

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Tujuan organisasi dapat dicapai dengan cepat apabila sumber daya yang ada di dalam organisasi mampu bekerjasama dan mensukseskan setiap kegiatan organisasi. Kegiatan organisasi yang dijalankan menyebabkan organisasi berhadapan pada dua lingkungan yang mampu memperlemah atau memperkuat keberadaan organisasi. Kedua lingkungan tersebut adalah lingkungan eksternal dan lingkungan internal (Siagian, 2008: 01). Semakin besar suatu organisasi maka semakin besar pula tanggungjawabnya, karena semakin kompleks permasalahan yang akan dihadapi oleh organisasi. Oleh sebab itu dalam pengambilan keputusan atau kebijakan organisasi, keputusan atau kebijakan tersebut harus mampu meminimalisir kesalahan dan memperbaiki penyimpangan agar organisasi mampu beradaptasi di lingkungannya.

Setiap kegiatan organisasi dijalankan berdasarkan strategi sebagai landasan agar kegiatan organisasi berlangsung sesuai dengan yang diinginkan dan pencapaian atau hasil yang diperoleh organisasi menjadi lebih maksimal. Untuk menjalankan strategi yang telah dirumuskan, peranan sumber daya manusia merupakan faktor penting bagi organisasi, oleh sebab itu dibutuhkan kerjasama yang baik dalam melaksanakan tujuan organisasi (Murnawantika, 2014). Baik pimpinan organisasi maupun pegawai yang merupakan roda penggerak menuju

tujuan organisasi. Semakin efektif kinerja sumber daya manusia di dalam organisasi maka semakin cepat pula organisasi tersebut akan mencapai tujuannya secara maksimal.

Sumber daya manusia sebagai roda penggerak menuju tujuan organisasi saat ini memiliki pesaing yang mampu menggeser posisi sumber daya manusia dalam setiap kegiatan organisasi. Pesaing tersebut datang dari bidang teknologi, saat ini teknologi berkembang pesat dan membuat teknologi mampu menyaingi kinerja pegawai. Banyak pegawai yang dirumahkan karena hadirnya teknologi yang mampu menghasilkan output lebih banyak dengan kualitas yang dapat diatur dengan mudah. Teknologi juga tidak membutuhkan banyak 'imbalan' untuk menjalankan tugasnya. Dengan kelebihan-kelebihan tersebut yang mampu memangkas anggaran organisasi namun tetap mampu mempertahankan bahkan menambahkan output yang dihasilkan membuat teknologi banyak dilirik oleh organisasi. Namun, walau organisasi didukung dengan sistem perencanaan yang baik, sarana dan prasarana serta peralatan yang canggih, tak dapat dipungkiri bahwa manusialah yang menciptakan, menjalankan, dan menentukan keputusan dalam setiap kegiatan pencapaian tujuan organisasi (Ardansyah, 2014).

Teknologi memang mampu menghasilkan output lebih dibandingkan kinerja pegawai, namun sumber daya yang sebenarnya berasal dari manusia karena mampu mengambil keputusan sendiri, berinovasi dan berinisiatif dalam menyelesaikan permasalahan. Terlebih lagi pegawai sebagai sumber daya manusia memiliki kesetiaan dan loyalitas pada organisasi. Keterlibatan manusia yang merupakan faktor penting dalam organisasi membuat sumber daya manusia menjadi hal yang berharga sehingga dibutuhkan pengawasan agar kinerja pegawai berjalan dengan baik dan stabil. Pengawasan yang dijalankan

sebaiknya tidak terlalu ketat atau terlalu longgar. Agustina (2014) berpendapat, jika seseorang melakukan pekerjaan yang disenanginya tanpa adanya pengawasan maka yang diperoleh adalah kepuasan. Namun tidak semua pegawai bisa mengerjakan tugasnya dengan rasa senang, dan jika pengawasan diabaikan maka kinerja pegawai tidak akan stabil seperti apa yang diharapkan. Sebaliknya, jika pengawasan dijalankan terlalu ketat hal ini akan membatasi kerja atau inisiatif pegawai dalam pengambilan keputusan.

Siagian (2008: 258) mengatakan, banyak pakar berpendapat bahwa perencanaan dan pengawasan merupakan dua sisi mata uang yang sama. Dalam hal ini dapat diuraikan bahwa perencanaan strategi merupakan hal pertama yang dilakukan jauh sebelum kegiatan organisasi dilaksanakan. Selanjutnya pimpinan melakukan pengawasan pada kegiatan organisasi yang sedang berjalan, agar berjalan sesuai dengan perencanaan atau strategi yang dirumuskan sebelumnya. Tidak jauh berbeda dengan instansi pemerintah, dalam pelaksanaan kegiatan pada instansi pemerintah seperti pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sumenep, kinerja pegawai yang tugasnya melakukan pelayanan kepada masyarakat rentan mengalami penyimpangan kerja. Penyimpangan yang terjadi harus segera diatasi agar tidak menurunkan kinerja pegawai dalam memenuhi tugasnya.

