

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap instansi akan berusaha semaksimal mungkin untuk melakukan pencapaian tujuan instansi dengan efektif dan efisien. Efektif dan efisien sangat tergantung dari sistem instansi dalam mengelola Sumber Daya Manusia (SDM). Hal ini berdasarkan instansi pemerintah mencari pilihan yang tepat untuk membantu apa yang diharapkan, seperti diperlukannya pengawasan terhadap kinerja pegawai yang terdapat pada instansi.

Pengawasan merupakan suatu kegiatan yang akan dilaksanakan agar Sumber Daya Manusia (SDM) didalam instansi dapat digunakan untuk mencapai tujuan organisasi. Pengawasan tersebut bisa melalui mengawasi hasil kerja dari pegawai. Hal itu dilakukan dengan cara tanpa melihat struktural organisasi, tujuan dari pengawasan tersebut adalah menghapus kendala-kendala yang mungkin datang dan sistem prosedur yang tidak sejalan dengan tujuan organisasi. Tercapainya tujuan tersebut dapat dijamin apabila bawahan dalam menjalankan tugasnya perlu dilakukan evaluasi, sehingga untuk membuat keputusan sendiri dan bertindak atas inisiatif sendiri justru lebih bergantung pada adanya tujuan sasaran dengan memperhatikan aspek kinerja.

Pengawasan bertujuan menilai hasil kerja dari setiap hasil kinerja pegawai, sehingga semua pekerjaan dapat dikerjakan sesuai dengan sistem prosedur yang tidak sejalan dengan tujuan organisasi dan pemberdayaan sebagai proses untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut. Pengawasan merupakan suatu aktivitas atau kegiatan yang dilaksanakan agar sumber daya manusia didalam organisasi dapat digunakan secara efektif dan efisien untuk mencapai berbagai tujuan organisasi. Jadi pengawasan merupakan upaya atau usaha untuk membangun daya itu dengan mendorong, memotivasi, dan membangkitkan kesadaran individu akan potensi yang dimiliki serta berusaha untuk mengembangkan.

Nielwaty, *et al.*, (2017), mengemukakan bahwa “Pengawasan merupakan sebuah aspek penting dalam manajemen aparatur negara agar segala tugas, fungsi, dan program-program yang dijalankan pemerintah dapat berjalan sebagaimana mestinya”.

Wibowo dalam Sudaryo *et al.*, (2020:207) mengemukakan bahwa “Pengukuran kinerja pegawai antara lain menggunakan aspek kualitas kerja, produktivitas kerja, ketepatan waktu, biaya, kerja sama, inisiatif dan tanggung jawab”.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan untuk memudahkan kepala badan memberikan pekerjaan terhadap bawahannya supaya bisa diselesaikan sesuai dengan kebutuhan baik waktu, jumlah mutu yang optimal, efisiensi, efektivitas, daya kreatifitas dan produktivitas yang tinggi serta cara kerja yang inovatif merupakan refleksi dari kinerja yang harus diwujudkan oleh setiap organisasi apabila ingin tetap eksis.

Tingginya produktivitas dan kinerja yang dicapai oleh sebuah organisasi tidak terlepas dari keberhasilan prestasi kerja yang diraih oleh para pegawainya, akan tetapi untuk meraih prestasi kerja tidaklah semudah membalikan telapak tangan, hal tersebut hanya dapat diraih melalui berbagai usaha keras dari keseluruhan komponen yang terlibat terutama yang berkaitan dengan sistem kepemimpinan yang diterapkan sebagai suatu kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan. Dan untuk mewujudkan hal tersebut diperlukan seorang pimpinan yang mampu berperan sebagai atasan dan serta cekatan dalam mengambil keputusan dan bisa mempengaruhi pikiran orang lain terutama bawahannya untuk berfikir dan bertindak secara positif sehingga dapat memberikan sumbangan nyata dalam pencapaian tujuan organisasi.

Dalam upayanya untuk meningkatkan kualitas sumber daya aparatur yang profesional sesuai dengan visi dan misinya, Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karo memerlukan pengawasan untuk dapat meningkatkan kualitas aparatur atau sumber daya aparatur dan dapat mewujudkan dan melaksanakan pemerintahan yang bersih (*good governance*) melalui peningkatan kualitas

pegawainya. Apabila sumber daya aparatur tidak dengan benar dan tegas ditingkatkan kualitasnya bukan tidak mungkin tujuan yang tertuang dalam visi dan misi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karo tersebut sulit tercapai dan bentuk pelayanannya tidak bisa ditingkatkan.

Salah satu fakta yang ada di Badan Kepegawaian Daerah adalah mempunyai kinerja yang normal, pengertian normal disini ialah pegawai bisa melakukan kesalahan atau penyimpangan kerja dimana pegawai datang terlambat dan melakukan pelaksanaan tugas pokok tidak tepat waktu. Melihat penyimpangan kerja tersebut sudah menjadi hal yang sangat biasa dalam bekerja, maka dari itu sangat dibutuhkannya pengawasan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 1.1 Persentase Data Pengawasan Absensi Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karo Tahun 2021

Bulan	Jumlah Pegawai	Kehadiran (Rata-Rata Perhari)	Terlambat Masuk (Rata-rata Perhari)
Januari	31	12%	9,20%
Februari	31	14%	9,58%
Maret	31	12%	9,57%
April	31	15%	10,00%
Mei	31	15%	10,00%
Juni	31	15%	10,00%
Juli	31	15%	10,00%
Agustus	31	15%	9,64%
September	31	15%	9,57%
Oktober	31	15%	9,61%
November	31	14%	9,65%
Desember	31	15%	9,58%
Jumlah		14%	9,70%

Sumber: Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karo 2022

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dijelaskan bahwa persentasi kehadiran pegawai dalam setahun sebanyak 14% pegawai tidak masuk kantor dan persentase keterlambatan dalam setahun sebanyak 9,70% pegawai. Hal ini dikarenakan kurangnya pengawasan sehingga pegawai kehilangan jam kerja dan pegawai kurang optimal dalam mengerjakan pekerjaan.

