

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Restrukturisasi pembangunan nasional umumnya, dibutuhkan peningkatan produktivitas kerja pegawai, agar dapat melaksanakan tugas yang ada dengan sebaik mungkin. Oleh karena itu, perlu diperhatikan sikap dasar pegawai terhadap diri sendiri, kompetensi, pekerjaan saat ini serta gambaran mereka mengenai peluang yang dapat diraih dalam struktur organisasi yang baru. Namun, tidak dapat dipungkiri juga bahwa perubahan struktur organisasi yang baru dapat mengakibatkan ketegangan dan kecemasan karena menghadapi sesuatu yang berbeda dari sebelumnya.

Sehubungan dengan hal itu, Yuniarsih dan Suwatno (2009: 158) mengatakan bahwa konsep produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang berorientasi pada perbaikan yang berkelanjutan (*continuous improvement*), dan mempunyai pandangan bahwa kinerja hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan kinerja hari esok mesti lebih baik dari prestasi hari ini. Pola perilaku yang demikian akan mendorong bawahan untuk terus berusaha meningkatkan kualitas kerja mereka, sebagai salah satu stimulus untuk selalu berbuat yang terbaik. Bawahan yang memiliki perilaku demikian terdorong untuk menjadi dinamis, kreatif, inovatif, terbuka, responsif, dan adaptif terhadap perubahan, namun tetap konsisten pada jati dirinya dan bersikap hati-hati terhadap dampak perubahan tersebut.

Produktivitas pegawai merupakan kemampuan seperangkat sumber-sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu atau perbandingan antara

pengorbanan (Input) dengan penghasilan (Output). Semakin kecil pengorbanan yang diperlukan untuk mencapai penghasilan tertentu dikatakan kurang produktif. Lebih lanjut diungkapkan oleh Gaol, bahwa produktivitas dapat terwujud sebagai prestasi pegawai tersebut dalam lingkungan kerjanya. Sehingga dapat dikatakan sebagai sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok hari esok harus lebih baik dari hari ini (Gaol dan Jimmy, 2014: 686).

Salah satu masalah utama dalam sumber ketenagakerjaan di Indonesia adalah produktivitas tenaga kerja yang rendah. Didalam pemahaman ini terkandung makna sinkronisasi. Antara apa yang telah direncanakan, kemudian dilaksanakan dan akhirnya di arahkan agar tidak terjadi penyimpangan antara rencana dan pelaksanaannya. Rendahnya produktivitas tenaga kerja seringkali dikaitkan dengan pengawasan pemimpin. Sehingga penilai atas produktivitas adalah suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang dijalankan, dilaksanakan, direncanakan, atau diperhatikan (Suriansyah 2014: 3)

Salah satu indikator yang mempengaruhi upaya meningkatkan produktivitas yang efektif dan efisien adalah gaya kepemimpinan dan human relation yang diterapkan oleh pimpinan perusahaan. Produktivitas merupakan sikap mental yang mempunyai pandangan bahwa untuk kehidupan hari ini akan lebih baik dari hari kemarin dan hari esok adalah lebih baik dari hari ini. Para pegawai itu adalah manusia yang mempunyai pribadi yang beraneka ragam yang harus dihormati dan dihargai harkat dan martabatnya

Seorang pegawai yang produktif adalah pegawai yang cekatan dan mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai mutu yang ditetapkan dan waktu yang lebih singkat, sehingga akhirnya dapat tercapai tingkat produktivitas kerja pegawai yang tinggi. Dengan demikian penting bagi seorang manajer berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai, agar instansi dapat berkembang dan dapat mempertahankan usahanya. Untuk mendapatkan suatu hasil pekerjaan yang baik dan bermutu tinggi maka diperlukan pengawasan yang baik. Pengawasan adalah kegiatan manajer/pimpinan yang mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan dan atau hasil yang dikehendaki. Pada setiap instansi pemerintah maupun swasta memerlukan pengawasan dari pihak pimpinan. Pengawasan ini dilakukan oleh manajer sebagai suatu usaha membandingkan apakah yang dilakukan sesuai dengan rencana yang ditetapkan. Hal ini berarti juga pengawasan merupakan tindakan atau kegiatan pimpinan yang mengusahakan agar pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan atau hasil kerja yang dikehendaki (Yusuf, dkk 2014: 2).

