

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.LATAR BELAKANG

Dalam sebuah perusahaan swasta maupun pemerintah, manusia yang melaksanakan tugas dan kewajibannya disebut dengan pegawai. Mengingat betapa pentingnya posisi pegawai dalam suatu organisasi, maka dalam pelaksanaan kegiatannya diperlukan pegawai yang cakap dalam kemampuannya, kuat kemauannya, menghargai waktu, loyalitas yang tinggi pada organisasi serta dapat melaksanakan kewajibannya untuk kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi. Pada esensinya setiap organisasi baik organisasi pemerintah maupun organisasi swasta melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan tertentu. Tujuan tersebut baik untuk kepentingan organisasi itu sendiri maupun untuk kepentingan karyawan dan masyarakat pada umumnya. Dalam suatu organisasi baik yang melayani kepentingan publik seperti organisasi pemerintah maupun organisasi swasta, menginginkan adanya pencapaian maksimal yang terkait dengan peningkatan hasil kerja demi tercapainya suatu tujuan organisasi yang efektif dan efisien. Untuk mencapai tujuan organisasi yang efektif dan efisien tersebut salah satu elemen penting yang harus diperhatikan adalah kinerja.

Dalam upaya mencapai tujuan organisasi ada sejumlah tugas dan fungsi yang harus dilaksanakan oleh para bawahan. Tugas dan fungsi tersebut merupakan volume kerja yang harus diselesaikan dalam kurun waktu tertentu yang telah ditetapkan. Apabila volume kerja tersebut dapat diselesaikan sesuai dengan rencana maka dapat dikatakan bahwa pegawai atau karyawan cukup produktif dalam bekerja. Setiap organisasi baik itu organisasi formal maupun non formal

selalu menekankan kinerja kerja dari pegawai karena keberhasilan suatu organisasi diukur dari kinerja kerja pegawainya atau karyawan. Untuk mengetahui kinerja setiap Pegawai dapat dilakukan penilaian kinerja dari masing – masing pegawai. Penilaian kinerja ini sangat bermanfaat bagi kelangsungan organisasi dari masing – masing individu. Kinerja yang baik merupakan sarana penentu dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja pegawai ditentukan oleh faktor pengawasan. Dalam kaitannya dengan kinerja pegawai, Mahsun (2013:25), menjelaskan kinerja (*performance*) merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategis dari organisasi tersebut.

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) merupakan salah satu lembaga pemerintah yang mempunyai tugas dan fungsi pokok untuk melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang perencanaan pembangunan daerah. Secara umum Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) merupakan organisasi yang berfungsi menyusun perencanaan pembangunan serta pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang perencanaan pembangunan daerah. Adapun faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yang dikemukakan oleh Prawirosentono (1999:27) adalah: a). Efektifitas dan efisiensi, b). Otoritas (wewenang), c). pengawasan, dan d). Inisiatif.

Rendahnya kinerja pegawai disebabkan oleh kurangnya pengawasan yang diberikan oleh pimpinan. Peningkatan hasil kerja pegawai yang efektif dan efisien tergantung pada pengawasan pimpinan dalam memantau bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif. Pengawasan mempunyai hubungan erat dengan kinerja pegawai, hal ini dibuktikan

dengan pendapat Situmorang (1998 : 71) yang mengatakan bahwa “pengawasan adalah tindakan atau kegiatan usaha untuk mengawasi dan mengendalikan bawahan secara langsung atau tidak langsung yang dilakukan oleh pimpinan organisasi yang berorientasikan kepada hasil kerja atau kinerja pegawai dalam organisasi”Tanpa adanya pengawasan maka kinerja pegawai tidak dapat berjalan dengan baik dan tidak dapat mencapai hasil yang diinginkan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, penulis terdorong untuk mengadakan penelitian dengan judul “**HUBUNGAN PENGAWASAN DENGAN KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BAPPEDA KOTA KUPANG**”.

1.2.PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian dasar latar belakang masalah tersebut, maka yang menjadi perumusan masalah adalah :

1. Bagaimana kinerja kerja pegawai pada kantor BAPPEDA Kota Kupang ?
2. Bagaimana pengawasan pada kantor BAPPEDA Kota Kupang ?
3. Apakah ada hubungan antara pengawasan dengan kinerja pegawai pada kantor BAPPEDA Kota Kupang?

1.3.TUJUAN DAN KEGUNAAN

a) Tujuan Penelitian

1. Untuk mendeskripsikan kinerja pada kantor BAPPEDA Kota Kupang
2. Untuk mendeskripsikan pengawasan pada Kantor BAPPEDA Kota Kupang
3. Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan pengawasan dengan Kinerja Pegawai pada kantor BAPPEDA Kota Kupang.

b) Kegunaan Penelitian

1. Bagi instansi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi instansi, dimana dapat memberikan manfaat untuk peningkatan kinerja pegawai.

2. Bagi peneliti

Untuk lebih memahami dan menganalisa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu pengawasan dengan menggunakan berbagai teori.

3. Bagi pembaca

Sebagai bahan referensi dan pengembangan-pengembangan penelitian lebih lanjut dengan masalah yang sama.