

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Pengawasan adalah suatu kegiatan untuk menjamin atau menjaga agar program dapat diwujudkan dengan efektif. Masing-masing organisasi mempunyai program untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, untuk menjaga agar organisasi itu dapat mencapai tujuannya mutlak harus diperlukan pengawasan. Pengawasan berfungsi menjaga agar seluruh jajaran berjalan diatas rel yang benar.

Pengawasan pada dasarnya merupakan strategi yang memfokuskan pada perbaikan proses dengan kualitas kinerja pegawai dalam tugas-tugasnya. Suatu Instansi apabila ingin maju dan sukses maka seorang pemimpin dalam menjalankan setiap tugasnya harus berusaha agar langkah-langkah yang diambil dapat dijalankan. Pengawasan merupakan suatu proses dimana seorang pemimpin atau instansi melihat apakah yang telah dilakukan sudah sesuai harapan. Jika tidak maka harus diadakan suatu perbaikan atau penyesuaian.

Menurut Amsyah (2005:65) mengemukakan pengawasan adalah kegiatan manajemen yang berkaitan dengan pemeriksaan untuk menentukan apakah pelaksanaannya sudah direncanakan sesuai dengan perencanaan, sudah sampai sejauh mana kemajuan yang dicapai dengan perencanaan dan perencanaan yang belum mencapai kemajuan, serta melakukan koreksi bagi pelaksanaan yang belum terselesaikan sesuai rencana. Pegawai perlu diberikan pengawasan agar mereka mau menjalankan tugas yang diberikan.

Rendahnya pengawasan dan kemampuan akan menyebabkan timbulnya kinerja yang rendah secara menyeluruh. Demikian sebaliknya, skor yang tinggi pada keduanya pada pengawasan dan kemampuan akan menghasilkan kinerja yang tinggi secara keseluruhan. Namun skor yang tinggi pada bidang pengawasan sangat rendah akan mengakibatkan kinerjanya rendah. Sama halnya jika pengawasan tinggi namun kemampuannya sangat rendah kinerja juga akan rendah. Dalam kondisi dimana seseorang memiliki kemampuan yang sedang-sedang saja relatif agak rendah namun disertai dengan kemampuan yang teratur dan terjaga, sangat mungkin akan menunjukkan kinerja yang melebihi kinerja orang lain yang memiliki kemampuan tinggi tetapi dengan pengawasan yang rendah.

Konsep kinerja pada dasarnya menyatakan kemampuan seorang dalam mencapai tujuan atas sasaran tertentu. Sehingga pegawai dituntut untuk dapat memberikan yang terbaik dalam pekerjaannya. Dengan demikian pengawasan kepada pegawai sangat perlu sehingga terjadi peningkatan kinerja yang dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut Hasibuan (2006:195) kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai, kedisiplinan, kreativitas, kerjasama dan kepribadian.

Berdasarkan uraian di atas nampak bahwa secara teori pengawasan dalam lingkungan pekerjaan dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan oleh karenanya pengawasan pegawai adalah suatu hal yang harus dikembangkan kepada setiap organisasi. Pada dasarnya setiap instansi pemerintah maupun swasta, bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan mencapai hasil kerja yang optimal. Untuk itu pimpinan hendaknya berusaha agar karyawan mempunyai kemampuan dan saling mengawasi dalam pelaksanaan tupoksi (tugas, pokok, dan fungsi) mereka masing-masing.

Disinilah pentingnya peranan pengawasan untuk mendorong semangat kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pengawasan pada suatu organisasi atau perusahaan bertujuan untuk mendorong semangat kerja para karyawan agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan demi terwujudnya suatu organisasi. Pimpinan yang mengarahkan melalui pengawasan akan menciptakan kondisi dimana pegawai merasa mendapat inspirasi untuk bekerja keras.

Kantor Camat Suwawa merupakan salah satu kantor yang melakukan segala aktivitas yang berhubungan dengan pengelolaan pemerintahan pelayanan masyarakat yang pengawasannya terhadap pegawai belum terlalu optimal sehingga dapat mempengaruhi kinerja dari para pegawai. Terkadang pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan tidak dapat diselesaikan dengan baik dan masih terdapat banyak kesalahan dalam bekerja. Hal ini dikarenakan oleh pengawasannya yang belum terlalu diterapkan oleh pimpinannya sehingga dapat menimbulkan kinerja pegawai yang masih rendah.

Gambaran umum dari Kantor Camat Suwawa sebagai salah satu wadah atau tempat untuk melakukan segala aktifitas yang berhubungan dengan pengelolaan administrasi pemerintahan, pembangunan dan pembinaan masyarakat mulai dari pengelolaan surat menyurat, kearsipan dan sebagainya.

Adapun fenomena-fenomena yang berkaitan dalam penelitian ini berupa, Kurangnya pengawasan dari pimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai disebabkan standar pengawasan yang akan digunakan dalam pengawasan pekerjaan pegawai belum sebagaimana diharapkan. Rendahnya kinerja pegawai, dikarenakan pegawai yang kurang bertanggung jawab dengan tupoksinya masing-masing dan kurangnya tindakan perbaikan oleh pegawai apabila terdapat

masalah – masalah atau hambatan dalam melaksanakan tugas. Berdasarkan realita yang terjadi menunjukkan bahwa pengawasan pimpinan terhadap pegawai belum maksimal.

Berdasarkan kenyataan tersebut maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul "PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT SUWAWA"

1.2 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang di atas maka dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

Standar pengawasan yang akan digunakan dalam pengawasan pekerjaan pegawai belum sebagaimana diharapkan, Penerapan pengawasan yang diterapkan belum dilaksanakan secara efektif dan dinamis, Belum terwujudnya kesepakatan antara pelaksana pengawasan dan pegawai, Belum adanya ketepatan tentang materi pengawasan dengan masalah sasaran yang dikenai tindakan.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dipaparkan di atas, maka dapat dirumuskan sebagai berikut Seberapa besar Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Suwawa ?

1.4 Tujuan penelitian

Berangkat dari rumusan masalah yang ada, maka tujuan penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Suwawa.

1.5 Manfaat penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan sebagai berikut :

1. Manfaat Praktis :

Sebagai bahan masukan bagi instansi bagi upayanya menciptakan kinerja kerja pegawai yang efektif.

2. Manfaat Teoritis :

Dapat berguna dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya ilmu yang berkaitan dengan pengawasan serta kinerja kerja pegawai.