Pemimpin merupakan tokoh sentral yang sangat berpengaruh bagi perkembangan organisasi institusi yang di pimpinnya. Untuk itu menyangkut perilaku pemimpin dalam proses kepemimpinan menurut Rivai (2013:5-6) dikemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi perilaku seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu. Kepemimpinan merupakan masalah sosial yang di dalamnya terjadi interaksi antara pihak yang memimpin dengan pihak yang dipimpin untuk

mencapai tujuan bersama, baik dengan cara mempengaruhi, membujuk, memotivasi, dan mengkoordinasi.

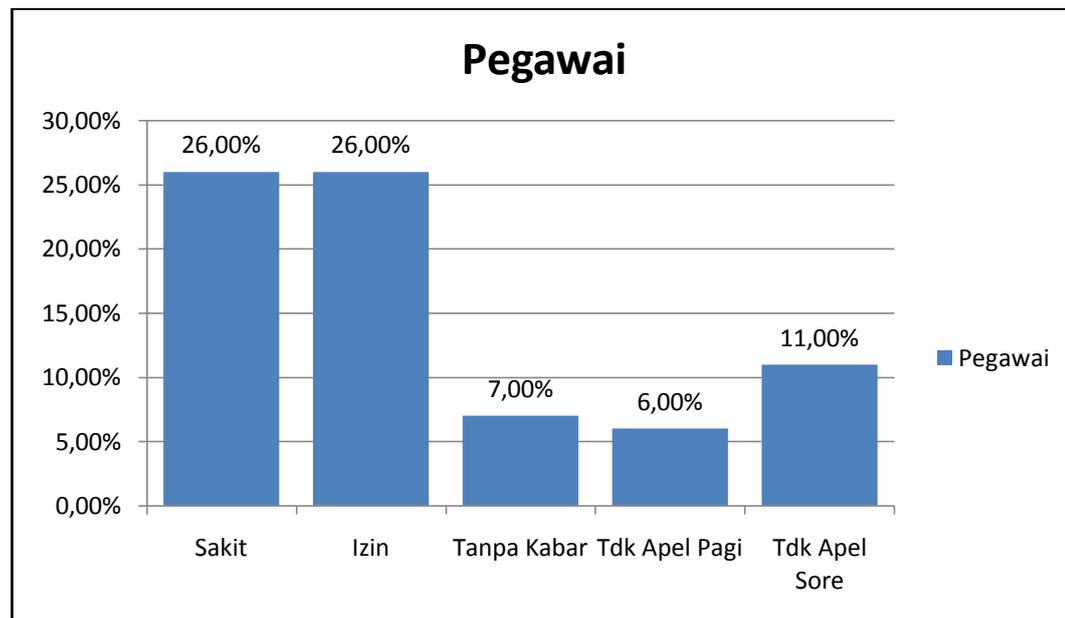
Dari sini dipahami bahwa tugas seorang pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya, Tidak hanya terbatas pada kemampuannya dalam melaksanakan program-program saja, tetapi lebih dari itu, yaitu pemimpin harus mampu melibatkan seluruh lapisan organisasinya, anggotanya atau masyarakatnya untuk ikut berperan aktif sehingga mereka mampu memberikan kontribusi yang positif dalam usaha mencapai tujuan. Keberhasilan suatu organisasi baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu, sangat tergaritung pada mutu kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan. Siagian (2012: 127) berpendapat bahwa kiranya dapat dikatakan mutu kepemimpinan yang terdapat dalam suatu organisasi memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi tersebut dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam produktivitas dari pegawai yang dipimpinnnya

Pernyataan tersebut mengimplikasikan bahwa pengawasan kepemimpinan digunakan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya melalui kegiatan mengendalikan, memimpin, inemengaruhi pikiran, perasaan atau tingkah laku orang lain. Jika dikaitkan dengan produktivitas kerja, maka ketika pimpinan menetapkan tujuan yang ingin dicapai adalah peningkatan kinerja, maka pimpinan akan menggunakan kepemimpinannya untuk mengendalikan bawahannya agar mengarah pada peningkatan produktivitas kerja. Sebagai hasilnya, melalui

kepemimpinan yang baik maka organisasi akan berhasil mencapai target produktivitas kerja yang diharapkan

