BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sebuah organisasi harus mengelola sumber daya manusianya secara efektif dan komprehensif, karena potensi sumber daya ini secara signifikan berdampak pada kemampuan sistem operasional untuk mencapai tujuan organisasi. Keberadaan sumber daya manusia di dalam sebuah organisasi sangat penting untuk keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi bergantung pada keefektifan sumber daya manusianya dalam melaksanakan tanggung jawab dan tugas-tugasnya. Manusia secara konsisten mengambil peran aktif dan berpengaruh dalam semua kegiatan organisasi, baik sebagai perencana, pelaku, maupun penggerak utama dalam mencapai tujuan organisasi (Flippo, 2017:114).

Manajemen sumber daya manusia mencakup penciptaan dan pelaksanaan proses untuk mengatur, merekrut, mengembangkan karyawan, mengelola karier, mengevaluasi kinerja, memberi kompensasi kepada karyawan, dan memelihara hubungan kerja yang positif. Manajemen sumber daya manusia mencakup semua pilihan dan prosedur manajerial yang berdampak langsung pada tenaga kerja (Indartono, 2018:135).

Menurut (Siagian, 2018:258) Pengawasan mencakup pemantauan secara menyeluruh terhadap kegiatan operasional untuk menjamin keselarasannya dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Pegawai dalam bekerja memiliki kapasitas yang terbatas untuk memahami tugas-tugas, yang dapat mengakibatkan

kesalahan yang disengaja maupun tidak disengaja. Untuk mempersiapkan hal ini, lembaga atau organisasi yang bersangkutan harus melakukan pengawasan kerja.

Tujuan dari pengawasan kerja ini adalah untuk memperbaiki kesalahan agar tidak terulang kembali. Pengawasan di bidang individu dan tindakan mereka dengan tujuan untuk menentukan apakah kegiatan dilakukan sesuai dengan instruksi, rencana, dan protokol kerja. Penekanan utama pengawasan terletak pada individu, karena merekalah yang bertanggung jawab untuk melaksanakan tugas-tugas di dalam entitas perusahaan atau organisasi yang relevan. Sistem pengawasan yang berhasil dapat dicirikan oleh kemampuannya untuk segera mendeteksi dan melaporkan aktivitas yang tidak benar, mengidentifikasi sumber masalah, dan memberikan tanggung jawab kepada individu yang bertanggung jawab atas kesalahan tersebut.

Kinerja seorang pegawai pada dasarnya bersifat individual, karena setiap orang memiliki tingkat kompetensi yang berbeda dalam memenuhi tanggung jawab mereka. Pihak manajemen dapat mengevaluasi kinerja pegawai dengan menilai kinerja individu masing-masing orang. Kinerja adalah perilaku atau aktivitas, bukan kejadian. Tindakan kinerja terdiri dari beberapa komponen dan tidak memberikan hasil yang dapat diamati secara langsung. Kinerja pada dasarnya bersifat individualistis, karena setiap pegawai memiliki bakat yang berbeda untuk aktivitas tertentu. Kinerja bergantung pada penggabungan antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh (Huseno, 2016:85).

Perusahaan mengandalkan kinerja pegawai yang kuat untuk mencapai tujuan mereka. Menurunnya kinerja pegawai dapat mengakibatkan penundaan dan

tantangan dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, penting untuk memperhitungkan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan yang optimal. Keberhasilan atas kinerja pegawai dalam mencapai tujuan yang maksimal dibutuhkan adanya pengawasan kerja.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah pengawasan, yang berfungsi sebagai alat pengarah dan pengatur tindakan untuk mencapai tujuan kerja.

Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PERUMDA) Tirta Mayang Kota Jambi harus memperhatikan beberapa aspek yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, perlu adanya pengawasan kerja yang dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Belum optimalnya kinerja Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi terlihat dari fenomena yang diamati. Berdasarkan survei awal penulis, terdapat beberapa permasalahan yang terdapat di kantor Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi. Salah satu masalah tersebut adalah kinerja pegawai yang masih di bawah standar, yang dibuktikan dengan masih adanya beberapa pekerjaan yang tertunda dan tidak dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Masalah ini harus segera diatasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Penguatan kinerja pegawai adalah salah satu yang harus dilakukan.

Dibawah ini merupakan gambaran perkembangan jumlah pegawai Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi selama 5 tahun terakhir:

Tabel 1.1

Perkembangan Jumlah Pegawai Pada Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi Tahun 2018-2022

Tahun	Jumlah pegawai (orang)	Perkembangan (%)
2018	344	-
2019	330	(4,0)
2020	317	(3,9)
2021	321	1,26
2022	323	0,6

Sumber: Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi, tahun 2023

Berdasarkan data pada tabel 1.1, jumlah pegawai di Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi mengalami penurunan dari 344 orang di tahun 2018 menjadi 330 orang di tahun 2019, atau mengalami penurunan sebesar (4,0%). Pada tahun 2020, terjadi lagi penurunan menjadi 317 pegawai atau turun sebesar (3,9%). Namun pada tahun 2021, jumlah pegawai meningkat menjadi 321 orang, atau mengalami pertumbuhan sebesar (1,26%). Selanjutnya pada tahun 2022, terjadi peningkatan lagi menjadi 323 pegawai atau tumbuh sebesar (0,6%).

Pengawasan akan berdampak pada terjadinya ketidakhadiran di tempat kerja. Ketidakhadiran mengacu pada tidak hadirnya pegawai di tempat kerja pada hari kerja yang dijadwalkan. Tabel di bawah ini menunjukkan tindakan disipliner yang diambil terhadap pegawai Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi terkait dengan kehadiran di kantor.

Tabel 1.2

Daftar Kehadiran Pegawai Pada Perumda Air Minum Tirta Mayang

Kota Jambi Tahun 2018-2022

Tahun	Jumlah pegawai	Jumlah hari kerja	Total HK (tahun)	S (hari)	I (hari)	A (hari)	C (hari)	Jumlah absen (hari)	% Jumlah Absensi JHK
2018	344	249	85.656	27	28	2	138	195	0,22
2019	330	254	83.820	25	35	7	135	202	0,24
2020	317	258	81.786	22	25	6	139	192	0,23
2021	321	250	80.250	29	22	4	140	195	0,24
2022	323	255	82.365	26	24	5	142	197	0,24
	Rata-rata								0,24

Sumber: Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi, tahun 2023

Keterangan :

S : Sakit A : Alpa/tanpa keterangan

I : Izin C : Cuti

Berdasarkan data pada tabel 1.2, terlihat bahwa ketidakdisiplinan pegawai di Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi menunjukkan pola ketidakhadiran yang berfluktuasi dalam kurun waktu lima tahun terakhir. Pada tahun 2018, tingkat ketidakdisiplinan mencapai titik terendah, yaitu sebesar 0,22%. Rata-rata tingkat ketidakdisiplinan pegawai tanpa keterangan selama lima tahun terakhir adalah 0,24%. Terjadinya ketidakdisiplinan pegawai merupakan akibat dari belum adanya sistem pengawasan kerja yang efektif yang diterapkan oleh Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi. Oleh karena itu, perlu dilakukan pemeriksaan secara menyeluruh terhadap sistem pengawasan kerja untuk mencegah bertambahnya tindakan indispliner pada pegawai.

Tabel 1.3

Data Pengawasan Kegiatan Pegawai Pada Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi Tahun 2018-2022

Tahun	Jumlah Pengawasan (kali)	Jenis Kegiatan	Bentuk Pengawasan	Jenis Pengawasan
2018	12	Laporan Kerja	Kartu Laporan	Aktif
		Disiplin Pegawai	Absensi	
		Jam Kerja	Target Jam	
		Target Pencapaian	Kuantitas Pegawai	
		Dedikasi	Kartu Nilai	
2019	12	Laporan Kerja	Kartu Laporan	Aktif
		Disiplin Pegawai	Absensi	
		Jam Kerja	Target Jam	
		Target Pencapaian	Kuantitas Pegawai	
		Dedikasi	Kartu Nilai	
2020	24	Laporan Kerja	Kartu Laporan	Aktif
		Disiplin Pegawai	Absensi	
		Jam Kerja	Target Jam	
		Target Pencapaian	Kuantitas Pegawai	
		Dedikasi	Kartu Nilai	
2021	24	Laporan Kerja	Kartu Laporan	Aktif
		Disiplin Pegawai	Absensi	
		Jam Kerja	Target Jam	
		Target Pencapaian	Kuantitas Pegawai	
		Dedikasi	Kartu Nilai	
2022	24	Laporan Kerja	Kartu Laporan	Aktif
		Disiplin Pegawai	Absensi	
		Jam Kerja	Target Jam	
		Target Pencapaian	Kuantitas Pegawai	
		Dedikasi	Kartu Nilai	

Sumber: Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi, tahun 2023

Berdasarkan data pada tabel 1.3 diatas dapat diketahui bahwa pengawasan kegiatan pada Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota lima tahun terakhir bersifat aktif.

Pengawasan memainkan peran penting dalam setiap pekerjaan di dalam sebuah organisasi karena memungkinkan untuk memantau potensi ancaman terhadap organisasi, seperti kesalahan kerja, kekurangan metode kerja, dan

hambatan yang dihadapi. Pengawasan dilakukan untuk memverifikasi bahwa tindakan-tindakan yang dilakukan sesuai dengan tujuan, pilihan strategis, dan program kerja yang telah ditetapkan sebelumnya.

Adapun kinerja pegawai pada Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi dalam lima tahun terakhir dapat dilihat berikut ini:

Tabel 1.4

Realisasi Kegiatan Pada Perumda Air Minum Tirta Mayang

Kota Jambi Tahun 2018-2022

Tahun	Kegiatan	Target (%)	Realisasi Pencapain Target (%)
2018	Penyambungan sambung baru/SB&SKSB	100	60,54
	Pengaduan pipa bocor dan air tidak mengalir	100	100
	Tunggakan dan Pemutusan	100	75
	Pelaksanaan Program	100	57,54
2019	Penyambungan sambung baru/SB&SKSB	100	46,64
	Pengaduan pipa bocor dan air tidak mengalir	100	100
	Tunggakan dan Pemutusan	100	70
	Pelaksanaan Program	100	56,68
2020	Penyambungan sambung baru/SB&SKSB	100	73,97
	Pengaduan pipa bocor dan air tidak mengalir	100	100
	Tunggakan dan Pemutusan	100	76
	Pelaksanaan Program	100	49,69
2021	Penyambungan sambung baru/SB&SKSB	100	58,40
	Pengaduan pipa bocor dan air tidak mengalir	100	100
	Tunggakan dan Pemutusan	100	71
	Pelaksanaan Program	100	54,30
2022	Penyambungan sambung baru/SB&SKSB	100	60,75
	Pengaduan pipa bocor dan air tidak mengalir	100	100
	Tunggakan dan Pemutusan	100	73
	Pelaksanaan Program	100	55,43

Sumber: Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi, tahun 2023

Keterangan :

SB : Sambung Baru SKSB : Sambung Kembali Sambung Baru.

Berdasarkan data pada tabel 1.4 diatas dapat diketahui bahwa realisasi kegiatan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Mayang Kota mengalami fluktuasi selama lima tahun terakhir. Hal ini menunjukan bahwa kinerja pegawai belum optimal, terlihat masih terdapat dibawah target.

Berdasarkan keterangan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **"Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi"**

1.2 Identifikasi Masalah

Dari uraian dan latar belakang diatas maka dapat di identifikasikan antara lain sebagai berikut:

1. Jumlah pegawai berfluktuasi cenderung meningkat, tetapi tidak diiringi dengan peningkatan kinerja.
2. Kurangnya sistem pengawasan, hal ini dapat dilihat dari masih terdapat pegawai yang melakukan tindikan indispliner dengan rata-rata perkembangan sebesar 0,24%.
3. Kinerja pegawai masih belum maksimal, terlihat masih terdapat dibawah target.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah penelitian tersebut maka yang menjadi pokok dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengawasan kerja dan kinerja pegawai Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi?
2. Bagaimana pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja pegawai Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mendeskripsikan pengawasan kerja terhadap kinerja pegawai Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi.
2. Untuk menganalisis pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja pegawai Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi.

1.5 Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan yang dirumuskan di atas maka manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Bagi penulis

   Penelitian ini sangat bermanfaat karena memungkinkan penulis untuk menggunakan pengetahuan yang diperoleh selama perkuliahan dan berkontribusi pada kemajuan ilmu pengetahuan dengan memberikan wawasan tambahan untuk penelitian selanjutnya.
2. Bagi Akademis

   Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau bahan kajian bagi peneliti selanjutnya, khususnya yang meneliti pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja pegawai.

3. Bagi Peneliti selanjutnya

   Sebagai bahan referensi dan informasi dalam melakukan penelitian selanjutnya, dan diharapkan dapat memperbanyak dan memperluas ilmu pengetahuan.