

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Perubahan lingkungan yang begitu cepat mengharuskan setiap organisasi untuk terus melakukan revisi ulang atas aktivitas yang dilakukan dalam mencapai tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan tersebut dibutuhkan sumber daya manusia yang handal sesuai dengan kapasitas yang dibutuhkan. Demikian pula halnya dengan instansi pemerintah di era otonomi saat ini, dimana pegawai dituntut mampu memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat. Maka untuk itu tentu dibutuhkan pegawai-pegawai yang benar-benar memiliki dedikasi yang tinggi dalam rangka menjalankan aktivitas organisasi/lembaga. Selain itu, agar pegawai bekerja sesuai dengan fungsi dan tanggungjawabnya dibutuhkan pula adanya sebuah sistem pengawasan yang dirancang dengan efektif, sehingga tidak akan ada pegawai yang tidak melaksanakan pekerjaannya dengan baik, karena mereka merasa diawasi dan takut melakukan kesalahan dengan melanggar peraturan yang telah ditetapkan karena melanggar peraturan merupakan sebuah wujud dari ketidakdisiplinan pegawai dalam bekerja dan akan mengakibatkan diberikan sanksi atau hukuman.

Pengawasan yang dilakukan juga harus bertitik tolak dan mengacu pada rencana kegiatan yang akan dikerjakan sesuai program kerja yang telah ditetapkan. Guntur dkk, (2005:89) mengatakan bahwa pengawasan adalah sebagai keseluruhan kegiatan membandingkan, mengukur apa yang sedang atau sudah dilaksanakan c 1 a yang telah ditetapkan sebelumnya

dengan kriteria, norma dan standar. Untuk dapat mewujudkan suatu rencana kerja yang terprogram tersebut perlu dilakukan suatu pengawasan yang simultan dalam mendukung efektivitas dari suatu rencana yang ada. Faktor yang membuat pengawasan semakin diperlukan oleh setiap organisasi adalah karena adanya perubahan lingkungan organisasi yang terjadi, terjadinya peningkatan kompleksitas organisasi, sering terjadinya kesalahan-kesalahan serta kebutuhan pimpinan dalam mendelegasikan wewenang (*authority*). Dalam melakukan pengawasan, pimpinan akan lebih efektif serta mampu memperkecil kesalahan dari tugas yang dilakukan bawahan khususnya mengenai usaha dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai. Sehingga dapat disimpulkan bahwa peningkatan prestasi kerja pegawai sangat berhubungan dengan pengawasan, baik pengawasan sebelum kegiatan maupun pengawasan dalam pelaksanaan kegiatan

Seperti halnya yang terjadi di Kantor Camat Bulango Utara yang merupakan salah satu instansi pemerintah yang ada di Kabupaten Bone Bolango yang bertugas dalam melayani kepentingan masyarakat, sehingga diperlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh para pegawainya. Faktor pengawasan merupakan faktor penting bagi instansi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Permasalahan terkait dengan sumber daya manusia masih saja terjadi di Kantor Camat Bulango Utara, permasalahan tersebut adalah rendahnya prestasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini didasarkan pada rendahnya prestasi kerja pegawai yang diperoleh di Kantor Camat Bulango Utara, yang dijabarkan pada tabel berikut:

Tabel 1. Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Camat Bulango Utara  
Kabupaten Bone Bolango

Jumlah Pegawai	Prestasi Kerja Pegawai								
	Kualitas Pekerjaan yang dihasilkan			Jumlah Pekerjaan yang dilakukan			Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan		
	Kriteria	Jlh	%	Kriteria	Jlh	%	Kriteria	Jlh	%
38 Orang	Baik	20	52,63	Baik	18	47,37	Tepat	19	50,00
	Cukup	11	28,95	Cukup	14	36,84	Cukup	9	23,68
	Kurang	7	18,42	Kurang	6	15,79	Kurang	10	26,32
	Jumlah	38	100		38	100		38	100