Penelitian ini dilaksanakan pada kantor kecamatan Sibatana yang merupakan salah satu kecamatan di Kota Gorontalo. Sebagaimana pengamatan dan observasi awal ditemukan masalah mengenai produktivitas yang dapat diidentifikasi merupakan bagian dari indikator produktivitas itu sendiri. Dimana mengenai kemampuan dapat dilihat bahwa pegawai telah mampu untuk memberikan hasil atau output kerja namun begitu masih harus dibenagi sehingga adanya revisi-revisi pekerjaan oleh pimpinan, kemudian terkait dengan aspek meningkatkan hasil kerja dapat diamati bahwa pegawai belum begitu inisiatif yang dapat dilihat dari kurang intrensifnya pegawai dalam mengikuti setiap kegiatan pelatihan dan pendidikan sehingga dalam hal ini dapat dikatakan bahwa masih minimnya program pengembangan diri bagi pegawai.

Sementara itu, dari aspek efisiensi dapat dilihat dari data absensi, dimana data absen pegawai kantor kecamatan Sibatana periode Januari-Desember 2015 dapat digambarkan melalui histogram berikut ini:



Gambar 1.1: Data Absensi Pegawai Kantor Camat Sipatana Januari-Desember

Berdasarkan histogram yang digambarkan di atas maka peneliti mendeskripsikan bahwa masih terdapat jumlah pegawai yang berjumlah 26 orang yang sakit masih berkisar 26%, yang izin dikisaran 26%, tanpa kabar 7%, dan yang tidak mengikuti apel pagi dan sore masih berkisar 6% dan 11%. Artinya bahwa tingkat produktivitas kerja pegawai di kantor kecamatan sipatana selama periode Januari-Desember 2015 masih cenderung kurang maksimal.

Dari data yang telah dikemukakan diatas penulis masih menemukan beberapa masalah terkait produktivitas kerja pegawai ditinjau dari aspek pengawasan pimpinan, dimana untuk pengawasannya masih cenderung kurang maksimal dapat dilihat dari masih sedikitnya proses pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan, staf masih merasa bebas bekerja dan tidak teratur pada waktu-waktu kerja sesuai dengan yang diinginkan kantor, serta selain itu Belum maksimalnya tingkat pelayanan pegawai kepada masyarakat sehingga terkadang masyarakat harus

menunggu berjam-jam untuk bisa memperoleh apa yang dibutuhkan seperti untuk pengurusan KTP dan lain-lain.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk meneliti tentang **“Produktivitas Kerja Pegawai Ditinjau Dari Aspek Pengawasan Pimpinan Pada Kantor Kecamatan Sipatana Kota Gorontalo”**.

1.2 Fokus Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat di jabarkan fokus masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Tingkat produktivitas kerja pegawai ditinjau dari aspek pengawasan pimpinan Pada Kantor Kecamatan Sipatana Kota Gorontalo.
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai ditinjau dari aspek pengawasan pimpinan Pada Kantor Kecamatan Sipatana Kota Gorontalo

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan fokus masalah, maka permasalahan dalam penelitian ini yakni:

1. Bagaimanakah tingkat produktivitas kerja pegawai ditinjau dari aspek pengawasan pimpinan Pada Kantor Kecamatan Sipatana Kota Gorontalo?
2. Faktor-faktor apa sajakah yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai ditinjau dari aspek pengawasan pimpinan Pada Kantor Kecamatan Sipatana Kota Gorontalo?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui tingkat produktivitas kerja pegawai ditinjau dari aspek pengawasan pimpinan Pada Kantor Kecamatan Sipatana Kota Gorontalo.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja ditinjau dari aspek pengawasan pimpinan pegawai Pada Kantor Kecamatan Sipatana Kota Gorontalo

1.5 Manfaat Penelitian

a. Manfaat praktis

- Sebagai bahan masukan atau pertimbangan bagi pimpinan satuan kerja mengenai pentingnya produktivitas kerja pegawai.
- Sebagai kontribusi pemikiran tentang mekanisme dan prosedur yang dapat ditempuh dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

b. Manfaat Akademis

- Bagi penulis, penelitian ini sangat bermanfaat untuk melatih dan berfikir objektif dalam memecahkan masalah secara ilmiah.
- Untuk menambah pengetahuan teoritis dan memperkaya wawasan dan pengalaman bagi penulis.