

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Instansi pemerintah saat ini dituntut untuk menciptakan kinerja pegawai yang tinggi guna pengembangan pelayanan publik. Instansi pemerintah harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan instansi pemerintah tersebut dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah elemen utama yang sangat menunjang kegiatan di dalam suatu instansi, selain dukungan peralatan modern, sumber dana, serta sarana dan prasarana yang lengkap. Oleh karena itu, instansi pemerintah dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik demi tercapainya visi dan misi instansi tersebut.

Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi suatu instansi pemerintah dalam mengelola dan memanfaatkan pegawainya sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia memiliki andil dalam menentukan maju atau berkembangnya suatu instansi pemerintah. Dengan kata lain, kemajuan suatu instansi pemerintah dipengaruhi oleh kualitas orang-orang yang terlibat didalamnya. Pegawai adalah seorang pekerja yang bekerja di bawah perintah orang lain. Pegawai dituntut untuk lebih produktif serta memiliki semangat kerja yang tinggi sehingga kinerja instansi pemerintah akan meningkat yang menuju pada pencapaian tujuan.

Keberhasilan suatu instansi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya. Setiap instansi pemerintah akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan apa yang menjadi tujuan pemerintah tercapai. Menurut Mangkunegara dalam Masasti Suci (2015) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung

jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan indikator keberhasilan atau gagalnya organisasi tersebut dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Melihat dari fungsi dan tugas yang diemban oleh setiap individu dalam organisasi maka dituntut kinerja yang optimal dalam mencapai tiap tujuan yang telah ditetapkan. Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi instansi pemerintah untuk dapat memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan karena keberhasilan untuk mencapai tujuan tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Penilaian kinerja menggunakan dua cara, yaitu penilaian perilaku kerja dan penilaian perencanaan kerja atau yang biasa disebut dengan Sasaran Kerja Pegawai (SKP). Sehubungan dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2011 tentang penilaian prestasi kerja pegawai. Peraturan tersebut meminta seluruh pegawai untuk membuat perencanaan kerja yang akan dilakukan selama kurun waktu satu tahun yang berguna untuk menaikkan pangkat. Perencanaan kinerja ini dilakukan oleh masing-masing pegawai dalam waktu satu tahun yang nantinya output kinerjanya akan dijadikan sebagai penilaian kuantitas.

Peneliti akan meneliti tentang kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pesawaran. Berikut adalah profil tentang Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pesawaran. Kabupaten Pesawaran telah memenuhi kriteria kawasan pengembangan laut. Penetapan di wilayah Kabupaten Pesawaran ditetapkan melalui Surat Keputusan Bupati Pesawaran Nomor 174.B/III.07/HK/2010, memiliki luas perairan laut (12 mil/68.900 Ha) adalah 689 km². Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pesawaran terletak di Jalan Ahmad Yani No.100 Gedong Tataan yang merupakan salah satu instansi pemerintah yang bertugas dalam bidang kelautan dan perikanan di Kabupaten Pesawaran. Dinas Kelautan dan Perikanan ini dituntut untuk mengolah dan memanfaatkan potensi kelautan dan perikanan di wilayah pesawaran semaksimal mungkin untuk kesejahteraan masyarakat, mengingat

Kabupaten Pesawaran merupakan salah satu kabupaten yang memiliki potensi sumber daya kelautan dan perikanan yang cukup besar dan menjanjikan untuk diolah semaksimal mungkin. Penyelenggara otonomi daerah dengan misi utama untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik dan kesejahteraan masyarakat, serta memberdayakan masyarakat untuk dapat mewujudkan misi tersebut, diperlukan dukungan dari aparatur pemerintah yang memiliki kompetensi untuk menyelesaikan berbagai tugas pokok dan fungsi yang dipercayakan kepada mereka. Daya dukung ini dapat diwujudkan apabila roda pemerintahan dikelola dan dilaksanakan dengan pemimpin yang dapat memberikan motivasi terhadap pegawainya sehingga mampu meningkatkan kinerja pegawainya.

Perkembangan yang ditunjukkan dalam hasil pembangunan kelautan dan perikanan cukup memuaskan, ini terlihat dari berbagai indikator yang antara lain peningkatan produksi perikanan dan nilai produksi perikanan, penambahan sarana dan prasarana penangkapan ikan dan penambahan sarana dan prasarana budidaya serta penambahan sarana dan program pengelolaan ikan. Namun capaian peningkatan dan pengembangan pembangunan kelautan dan perikanan baik, tetapi kinerja pegawai selama ini masih belum dapat dioptimalkan karena masih adanya ketidak tersediaan potensi sumberdaya kelautan dan perikanan, pemikiran masyarakat tentang peluang pasar yang menjanjikan belum dapat dimanfaatkan dengan baik.

Berikut merupakan jumlah pegawai serta pencapaian target pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pesawaran :

Tabel 1.1 Jumlah Pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan
Kabupaten Pesawaran

No.	Jabatan	Jumlah/orang
1.	Sekretaris Dinas	1
2.	Kabid Peningkatan Daya Saing Produk Perikanan	1
3.	Kabid Perikanan Budidaya	1
4.	Kabid Perikanan Tangkap	1
5.	Kasubbag Administrasi Umum dan Kepegawaian	1
6.	Kasi Sarana Prasarana dan Nelayan	1
7.	Kasi Teknik Penangkapan Ikan dan Sumber Daya Ikan	1
8.	Kasi Kesehatan Ikan dan Lingkungan Budidaya Perikanan	1
9.	Kasi Sarana Prasarana dan Teknik Budidaya Perikanan	1
10.	Kasi Pengembangan Usaha dan Pembinaan Nelayan	1
11.	Kasi Pengembangan Usaha dan Pembinaan Pembudidayaan Perikanan	1
12.	Kasi Bina Mutu Hasil Perikanan	1
13.	Kasubbag Program dan Keuangan	1
14.	Kasi Pemasaran dan Pembinaan Pengolahan	1
15.	Kasi Sarana Prasarana Pengelolahan	1
16.	Staf Fungsional	15
17.	Tenaga Kontrak/Honoror	17
Total		47

Sumber :Dinas Kelautan dan Perikanan Kab. Pesawaran tahun 2016

Pada tabel 1.1 menjelaskan bahwa terdapat perbedaan fungsi struktur pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pesawaran, perbedaan struktur tersebut sesuai dengan tugas dan wewenang pokok yang ada. Hal ini untuk mengukur sejauh mana kinerja dari para pegawai yang ada dalam menjalankan tugas pokok yang dibebankan sebagai target kerja.

Tabel 1.2 Kinerja Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten
Pesawaran

KEGIATAN TUGAS POKOK	TARGET		REALISASI		NILAI CAPAIAN
	Mutu	Waktu	Mutu	Waktu	
Menyusun Program perencanaan bidang kelautan dan perikanan selama 1 tahun	100%	1 thn	83%	1 thn	75,00
Melaksanakan perencanaan pembangunan	100%	1 thn	75%	1 thn	67,50
Melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan pembangunan dan pengadaan peralatan kelautan dan perikanan	100%	1 thn	86%	1 thn	78,00
Menghadiri kegiatan yang dilaksanakan oleh DKP Provinsi	100%	1 thn	84%	1 thn	75,58
Melaksanakan tugas secara berdaya guna dan berhasil guna kelompok usaha bersama.	100%	1 thn	82%	1 thn	68,44
Melaksanakan dan mengawasi pengembangan perikanan budidaya dan tangkap	100%	1 thn	88%	1 thn	82,00
Melaksanakan penyuluhan kepada poklhasar, nelayan, pokdakan serta pemasar perikanan	100%	1 thn	77%	1 thn	84,25
Mengumpulkan, menghimpun data pemasaran ikan segar dan olahan serta produksi olahan, menyampaikan data harag secara online pada dirjen P2HP pusat	100%	1 thn	75%	1 thn	85,00
Menyusun Laporan Kegiatan Akhir Tahun	100%	1 thn	86%	1 thn	87,35

Sumber : Dinas Kelautan dan Perikanan Kab.Pesawaran, 2016

Dari tabel diatas nilai capaian kinerja pegawai kurang dari 90%, dapat dikatakan bahwa capaian kinerja pegawai belum bisa terlaksana dengan apa yang sudah ditargetkan. Hal ini dikarenakan adanya kelalaian pegawai yang terjadi selama menjalankan tugas yang diberikan kepada pegawai, sehingga tanggung jawab sebagai pegawai dalam melaksanakan tugas belum tercapai

dengan baik. Tingkat turunnya kinerja ini dilihat dari turunnya hasil pencapaian dari target yang telah ditentukan Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pesawaran.