**Sumber Data: Tata Usaha Kantor Camat Bulango Utara, 2015**

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa prestasi kerja pegawai yang berkaitan dengan kualitas pekerjaan yang dihasilkan masih ada sebagian pegawai yakni 11 orang atau 53.63% yang memiliki kualitas pekerjaan yang dihasilkan dan 7 orang atau 18.42% yang masih kurang memiliki kualitas kerja yang baik. Hal ini terjadi karena pegawai kurang menaati dan melaksanakan tugas yang diberikan, serta masih adanya pegawai yang kurang mampu dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Sedangkan yang memiliki jumlah pekerjaan yang dilakukan cukup baik ada 14 orang atau 36.84% dan yang tidak kurang memiliki jumlah pekerjaan yang dilakukan ada 6 orang atau 15.79%. hal terjadi karena kurangnya kerjasama antar bawahan dengan bawahan maupun dengan atasan dan pegawai kurang memiliki tanggungjawab atas pekerjaan yang dilakukan. Kemudian yang berkaitan dengan ketepatan waktu pegawai dalam melakukan pekerjaan masih ada 9 orang atau 23.68% yang cukup tepat dan 10 orang atau 18.42% yang masih kurang tepat waktu dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini terjadi karena pegawai kurang menaati aturan-aturan yang telah ditetapkan dalam pekerjaan dan kurang menerapkannya disiplin waktu dalam bekerja.

Untuk itu dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai, pimpinan harus melakukan pengawasan secara berkala sehingga disiplin kerja dalam diri

pegawai meningkat. Dengan adanya pengawasan, maka akan mendorong seorang pegawai untuk melakukan suatu kegiatan dengan menggunakan seluruh kemampuannya untuk mencapai tujuan. Seorang pegawai akan mengerahkan segenap kemampuannya untuk melaksanakan pekerjaan bilamana dalam mengerjakan pekerjaan tersebut terdapat sistem pengawasan yang terkoordinir.

Berdasarkan latar belakang uraian permasalahan di atas, mendorong penulis untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengawasan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Camat Bulango Utara Kabupaten Bone Bolango”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka identifikasi permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pegawai kurang menaati tata tertib kantor dan aturan pelaksanaan kerja yang diberikan.
2. Masih ada sebagian pegawai yang kurang memiliki tanggungjawab terhadap pekerjaan yang dilakukan.
3. Kurangnya kerjasama antar bawahan dengan bawahan maupun dengan atasan.
4. Masih ada pegawai yang kurang mampu dalam melaksanakan tugas yang diberikan.
5. Hasil pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai tidak sesuai dengan jumlah pekerjaan yang ditentukan

### **1.3 Rumusan Masalah**

Untuk lebih fokus dalam penulisan, maka peneliti membuat perumusan masalah adalah seberapa besar pengaruh pengawasan terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Camat Bulango Utara Kabupaten Bone Bolango?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengawasan terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Camat Bulango Utara Kabupaten Bone Bolango.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **1. Manfaat Teoritis**

Dengan mengetahui pengaruh pengawasan terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Camat Bulango Utara Kabupaten Bone Bolango, maka dapat memperkaya pengetahuan mengenai pengawasan dan prestasi kerja pegawai dalam lingkungan pemerintahan, khususnya di lingkungan Kecamatan.

#### **2. Manfaat Praktis**

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi camat Bulango Utara Kabupaten Bone Bolango dalam upayanya untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai melalui pengawasan yang ketat, dapat memberikan manfaat bagi Peneliti yang berkaitan dengan kajian tentang pengawasan dan prestasi kerja yang dapat dijadikan bahan perbandingan antara teori-teori dari ilmu manajemen, dan dapat memberikan tambahan

informasi bagi peneliti berikutnya dan sebagai bahan untuk menambah wawasan serta pengetahuan pentingnya pengawasan dan prestasi kerja dalam sebuah organisasi atau lembaga pemerintahan.