

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Proses pembangunan yang semakin maju membutuhkan dukungan administrasi yang tangguh. Hal ini berhubungan dengan pertimbangan bahwa pembangunan bukan sekedar membawa perubahan akan tetapi juga merupakan proses perubahan itu sendiri. Keadaan inilah yang membawa konsekuensi pada perubahan-perubahan di bidang administrasi, baik yang timbul sebagai akibat atau bagian dari perubahan yang ditimbulkan oleh proses pembangunan maupun yang terjadi karena adanya tuntutan pembangunan administrasi sebagai sarana untuk pembangunan itu sendiri. Dalam setiap pekerjaan yang diperhatikan dalam organisasi yang sukses adalah organisasi yang mampu menciptakan secara bersama-sama tingkat efektivitas yang tinggi. Tenaga kerja atau pegawai profesional merupakan aset dari instansi atau lembaga.

Adapun yang merupakan suatu landasan hukum bagi pegawai negeri agar dapat dijadikan dasar untuk mengatur negara menuju kepada administrasi yang sempurna, dimana kualitas pegawai negeri dan mutu organisasi aparatur sangat menentukan pencapaian tujuan negara. Untuk itu maka diperlukan efektivitas kerja yang optimal dari ASN, agar penyelenggaraan administrasi negara dapat berjalan sesuai dengan tujuan pembangunan nasional.

Peraturan Kepegawaian di Indonesia kembali mengalami perubahan yang sebelumnya berpatokan pada Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok Pokok Kepegawaian, mulai tahun 2014 ini terbit peraturan yang baru yaitu Undang Undang ASN (Aparatur Sipil Negara). Undang-Undang ASN Telah disahkan oleh DPR pada bulan Desember 2013 yang lalu. Dan telah diundangkan pada tanggal 15 Januari 2014. Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara. Pada UU Nomor 5 tahun 2014 tersebut, PNS merupakan bagian dari Pegawai ASN. Pegawai ASN terdiri dari PNS dan PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja). Dan yang perlu diperhatikan adalah adanya perpanjangan masa pensiun yang sebelumnya 56 tahun, diperpanjang menjadi 58 tahun. Dalam dunia kerja dewasa ini tenaga kerja atau pegawai senantiasa mempunyai kedudukan yang penting karena tanpa pegawai suatu lembaga atau instansi tak dapat melaksanakan aktivitasnya.

Badan Kepegawaian Daerah Kota Kupang merupakan sebuah wadah organisasi, wadah yang bergerak dibidang pemerintahan yang memiliki tugas dan fungsi untuk mengatur pegawai yang menjalankan tugas pada instansi dinas-dinas daerah. Badan Kepegawaian Daerah merupakan agen pemerintah yang berfungsi sebagai unit pelayanan kepada para pegawai daerah. Adapun tugas pokok dari Badan Kepegawaian Daerah Kota Kupang sebagai pedoman melaksanakan pengadaan pegawai, pengelolaan dokumentasi administrasi dan pelayanan informasi pegawai dan sebagai bahan penyusunan petunjuk dan

peningkatan kesejahteraan pegawai, dalam melaksanakan administrasi kenaikan pangkat, gaji berkala dan pension pegawai daerah pada dinas-dinas daerah dengan perencanaan pendidikan dan pelatihan teknis.

Efektivitas kerja salah satu poin penting dalam mengukur pencapaian tujuan Badan Kepegawaian Daerah Kota Kupang. Menunjukkan kemampuan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara tepat. Dalam Badan Kepegawaian Daerah Kota Kupang tidak hanya dituntut mengejar tujuan semata, akan tetapi bagaimana tujuan itu bisa dicapai dengan cara efektif. Efektivitas kerja adalah keberhasilan suatu lembaga atau instansi dalam menjalankan tugasnya. Dalam setiap pekerjaan yang diperhatikan dalam organisasi yang sukses adalah organisasi yang mampu menciptakan secara bersama-sama tingkat efektivitas yang tinggi. Tenaga kerja atau pegawai profesional merupakan aset dari instansi atau lembaga. Dalam dunia kerja dewasa ini tenaga kerja atau pegawai senantiasa mempunyai kedudukan yang penting karena tanpa pegawai suatu lembaga atau instansi tak dapat melaksanakan aktivitasnya

Efektivitas kerja organisasi ini ditunjukkan untuk mencapai sasaran organisasi sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh H. Emerson (1982:16) “efektivitas adalah pengukuran dalam arti tercapainya sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan.”. Menurut Hasibuan (2007:242) mendefinisikan bahwa efektivitas adalah pengukuran dalam arti tercapainya sasaran atau tujuan

yang telah ditentukan sebelumnya. Salah satu tantangan yang dihadapi dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai adalah adanya perbedaan sikap dan perilaku individu dalam bekerja. Perbedaan ini merupakan suatu alasan mengapa para pegawai dalam organisasi menunjukkan hasil kerja yang berbeda-beda antar pegawai satu dengan pegawai lainnya.

Berkaitan dengan efektivitas kerja Siagian (1986:7-144) dalam teori efektivitas mengatakan bahwa efektivitas kerja dipengaruhi berbagai faktor lainnya yaitu: kepemimpinan, motivasi, prestasi kerja, disiplin dan pengawasan. Salah satu faktor penting yang berpengaruh dalam efektivitas kerja suatu organisasi adalah pengawasan. Menurut Handayani (1994), menyebutkan bahwa: Faktor pengawasan sangat berhubungan dengan efektivitas kerja pegawai, karena dimana faktor pengawasan bertujuan agar hasil pelaksanaan pekerjaan diperoleh secara berdaya guna (efisien) dan berhasil guna (efektif), sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya." Dengan adanya pengawasan diharapkan kesalahan serta penyimpangan-penyimpangan yang terjadi dapat ditekan sedini mungkin, tujuan akhir keseluruhan yang pada akhirnya dapat membantu mendapatkan hasil-hasil dan pelaksanaan pekerjaan secara efektif dan efisien. Dalam hal ini pengawasan akan efektif jika pengawasan tersebut dilaksanakan bukan untuk mencari kesalahan tetapi untuk memperkecil kesalahan dan penyimpangan sekecil mungkin serta mencari pemecahannya dalam masalah atau solusinya. Sarwoto (2010:94) mengatakan bahwa pengawasan adalah kegiatan manajer yang

mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan atau hasil yang dikehendaki.

Salah satu upaya untuk meningkatkan dan mempertahankan efektivitas kerja pegawai khususnya pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Kupang adalah dengan pengawasan. Pengawasan perlu dilakukan melalui berbagai upaya penerangan yang bersifat edukatif yang diharapkan dapat mencegah atau sekurang-kurangnya akan dapat mengurangi terjadinya tindakan penyelewengan yang akhirnya dapat menghambat jalannya tugas umum pemerintahan serta lajunya proses pembangunan. Dalam hubungannya dengan efektivitas kerja pengawasan dianggap perlu penting. Sehingga semua pekerjaan dapat dilakukan dan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Efektivitas kerja akan berjalan dengan baik apabila ada pengawasan, baik pengawasan langsung maupun pengawasan tidak langsung oleh atasan. Sebaliknya apabila atasan tidak melakukan pengawasan terhadap seluruh proses kegiatan maka ada kecenderungan para pegawai tidak menaati perturan yang telah ditentukan. Dengan demikian pengawasan sangat dibutuhkan dalam memantau para pegawai agar selalu efektif dalam setiap proses kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi.

Dengan mengacu pada uraian di atas penulis merasa tertarik mengambil judul penelitian “HUBUNGAN PENGAWASAN DENGAN EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KOTA KUPANG”

B. Rumusan Masalah

Dari penjelasan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana efektivitas kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Kupang ?
2. Bagaimana pengawasan pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Kupang ?
3. Apakah ada hubungan pengawasan dengan efektivitas kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Kupang ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dan ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui gambaran efektivitas kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Kupang.
2. Untuk mengetahui gambaran pengawasan pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Kupang.
3. Untuk mengetahui hubungan yang signifikan pengawasan dengan efektivitas kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Kupang

D. Kegunaan Penelitian.

Setelah penelitian ini dilakukan, diharapkan dapat diambil manfaat yang berguna antara lain sebagai berikut :

1. Sebagai bahan pertimbangan bagi pimpinan kantor Badan Kepegawaian Daerah, Kota Kupang dalam rangka peningkatan efektivitas kerja pegawai.
2. Sebagai bahan sumbangan ilmiah bagi pengembangan studi ilmu politik pada lingkungan FISIP UNWIRA Kupang
3. Sebagai acuan bagi peneliti berikutnya yang meneliti permasalahan yang sama.