Jika di dalam suatu organisasi faktor pengawasan tidak berjalan, maka hasil pekerjaan akan buruk sekali dan tidak akan optimal bahkan jauh dari kata mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Oleh sebab itu, pimpinan harus melakukan pengawasan yang efektif sehingga pegawai mampu mencapai kinerja yang baik. Dengan melihat kurangnya pengawasan dari pimpinan sehingga rasa tanggung jawab pun akan berkurang, hal ini tidak bisa dibiarkan terus menerus sebab akan mempengaruhi kinerja pegawai.

Tabel 1.2 Persentase Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karo Dari Tahun 2020-2021

No.	Bulan	Rata-Rata Persentase 2020	Rata-Rata Persentase 2021
1	Januari	96,32%	96,34%
2	Februari	98,68%	97,43%
3	Maret	95,52%	98,86%
4	April	99,57%	99,11%
5	Mei	99,78%	98,28%
6	Juni	100%	98,45%
7	Juli	100%	99,11%
8	Agustus	99,11%	98,23%
9	September	99,33%	98,58%
10	Oktober	98,80%	99,36%
11	November	98,88%	99,13%
12	Desember	98,64%	99,13%
Total Rata-Rata		98,72%	98,44%

Sumber: Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karo 2022

Berdasarkan tabel 1.2 telah terjadi fluktuasi persentase kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karo dari tahun 2020 sampai dengan tahun 2021. Dimana pada bulan Januari 2020 sebesar 96,32% menjadi sebesar 96,34% pada 2021, Februari 2020 sebesar 98,68% menjadi sebesar 97,43% pada 2021, Maret 2020 sebesar 95,52% menjadi sebesar 98,86% pada 2021, April 2020 sebesar 99,57% menjadi sebesar 99,11% pada 2021, Mei 2020 sebesar 99,78% menjadi sebesar 98,28% pada 2021, Juni 2020 sebesar 100% menjadi sebesar 98,45% pada 2021, Juli 2020 sebesar 100% menjadi sebesar 99,11% pada 2021, Agustus 2020 sebesar 99,11% menjadi sebesar 98,23% pada 2021, September 2020 sebesar 99,33% menjadi sebesar 98,58% pada 2021, Oktober 2020 sebesar 98,80% menjadi sebesar 99,36% pada 2021, November 2020 sebesar 98,88% menjadi sebesar 99,13% pada 2021, Desember 2020 sebesar 98,64% menjadi sebesar 99,13% pada 2021.

menjadi sebesar 98,28% pada 2021, Juni 2020 sebesar 100% menjadi sebesar 98,45% pada 2021, Juli 2020 sebesar 100% menjadi sebesar 99,11% pada 2021, Agustus 2020 sebesar 99,11% menjadi sebesar 98,23% pada 2021, September 2020 sebesar 99,33% menjadi sebesar 98,58% pada 2021, Oktober 2020 sebesar 98,80% menjadi sebesar 99,36% pada 2021, November 2020 sebesar 98,88% menjadi sebesar 99,13% pada 2021, Desember 2020 sebesar 98,64% menjadi sebesar 99,13%. Pada tabel 1.2 bisa dilihat terjadi penurunan persentase rata-rata persentase kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karo dari tahun dari 2020 sebesar 98,72% menurun menjadi 98,44% di Badan Kepegawaian daerah Kabupaten Karo.

Berdasarkan hasil observasi, informasi dan wawancara yang dilakukan, penulis mendapatkan informasi bahwa masalah yang terjadi di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karo terdapat pada pengawasan dan kinerja pegawai. Maka dari itu, penulis melakukan penelitian lebih lanjut dalam bentuk penelitian proposal skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karo”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Dari uraian latar belakang yang sudah dijelaskan sebelumnya maka dalam penelitian ini dapat diidentifikasi masalahnya, antara lain:

1. Pengawasan kurang tepat waktu. Pimpinan kurang memberikan pengawasan pada pegawai melalui arahan agar bawahan dapat hadir tepat waktu di Kantor.
2. Kinerja pegawai masih kurang efektif dan kurang optimal. Hal ini dapat dilihat dari terlambatnya informasi pekerjaan yang harus dikumpulkan, disampaikan dan dievaluasi.

1.3 Batasan Masalah

Mengingat tentang keterbatasan penulis perlu setidaknya permasalahan dalam penelitian ini dibatasi agar pemecahan masalah bisa dilaksanakan dengan fokus. Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka

penulis membatasi masalah yang akan dijadikan sebagai batasan masalah dalam penyelesaian penelitian ini adalah masalah pengawasan dan kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karo.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah : Apakah pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karo?

1.5 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui apakah pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karo.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini antara lain:

1. Bagi Penulis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memperdalam ilmu pengetahuan yang diperoleh dari pengawasan dan kinerja pegawai serta untuk memenuhi syarat sarjana strata satu (SI) pada Fakultas Sosial dan hukum (SOSHUM) Universitas Quality Berastagi (UQB).

2. Bagi Fakultas dan Universitas

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi tentang pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai terutama mahasiswa Universitas Quality Berastagi (UQB).

3. Bagi Instansi

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai masukan bagi pihak Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karo dalam upaya meningkatkan kinerja pegawainya.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai bahan referensi untuk melakukan penelitian yang relevan dikemudian hari.

