesuai rencana (Hutaaruk, 2003).

Pengawasan langsung, pimpinan mengawasi pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai, Pimpinan melakukan dengan cara melihat, mengamati, dan meneliti langsung semua pekerjaan yang dijalankan dengan tujuan agar meminimalisir penyimpangan terhadap rencana semula. Menurut Koontz et.al, pengawasan langsung bisa dilaksanakan jika pimpinan dan pegawainya memiliki tingkat kualitas yang rendah (Hutaaruk, 2003).

Pengawasan tidak langsung merupakan sebuah cara pimpinan melakukan pengawasan dengan cara mengamati dan menilai hasil pekerjaan apakah sudah sesuai rencana atau tidak. Tujuannya adalah untuk mengantisipasi penyimpangan serta pimpinan dapat bersikap bagaimana untuk meminimalisir penyelewengan yang akan terjadi. Menurut Koontz

et.al, pengawasan tidak langsung bisa dilaksanakan jika pimpinan dan pegawai memiliki tingkat kualitas yang tinggi (Hutauruk, 2003).

Selanjutnya mengenai variabel terikat yaitu efektivitas para pegawai dalam bekerja juga harus di perhatikan selain dari pengawasan yang dilakukan pimpinan. Efektivitas menjadi unsur pokok untuk mencapai sebuah tujuan atau sasaran yang telah ditentukan dalam setiap organisasi. Efektivitas dapat dikatakan efektif, apabila tercapainya tujuan atau sasaran yang telah ditentukan sebelumnya.

Efektivitas kerja merupakan suatu keadaan keberhasilan kerja yang sempurna sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan (Hasibuan, 2012). Efektivitas kerja merupakan salah satu tujuan dari setiap pelaksanaan pekerjaan. Efektivitas kerja dapat dicapai jika pelaksanaan kerja sesuai dengan syarat-syarat yang diperlukan oleh pekerjaan tersebut. Syarat-syarat pelaksanaan kerja sudah ditetapkan dalam setiap perencanaan pekerjaan. Dengan adanya syarat-syarat tersebut, maka pembagian kerja akan lebih mudah dilakukan.

Efektivitas Kerja Pegawai adalah sebuah keberhasilan kerja pegawai dalam suatu organisasi sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Indikator pengawasan menggunakan teori yang dikemukakan Hasibuan, meliputi: (1) Kuantitas Kerja; (2) Kualitas Kerja; (3) Pemanfaatan Waktu; (4) Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia. Efektivitas kerja pegawai dalam penelitian ini adalah efektivitas kerja di Kantor tersebut (Hasibuan, 2007).

Kuantitas kerja merupakan volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya beban kerja dan keadaan yang didapat atau dialaminya selama bekerja. Setiap perusahaan selalu berupaya supaya efektivitas kerja dari pegawainya dapat ditingkatkan. Oleh karena itu, suatu organisasi selalu berusaha agar setiap pegawainya memiliki moral kerja yang tinggi.

Kualitas kerja merupakan sikap yang ditunjukkan oleh pegawai berubah hasil kerja dalam bentuk kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan didalam mengerjakan pekerjaan.

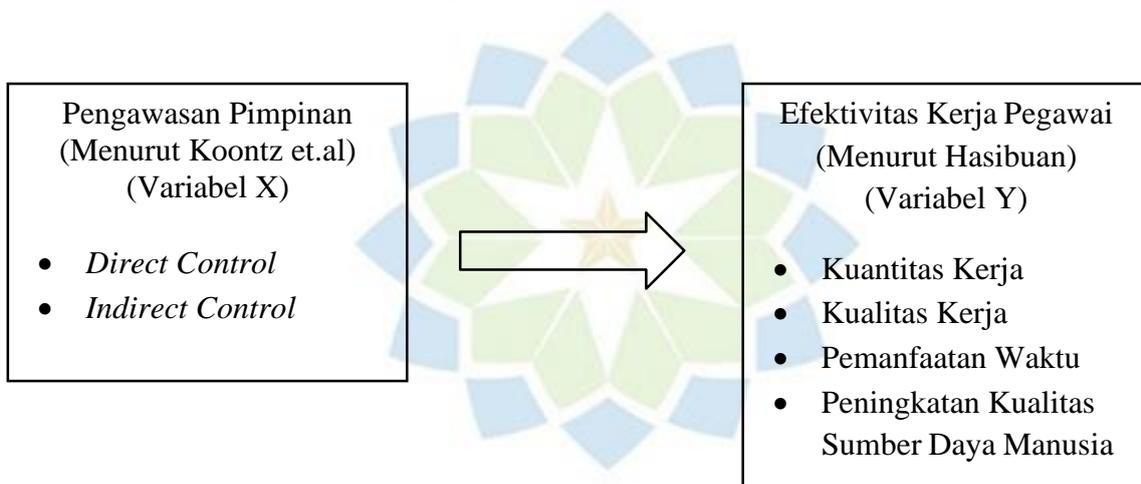
Pemanfaatan waktu setiap pegawai harus dapat menggunakan waktu seefisien mungkin, terutama dengan cara datang tepat waktu ke kantor dan berusaha untuk menyelesaikan tugas sebaik-baiknya dengan memanfaatkan waktu selama penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijakan organisasi.

Peningkatan kualitas sumber daya manusia diperlukan guna mewujudkan hasil yang diharapkan oleh setiap perusahaan. Setiap karyawan adalah sepatutnya diarahkan untuk lebih meningkatkan efektifitas kerja mereka melalui berbagai tahapan usaha secara maksimal.

Fungsi pengawasan mempunyai peran penting terhadap tingkat efektifitas kerja pegawai. Pegawai sebagai orang yang melaksanakan kegiatan atau tugas, sehingga dalam pelaksanaan kegiatan itu dituntut adanya tingkat efektifitas yang tinggi. Dengan pengawasan yang baik dapat

membuat efektivitas kerja pegawai berjalan lancar dan dapat mendorong mereka rajin mengerjakan pekerjaannya untuk menciptakan hasil kerja yang efektif. Sehingga pengawasan sangat penting dalam meningkatkan efektivitas kerja suatu pegawai. Pengawasan adalah salah satu cara pimpinan untuk lebih meningkatkan dan mempertahankan efektivitas dalam sebuah organisasi (Manulang, 2008).

Berikut merupakan skema kedua variabel tersebut:



Gambar 1. 1 Skema Pengaruh Pengawasan Pimpinan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai