

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sebagaimana diketahui bersama bahwa pimpinan dalam menjalankan pemerintahan mempunyai dua tugas, yakni tugas umum dan tugas khusus. Semakin meningkatnya pelaksanaan tugas-tugas umum pimpinan dalam Pembangunan akan mengakibatkan semakin meningkatnya proses pengawasan terhadap tugas-tugas tersebut yang merupakan konsekuensi logis dari peran pimpinan, termasuk pada Dinas Pendapatan Pengelola Keuangan Aset Daerah (DPPKAD) Kota Gorontalo.

Menurut Anthony (1999). Pengawasan adalah segenap kegiatan untuk meyakinkan dan menjamin bahwa tugas/pekerjaan telah dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, kebijaksanaan yang telah digariskan dan perintah (aturan) yang diberikan. Tidak sedikit pakar yang menekankan bahwa perencanaan merupakan “dua sisi mata rantai yang sama”. Artinya, pengawasan memang dimaksudkan untuk lebih menjamin bahwa semua kegiatan yang diselenggarakan dalam suatu organisasi/instansi didasarkan pada suatu rencana, termasuk suatu strategi yang telah ditetapkan sebelumnya tanpa mempersoalkan pada tingkat manajemen di mana rencana tersebut disusun dan ditetapkan. Pengawasan dilakukan untuk mencegah terjadinya deviasi dalam operasionalisasi suatu rencana sehingga berbagai kegiatan operasional yang sedang berlangsung terlaksana dengan baik dalam arti bukan hanya sesuai rencana akan tetapi juga dengan tingkat efisiensi dan efektivitas yang setinggi mungkin.

Dalam ruang lingkup kehidupan organisasi atau instansi, fungsi pengawasan kerja pegawai sangat diperlukan sebagai usaha dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dalam hal ini pegawai merupakan salah satu barometer suksesnya pelaksanaan tugas-tugas organisasi tersebut. Usaha yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja pegawai pada suatu instansi/institusi bukan merupakan masalah yang sangat kompleks dan memerlukan kemampuan yang maksimal dalam menegakkannya. Untuk itu pada suatu instansi sangat dibutuhkan suatu pengawasan. Karena tanpa adanya pengawasan, aktivitas kerja pegawai tidak akan berjalan lancar, dan tujuan organisasi/instansi tidak dapat tercapai secara maksimal. Suatu organisasi dalam beroperasi membutuhkan karyawan sebagai tenaga kerjanya guna meningkatkan produk yang berkualitas. Mengingat karyawan atau pegawai merupakan aset penting organisasi maka banyak hal yang perlu diperhatikan terkait dengan peningkatan kinerjanya. Campbell, et. al (dalam Cascio, 1998) menyatakan bahwa kinerja sebagai sesuatu yang tampak, dimana individu relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam mencapai produktifitas kerja yang tinggi. Tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula.

Masalah-masalah yang banyak terjadi dalam organisasi adalah tidak diselesaikan suatu penugasan, tidak ditepatinya waktu penyelesaiannya, kurangnya disiplin kerja, serta kegiatan-kegiatan lain yang menyimpang dari rencana. Banyak sebutan bagi fungsi pengawasan (*Controlling*), antara lain *evaluating*, *appraising*, atau *correcting*.

Agar pengawasan efektif, secara konseptual dan filosofis, pentingnya pengawasan berangkat dari kenyataan bahwa manusia penyelenggara kegiatan operasional merupakan makhluk yang tidak sempurna dan secara intern memiliki keterbatasan, baik dalam arti interpretasi makna suatu rencana, kemampuan, pengetahuan maupun keterampilan. Artinya dengan itikad yang paling baik, dedikasi dan loyalitas yang tinggi dan pengerahaan kemampuan mental dan fisik sekalipun, para penyelenggara (pegawai) operasional mungkin saja berbuat khilaf dan mungkin kesalahan. Kenyataan menunjukkan bahwa tidak semua para pegawai organisasi/instansi selalu menampilkan perilaku demikian. Sengaja atau tidak, perilaku negatif adakalanya muncul dan berpengaruh pada kinerja seseorang yang faktor penyebabnya beraneka ragam. Menghadapi kemungkinan demikianlah pengawasan mutlak perlu dilakukan, seperti fenomena yang terjadi pada penyelenggara kegiatan pada Dinas Pendapatan Pengelola Keuangan Aset Daerah (DPPKAD) di mana Pengawasan kinerja pegawai yang ada di dinas tersebut belum optimal, dan Kinerja pegawai pada dinas ini belum memenuhi standar yang ada, hal ini disebabkan oleh pegawai belum berkemampuan mengembangkan tugas dengan baik dalam menjalankan tugas-tugas sesuai yang diharapkan oleh Dinas tersebut. Hal inilah yang perlu dilakukan pimpinan dalam melakukan pengawasan. Terutama pengawasan pada pegawai yang bergerak dibidang pengendalian Operasi, Pengendalian Pendapatan, Pengendalian Pengeluaran Keuangan Aset Daerah yang bergerak dibidang lapangan. Dalam melakukan pengawasan pimpinan melakukan penelitian dan pemeriksaan secara berkala demi tertibnya administrasi dari semua

jenis yang dibuktikan di lapangan agar semua tugas-tugas dapat berjalan dengan lancar dan baik. Oleh sebab itu saya sebagai penulis akhirnya termotivasi untuk memilih dan membahas tentang pengawasan kinerja pegawai dengan judul **“Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelola Keuangan Aset Daerah (DPPKAD) Kota Gorontalo”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat diuraikan masalah dalam penelitian sebagai berikut :

- Pengawasan kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelola Keuangan Aset Daerah (DPPKAD) Kota Gorontalo belum optimal.
- Kinerja Pegawai yang ada pada Dinas Pendapatan Pengelola Keuangan Aset Daerah (DPPKAD) Kota Gorontalo belum memenuhi standar yang ada.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas maka penulis dapat mengemukakan rumusan masalah sebagai berikut: “Bagaimana Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan Pengelola Keuangan Aset Daerah (DPPKAD) Kota Gorontalo”.

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai dan juga menjadi sumbang pemikiran pada Dinas Pendapatan Pengelola Keuangan Aset Daerah Kota Gorontalo.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan akan memperoleh manfaat sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dalam bidang ilmu sumber daya manusia khususnya tentang ” Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan Pengelola Keuangan Aset Daerah (DPPKAD) Kota Gorontalo”.

b. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangsi pemikiran yang dapat memberikan kontribusi yang baik serta menjadi bahan masukan bagi instansi dalam rangka peningkatan serta perbaikan hasil kerja.