Berdasarkan indikator tentang kinerja yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian. Kualitas kinerja pegawai dapat diukur dengan penilaian hasil capaian kinerja pegawai. Dari hasil capaian penilaian kinerja pegawai, nilai dikelompokkan berdasarkan predikat tertentu yaitu : sangat baik (>90), baik (79-90), cukup (61-75), kurang (51-60), dan buruk (<50). Di dalam Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pesawaran, hasil kinerja pegawainya diharapkan mempunyai kualitas kerja dengan predikat sangat baik (>90), Berdasarkan data capaian kinerja pegawai yang didapatkan, diketahui bahwa hasil penilaian kualitas kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pesawaran belum sesuai dengan apa yang diharapkan yaitu mendapatkan predikat sangat baik, karena hasil capaian kinerja belum mencapai angka 90.

Kuantitas kinerja pegawai dapat dilihat dari kegiatan tugas pokok pada Dinas Kelautan dan Perikanan yaitu dalam menyusun program perencanaan bidang kelautan dan perikanan selama 1 tahun, didapatkan bahwa hasil kuantitas kinerja pegawai mencapai 83% dari nilai target yang ditentukan, yaitu 100%. Dari hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa hasil kuantitas kinerja pegawai belum mencapai target yang telah ditentukan sebelumnya.

Ketepatan waktu dalam mengerjakan tugas yang dibebankan kepada pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pesawaran sudah cukup baik. Tetapi masih adanya ketidakdisiplinan dalam menyelesaikan tugas seperti pegawai yang datang dan pulang tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, sehingga kinerja yang dihasilkan tidak sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan. Masih rendahnya tingkat efektivitas kerja pegawai Pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pesawaran dalam menjalankan tugas. Hal ini dikarenakan masih adanya pegawai yang

meninggalkan pekerjaan secara mendadak, sehingga tingkat disiplin kerja yang rendah mengakibatkan kinerja tidak sesuai dengan yang telah ditentukan. Dalam indikator kemandirian masih adanya pegawai yang menunggu perintah dari pimpinan dalam mengerjakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Sehingga berpengaruh terhadap target pencapaian kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pesawaran.

Berdasarkan pemaparan diatas terdapat masalah kinerja pegawai yang dihadapi pada Dinas Kelautan dan Perikanan. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, seperti lingkungan kerja, budaya organisasi, motivasi, kepuasan kerja, prestasi kerja, kompensasi, gaya kepemimpinan, tetapi peneliti hanya meneliti Pengawasan dan Disiplin Kerja.

Dalam memperoleh kinerja pegawai yang baik dan untuk mencapai tujuan organisasi, pimpinan perlu menggerakkan serta memantau pegawainya agar dapat mengembangkan seluruh kemampuan yang dimilikinya. Menurut Siagian dalam Dwi Puspita Sari (2011) pengawasan adalah proses pengamatan dari seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Indikator tentang pengawasan yaitu penetapan standar, pengukuran pelaksanaan pekerjaan, perbandingan pelaksanaan dengan standar, perbaikan atas penyimpangan. Tanpa adanya pengawasan yang dilakukan, sebaik apapun pekerjaan yang dilaksanakan tidak dapat dikatakan berhasil. Pengawasan dilakukan untuk mencegah kemungkinan terjadinya penyimpangan-penyimpangan. Berdasarkan hasil observasi di lapangan, peneliti menemukan beberapa fenomena permasalahan yang menunjukkan pelaksanaan pengawasan belum dilaksanakan dengan optimal. Hal ini ditunjukkan dengan tidak optimalnya teknik pengawasan yang lebih mengandalkan kepada inspeksi langsung ke ruangan kerja yang sekedar melihat-lihat apakah pegawai sedang bekerja atau tidak, pimpinan mengevaluasi hasil laporan kerja pegawai secara berkala, jarang dilaksanakannya kegiatan evaluasi atas hasil pengawasan dengan melibatkan

seluruh pegawai pada setiap bidang serta tidak adanya kegiatan pembinaan dan pelatihan kepada pegawai sebagai tindakan lanjutan atas hasil pengawasan. Hal tersebut dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan. Mengingat pengawasan merupakan hal yang sangat penting untuk mencapai kinerja pegawai yang sesuai dengan tujuan organisasi.