Menurut Mangkunegara (2001: 67) kinerja adalah suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepada pegawai. Kualitas pelayanan administrasi kependudukan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sumenep dari tahun ke tahun mengalami penurunan. Hal ini dapat dilihat pada Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi

Pemerintah (LAKIP) Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sumenep dari beberapa tahun terakhir, yaitu:

Tabel 1.1 Perbandingan Kinerja Tahun 2011 - 2014

No.	Kinerja	Persentase Capaian Setiap Tahun			
		2011	2012	2013	2014
1.	Ratio penduduk ber-KTP per satuan penduduk.	103%	91%	86%	84,15%
2.	Kepemilikan KTP.	103%	91%	86%	84,15%
3.	Ketersediaan database kependudukan skala kabupaten.	100%	100%	100%	100%
4.	Penerapan KTP Nasional berbasis NIK.	100%	100%	100%	100%
5.	Rasio bayi per akte kelahiran.	1.158%	2.579%	2.472%	2.392%
6.	Rasio pasangan berakte nikah.	140%	60%	0%	80%

Sumber: LAKIP Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab. Sumenep tahun 2014

Penurunan kinerja pegawai dialami oleh Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sumenep dari tahun ke tahun di beberapa kegiatannya. Penerbitan dokumen kependudukan terutama E-KTP oleh Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sumenep dinilai lamban oleh masyarakat seperti yang diberitakan oleh Suara Indonesia (2015). Sejak dimulainya perekaman data kependudukan ditingkat Kecamatan sejak tahun 2012, hingga diawal tahun 2015 banyak yang belum tuntas. Lambannya kinerja pegawai yang mengakibatkan penerbitan dokumen kependudukan mengalami keterlambatan menambah panjangnya daftar kerja yang harus dituntaskan oleh Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sumenep. Untuk meningkatkan kinerja pegawainya, pimpinan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sumenep melakukan pengawasan kepada pegawainya.

Definisi yang wajar diberikan kepada pengawasan adalah keseluruhan upaya mengawasi atau pengamatan pelaksanaan kegiatan operasional guna menjamin bahwa berbagai kegiatan organisasi tersebut sesuai dengan rencana yang telah dirumuskan sebelumnya (Siagian, 2008: 258). Menurut Lembaga Administrasi Negara, pengawasan dapat diartikan sebagai proses kegiatan pimpinan untuk menjamin agar pelaksanaan kegiatan organisasi sesuai dengan rencana, kebijakan, dan ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan (Azizah: 2014).

Pengawasan merupakan salah satu cara efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai, hal ini juga berlaku kepada instansi pemerintah yang belakangan ini nama kepengerintahan tercoreng oleh kasus-kasus yang seharusnya dapat dicegah dengan pengawasan seperti korupsi, kolusi, dan nepotisme. Instansi pemerintah yang paling rentan menghadapi ancaman-ancaman tersebut adalah instansi pemerintah yang berhadapan langsung dengan pelayanan terhadap masyarakat. Banyak masyarakat awam yang secara tidak sadar mempraktekkan KKN dan menjadikannya sebuah budaya sebagai tanda terima kasih terhadap pelayanan baik barang ataupun jasa. Salah satu instansi pemerintah yang bertugas memberikan pelayanan dan berhadapan langsung dengan masyarakat adalah Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sumenep.

Tugas utama dari Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil adalah untuk mendata mengenai kependudukan dan menerbitkan surat ketetapan sebagai identitas diri seperti Kartu Tanda Penduduk, Akta Kelahiran, Akta Kematian, dan Kartu Keluarga. Dengan tugas memberikan pelayanan kepada masyarakat secara langsung, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil akan

berhadapan langsung dengan lingkungan eksternal organisasi serta ancaman-ancaman yang telah menjadi budaya dari masyarakat sekitar. Berdasarkan hasil wawancara dengan masyarakat dan pegawai, tidak sedikit masyarakat memberikan tanda terima kasih berupa “tip” setelah menggunakan jasa pelayanan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil. Hal ini merupakan bentuk dari lemahnya pengawasan dari pimpinan dan dapat mengganggu nama baik Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sumenep serta kinerja pegawainya karena terdapat beberapa pegawai “terselubung” yang tergiur dengan tanda terima kasih dari masyarakat.

Dalam Suara Surabaya, menurut laporan dari Pelaksana Tugas Kepala Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (Plt Kadisdukcapil) Sumenep mengatakan, dalam proses data rekam e-KTP di Sumenep ditemukan sedikitnya 84 ribu warga memiliki KTP ganda (Handayani, 2013). Kepemilikan KTP ganda tersebut rata-rata dimiliki oleh warga kepulauan tertentu yang mayoritas warganya bekerja sebagai TKI. Lemahnya pengawasan juga ditunjukkan dengan banyaknya pungutan liar yang mencemari nama baik Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sumenep, seperti yang diberitakan oleh RRI Sumenep (Muhlis, 2015). Sedangkan News Detik.com (2014) memberitakan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sumenep menemukan Akta Kelahiran palsu milik warga.

Pencegahan agar praktek-praktek tersebut tidak semakin meluas, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sumenep telah melakukan beberapa cara pencegahan seperti sosialisasi mengenai tatacara, alur, serta biaya administrasi yang dibutuhkan untuk pembuatan Kartu Tanda Penduduk, Akta Kelahiran, Akta Kematian, dan Kartu Keluarga kepada masyarakat sekitar.

Selain itu, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil telah menyediakan tata cara, alur, dan biaya administrasi dalam bentuk baner dan di letakkan di sekitar loket pelayanan. Selanjutnya pimpinan akan melakukan pengawasan kepada pegawainya.

Pimpinan yang melakukan pengawasan akan mengorbankan waktunya untuk mengamati kinerja pegawainya agar sesuai dengan rencana kegiatan yang telah dirumuskan sebelumnya. Waktu bagi seorang pimpinan akan sangat berharga karena tugas dan tanggung jawab seorang pimpinan jauh lebih besar, bukan hanya untuk menjalankan pengawasan. Oleh sebab itu hendaknya pengawasan yang dijalankan akan memiliki efek jangka panjang yang melekat pada pegawai agar kinerja pegawai tetap stabil meski pimpinan tidak setiap saat melakukan pengawasan.

Namun praktek-praktek korupsi, kolusi, dan nepotisme yang membudaya di masyarakat masih terjadi, hal ini juga akan menurunkan motivasi pegawai untuk melaksanakan tugasnya dengan baik. Motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual (Sedarmayanti, 2011: 233). Menurunnya motivasi pegawai juga dialami oleh pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sumenep yang menyebabkan penurunan kinerja pegawai dan telah ditunjukkan dalam tabel 1.1. Persentase capaian kerja di tahun 2011 menunjukkan kinerja yang sangat baik karena telah melampaui sasaran yang ditentukan, namun di tahun 2012 hingga tahun 2014 kinerja pegawai mengalami penurunan. Meskipun pegawai dibekali dengan keterampilan yang baik dalam menyelesaikan tugasnya, tanpa motivasi yang tinggi maka pegawai tidak akan menunjukkan peningkatan kerja (Ridwan,

2014). Pengawasan yang dilakukan pimpinan merupakan penjamin kesesuaian jalannya kegiatan dengan perencanaan, dan motivasi yang akan menstabilkan kinerja dari pegawai agar tujuan dari Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil dapat tercapai dengan baik.

Berdasarkan permasalahan di atas, pengawasan dan motivasi merupakan solusi yang paling efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, peneliti mengangkat judul **“Pengaruh Pengawasan Pimpinan dan Motivasi Pegawai terhadap Kinerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sumenep”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang diatas, maka perumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Pengawasan Pimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sumenep?
2. Apakah Motivasi Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sumenep?
3. Apakah Pengawasan Pimpinan dan Motivasi Pegawai secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sumenep?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisa apakah Pengawasan Pimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sumenep.
2. Menganalisa apakah Motivasi Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sumenep.
3. Menganalisa apakah Pengawasan Pimpinan dan Motivasi Pegawai secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sumenep.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini memiliki manfaat bagi beberapa pihak:

1. Bagi Pihak Instansi :

Penelitian ini diharapkan dapat menambahkan informasi terutama di bidang manajemen sumber daya manusia mengenai pentingnya pengawasan dan motivasi demi peningkatan kinerja pegawai.

2. Bagi Pihak Akademisi :

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan bagaimana cara pengaplikasian yang baik mengenai pengawasan dan motivasi guna meningkatkan kinerja pegawai.

3. Bagi Peneliti Lain :

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan pengetahuan dan informasi sebagai referensi untuk pengembangan penelitian lebih lanjut mengenai pengaplikasian dan pentingnya pengawasan dan motivasi guna meningkatkan kinerja pegawai.

4. Bagi Peneliti :

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi peneliti mengenai pentingnya pengawasan dan motivasi yang mampu meningkatkan kinerja pegawai.