

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia merupakan komponen utama suatu organisasi dan menjadi perencana dan pelaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan instansi. Pada hakikatnya, sumber daya manusia berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir, dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Kinerja organisasi harus tercipta dengan baik agar penyelenggaraan organisasi dapat berjalan dengan baik sehingga tercapainya tujuan. Salah satu tolok ukur dalam mengukur keberhasilan kinerja organisasi yaitu dengan prestasi kerja yang dikaitkan dengan pencapaian hasil dari standar kerja yang telah ditetapkan. Kualitas hasil kerja merupakan komponen utama dalam keberhasilan kinerja instansi. Selain itu, dalam mengukur keberhasilan kinerja instansi/organisasi dapat juga diukur dengan ketepatan waktu kerja pegawainya.

Sehubung dengan hal tersebut, agar tujuan organisasi dapat berjalan secara efektif maka pegawai harus diarahkan sesuai dengan tujuan organisasi. Oleh karena itu, pegawai diharapkan dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan yang telah ditetapkan. Untuk dapat mengetahui pelaksanaan kegiatan pelayanan publik

yang dilakukan oleh aparatur sipil negara atau pegawai dilakukanlah kegiatan nyata dengan pengawasan.

Pengawasan merupakan salah satu fungsi manajemen. Ada beberapa fungsi manajemen yaitu perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pelaksanaan (*actuating*), dan pengawasan (*controlling*). Perencanaan dibutuhkan untuk memberikan arah kepada organisasi guna menetapkan cara terbaik untuk mencapai tujuan. Pengorganisasian dibutuhkan untuk dapat merancang bentuk organisasi yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Pelaksanaan dibutuhkan untuk menggerakkan organisasi agar berjalan sesuai dengan pembagian kerja. Dan pengawasan dibutuhkan untuk mengawasi apakah gerakan dari organisasi sudah sesuai dengan rencana atau belum.

Pelaksanaan pengawasan itu penting artinya bagi organisasi baik instansi maupun perusahaan swasta, karena dengan adanya pelaksanaan pengawasan terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai atau karyawan dalam suatu perusahaan maka akan dapat diketahui kesalahan-kesalahan dan penyimpangan yang terjadi dari pelaksanaan suatu pekerjaan. Sehingga dengan pelaksanaan pengawasan yang baik diharapkan kinerja pegawai atau karyawan dapat lebih ditingkatkan.

Seorang pimpinan tentunya memiliki tanggung jawab dalam pencapaian tujuan suatu organisasi. Seorang pimpinan mempunyai tugas untuk memimpin, merumuskan, mengkoordinasikan, membina, mengarahkan, menyelenggarakan, mengawasi, dan mengevaluasi segala kegiatan yang dilaksanakan dalam organisasi. Pimpinan memastikan bahwa kegiatan yang dilakukan sesuai dengan

rencana yang telah ditetapkan sebelumnya, jika terjadi penyimpangan tentunya harus dilakukan tindakan koreksi dan perbaikan sehingga hasil kerja yang dicapai dapat maksimal.

Pentingnya pengawasan dalam manajemen dibutuhkan dalam sebuah usaha karena kita harus memastikan bahwa semua pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan apa yang kita inginkan. Manajemen pengawasan untuk Aparatur Sipil Negeri sesuai dengan Pasal 15 Undang-Undang No.5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan Pasal 51 Peraturan Pemerintah No.11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS menjelaskan bahwa yang mempunyai tugas dan tanggung jawab terhadap pengawasan pegawai adalah jabatan pengawas sebagaimana bertanggung jawab mengawasi pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh pejabat pelaksana yang meliputi pelayanan publik, administrasi pemerintahan, dan pembangunan. Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah, terdapat pada pasal 17 tentang Pembinaan dan Pengawasan oleh Kepala Daerah yakni: (1). Pembinaan dan Pengawasan Kepala Daerah terhadap Perangkat Daerah dilaksanakan oleh Gubernur untuk Daerah Provinsi dan Bupati/Walikota untuk daerah kabupaten/kota. (2). Pembinaan dan Pengawasan Kepala Daerah terhadap Perangkat Daerah dibantu oleh Inspektorat Daerah. (3). Pembinaan dan Pengawasan dilakukan dalam bentuk audit, review, monitoring, evaluasi, pemantauan, dan bimbingan teknis serta bentuk pembinaan dan pengawasan lainnya. (4). Pembinaan dan Pengawasan dilaksanakan sejak tahap perencanaan, penganggaran, pengorganisasian,

pelaksanaan, pelaporan, evaluasi, dan pertanggungjawaban penyelenggaraan Pemerintahan Daerah. (5). Pembinaan dan Pengawasan yang dilaksanakan oleh Inspektorat Daerah Provinsi dapat dibantu oleh inspektorat jenderal Kementerian dan/atau Kementerian/lembaga terkait.

Salah satu dinas yang menjalankan aktivitas pelayanan publik adalah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sambas. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sambas merupakan salah satu dinas yang melakukan segala aktivitas yang berhubungan dengan pengelolaan pemerintahan pelayanan masyarakat. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sambas dibentuk berdasarkan Peraturan Bupati Sambas Nomor 84 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sambas mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan dibidang tenaga kerja dan transmigrasi sesuai peraturan perundang-undangan.

Pengawasan yang dilakukan dengan baik, maka pekerjaan akan berjalan dengan lancar dan dapat memperoleh hasil kerja yang baik pula. Selain itu, melalui pengawasan dapat dipantau berbagai hal yang dapat merugikan organisasi antara lain kesalahan dalam pekerjaannya, kekurangan dalam pelaksanaan pekerjaan, kelemahan pelaksanaan, menghargai waktu, loyalitas tinggi pada organisasi dan cara kerjanya namun hal tersebut masih belum sepenuhnya terjadi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sambas. Masih adanya sebagian pegawai negeri dan staf dalam lingkungan dinas yang belum sepenuhnya

memahami tugas dan fungsinya masing-masing sehingga peningkatan kinerja masih sering kurang efektif dan efisien, masih rendahnya tingkat pendidikan para sebagian staf yang menyebabkan lamban dalam memahami tuntutan kemajuan laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

Pelaksanaan pengawasan tentunya harus memenuhi prosedur pengawasan agar pelaksanaannya dapat berjalan dengan baik. Pengawasan yang baik memenuhi 3 (tiga) tahapan atau proses yakni penentuan standar hasil kerja, pengukuran hasil pekerjaan, dan tindakan koreksi. Berdasarkan hasil penelitian, standar yang digunakan sebagai patokan hasil kerja berdasarkan sasaran strategis dinas, Pengukuran hasil kerja dilakukan dengan membandingkan standar kerja yang ada dengan realisasi capaian sehingga dapat dilakukan tindakan perbaikan. Berdasarkan observasi yang dilakukan, peneliti mendapatkan data lapangan berupa laporan capaian kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sambas tahun 2019-2020, yaitu sebagai berikut.

**Tabel 1.1**  
**Capaian indikator kinerja tahun 2019-2020 Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sambas**

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Tahun 2019			Tahun 2020		
			Target	Realisasi	Capaian Kinerja	Target	Realisasi	Capaian Kinerja
1	Angka Partisipasi Angkatan Kerja	Angka Partisipasi Angkatan Kerja	78%	71%	91%	79%	72%	91,14%

2	Cakupan Kelompok Masyarakat di Kawasan Transmigrasi yang diberdayakan	Cakupan Kelompok Masyarakat di Kawasan Transmigrasi yang diberdayakan	80%	8%	9%	90%	16,67%	18,53%
---	---	---	-----	----	----	-----	--------	--------

*Sumber: Laporan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sambas*

Berdasarkan data laporan capaian indikator kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sambas tahun 2019-2020, tingkat pencapaian sasaran strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sambas dengan jumlah sasaran sebanyak 2(dua) sasaran dengan 2(dua) indikator kinerja utama, jika diambil rata-rata maka capaian kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sambas tahun 2019 adalah sebesar 50% dan tahun 2020 sebesar 54,84% dengan kategori kurang berhasil. Hal ini menunjukkan bahwa capaian sasaran strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sambas tahun 2019-2020 masih belum mencapai target yang telah ditetapkan.

Kurangnya kemampuan pegawai dalam menyelesaikan target pekerjaan atau sasaran kinerja yang telah ditentukan akan menyebabkan pekerjaan tidak dapat diselesaikan secara tepat waktu. Rendahnya kemampuan pegawai dalam mencapai target kinerja dapat disebabkan oleh beberapa hal yang salah satunya adalah kedisiplinan pegawai.

Tingkat kedisiplinan pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sambas masih kurang baik dimana masih banyak pegawai yang datang terlambat, pulang lebih awal, tidak hadir tanpa keterangan, serta keluar kantor pada saat jam kerja berlangsung tanpa ada keperluan yang berhubungan dengan

pekerjaan. Sudah seharusnya seorang pegawai memberi kabar atau alasan yang menyebabkan keterlambatan atau ketidakhadirannya. Hal tersebut dapat dilihat dari data rekapan absensi tahun 2020 Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sambas, yaitu sebagai berikut:

**Tabel 1.2**  
**Data Absensi Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi**  
**Kabupaten Sambas 2020**

Bulan	Jumlah pegawai	Terlambat masuk		Pulang awal		Absensi tanpa keterangan	
		jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
Januari	55	5	9%	6	11%	3	5%
Februari	55	7	12%	8	15%	2	4%
Maret	55	4	7,2%	10	18%	-	-
April	55	2	3,6%	6	11%	1	2%
Mei	55	8	15%	9	16%	2	4%
Juni	55	9	16%	10	18%	2	4%
Juli	55	8	15%	7	12%	4	7%
Agustus	55	8	15%	11	20%	-	-
September	55	7	12%	9	16%	3	5%
Oktober	55	9	16%	10	18%	1	2%
November	55	6	11%	15	27%	2	4%
Desember	55	12	21%	10	18%	1	2%

*Sumber: Absensi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sambas*

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa peresentasi kehadiran dan keterlambatan pegawai mengalami peningkatan, dalam setahun sebanyak 85 orang pegawai yang terlambat masuk kantor, sebanyak 111 orang pegawai yang sering pulang lebih awal dan pegawai yang absensinya tanpa keterangan sebanyak 21 orang. Hal tersebut tentu akan berakibat pada kinerja pegawai itu sendiri yang menyebabkan pekerjaan tidak selesai tepat waktu serta menghambat pencapaian

sasaran kinerja. Hal ini dikarenakan kurangnya pengawasan dari pimpinan sehingga banyak pegawai yang kurang mematuhi peraturan yang telah diterapkan oleh instansi tersebut.

Adanya permasalahan tersebut menunjukkan bahwa kualitas kerja pegawai masih rendah karena pegawai yang kurang bertanggung jawab dengan tupoksinya masing-masing, kurangnya tindakan perbaikan oleh pegawai dan pimpinan apabila terdapat masalah-masalah atau hambatan dalam melaksanakan tugas.

Berdasarkan kenyataan tersebut maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Pelaksanaan Pengawasan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sambas”.

## **1.2 Identifikasi Masalah Penelitian**

Berdasarkan penjelasan yang terdapat di latar belakang, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sambas yaitu sebagai berikut:

- a. Masih rendahnya kualitas kerja pegawai dilihat dari realisasi capaian kinerja yang masih dibawah target.
- b. Kurangnya tindakan pengawasan oleh pimpinan dan tindakan perbaikan sehingga masih ada pegawai yang kurang disiplin dalam menyelesaikan target pekerjaan.

## **1.3 Fokus Penelitian**

Berdasarkan latar belakang diatas dan penelitian ini dapat dilaksanakan secara lebih mendalam serta ruang lingkup pembahasannya tidak terlalu luas, maka peneliti memfokuskan penelitian ini yakni pada proses pengawasan yang dilakukan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sambas.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Untuk memberikan arah yang jelas tentang pembahasan dan analisa yang dilakukan dalam penelitian ini, maka peneliti mengemukakan rumusan masalah sebagai berikut: Bagaimana proses pengawasan yang dilakukan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sambas?

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah mendeskripsikan dan menganalisis proses pengawasan yang dilakukan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sambas.

#### **1.6 Manfaat Penelitian**

##### **1.6.1 Manfaat Teoritis**

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman serta memperluas wawasan dalam menerapkan teori-teori yang

penulis peroleh selama kuliah di program studi Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura.

### **1.6.2 Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan masukan untuk pertimbangan dan sumbangan pemikiran yang bermanfaat mengenai masalah yang menyangkut pelaksanaan pengawasan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sambas.