Selanjutnya faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah faktor internal pegawai yang didalamnya terdapat disiplin kerja. Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Dalam disiplin kerja diperlukan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan sebagai pedoman bagi pegawai untuk mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilaku pegawai dengan memberikan sanksi kepada para pelanggarnya. Menurut Malayu Hasibuan (2007, p.193) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Indikator disiplin kerja yaitu tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat (waskat), sanksi hukuman, ketegasan, hubungan kemanusiaan. Disiplin kerja dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu yang tidak baik terhadap kelompok.

Disiplin kerja sebagai sikap menghormati, menghargai, dan taat pada peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya, tidak mengelak dengan sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Hal tersebut sesuai dengan peraturan pemerintah nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin kerja dalam peraturan perundang-undangan dimana didalamnya telah diatur tentang kewajiban yang harus ditaati dan larangan yang tidak boleh atau dilarang. Kedisiplinan dalam suatu instansi pemerintah sangatlah dibutuhkan dalam peningkatan kinerja, rata-rata pegawai yang datang kerja tidak sesuai dengan jam datang yang telah ditentukan oleh Dinas Kelautan dan Perikanan

Kabupaten Pesawaran yang terkesan tidak adanya peraturan yang berarti pada jam kedatangan maupun jam kepulangan kerja pegawai sehingga dalam kegiatan kerja tidak berjalan dengan optimal, karena tanpa adanya dukungan disiplin kerja yang baik maka kegiatan kerja akan terganggu sehingga pada akhirnya berdampak pada pencapaian tujuan organisasi itu sendiri.

Berdasarkan pertimbangan dari beberapa kondisi di atas menunjukkan pentingnya usaha yang harus dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan mengetahui faktor yang mempengaruhi, oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“PENGARUH PENGAWASAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN KABUPATEN PESAWARAN”**

1.2 Perumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pesawaran ?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pesawaran ?
3. Bagaimana pengaruh pengawasan dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pesawaran ?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup subjek dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pesawaran.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek dalam penelitian ini adalah pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pesawaran.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat dalam penelitian ini yaitu Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pesawaran yang terletak di Jalan Ahmad Yani No.100 Gedong Tataan, Pesawaran.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Penelitian ini dilakukan dari bulan Desember 2016 sampai bulan Oktober 2017.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu

Ruang lingkup ilmu : Pengawasan, Disiplin Kerja dan Kinerja.

1.4 Tujuan Penelitian

Dari perumusan masalah di atas dapat ditetapkan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk menguji pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pesawaran.
2. Untuk menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pesawaran.
3. Untuk menguji pengaruh pengawasan dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pesawaran.

1.5 Manfaat penelitian

Dengan mengetahui pemecahan permasalahan, maka akan diperoleh beberapa manfaat, antara lain :

1. Bagi Peneliti

Sebagai sarana menambah wawasan dan ilmu pengetahuan serta informasi yang digunakan dalam penulisan penelitian ini.

2. Bagi Pihak Kampus

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi Pihak Instansi

Hasil penelitian ini untuk memberikan saran dan masukan yang bermanfaat serta sebagai bahan pertimbangan berkaitan dengan pengawasan dan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini menjelaskan tentang landasan teori yang berhubungan dengan penelitian, struktur kerangka pikir, hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang Jenis Penelitian, Sumber Data, Metode Pengumpulan Data, Populasi dan Sampel, Variabel Penelitian, Definisi Operasional Variabel, Uji Persyaratan Instrumen, Uji Persyaratan Analisis Data, Metode Analisis Data, Pengujian Hipotesis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisikan tentang penyajian data, analisis data, penyajian hipotesis, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Berisi simpulan dan saran yang diharapkan ada manfaatnya bagi pihak yang bersangkutan dan bagi pembaca pada umumnya.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN