

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manusia merupakan makhluk ciptaan Tuhan Yang Maha Esa yang dibekali dengan dorongan untuk hidup bersama. Kehidupan manusia sebagai makhluk sosial tidak akan pernah lepas pada kegiatan bermasyarakat, dari hal ini tentu akan memunculkan keinginan pada diri seorang manusia untuk berkumpul atau bersatu dengan orang – orang yang memiliki satu tujuan dengan dirinya.

Hal inilah yang mendasari lahirnya organisasi pada kehidupan manusia. Organisasi yang lahir dari kebutuhan dasar manusia ini tentu eksistensinya tidak akan terlepas dari manusia itu sendiri karena, bagaimana suatu organisasi akan berjalan sekarang maupun dimasa yang akan datang semua tergantung pada hal – hal apa saja yang dilakukan manusia dalam organisasi tersebut. Dengan kata lain manusia adalah faktor utama sekaligus faktor penggerak bagi organisasi itu sendiri, sehingga sebaik apapun teknologi yang dimiliki suatu organisasi atau sebesar apapun modal yang dimiliki sebuah organisasi tidak akan berjalan dengan lancar apabila tidak memiliki sumber daya manusia yang mumpuni.

Keberadaan sumber daya manusia atau pegawai yang kompeten tidak lain berkaitan dengan pencapaian tujuan organisasi tersebut. Mengingat akan pentingnya sumber daya manusia yang kompeten pada sebuah organisasi maka diperlukan tindakan pengawasan pada pelaksanaan pekerjaan pegawai. Pengawasan merupakan tindakan atau proses pengamatan terhadap pelaksanaan organisasi agar menjamin semua kegiatan terlaksana sesuai dengan rencana.

Disiplin kerja pegawai merupakan tindakan patuh pegawai terhadap peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak. Akan tetapi meningkatkan disiplin kerja tidaklah mudah, karena disiplin kerja cenderung muncul melalui insiatif atau keinginan diri sendiri sehingga dapat dikatakan tidak ada faktor pemaksaan dalam menegakan disiplin kerja maka, diperlukan motif yang kuat serta dorongan dan bantuan dari berbagai unsur organisasi.

Disiplin dalam bekerja perlu dijunjung tinggi baik oleh pegawai swasta maupun pegawai negeri karena dapat mempengaruhi keberhasilan pekerjaan. Terlebih untuk pegawai negeri sipil dalam Peraturan Pemerintah no 53 tahun 2010 Pasal 1 dikatakan bahwa Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang – undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Maka sehubungan dengan hal ini terlihat bahwa pegawai negeri sipil Indonesia diharuskan untuk menjaga disiplinitasnya.

Seperti telah kita ketahui bahwa, pegawai hanyalah manusia biasa yang tidak terlepas dari kesalahan. Hal – hal menyangkut penyimpangan seperti datang terlambat, mengobrol atau membaca koran pada jam kerja, tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya, sering bolos kerja tanpa alasan yang jelas serta keluyuran pada jam kerja merupakan gambaran yang sering kita lihat pada pegawai saat ini dan tentunya perilaku seperti ini tidak dapat dibiarkan terus berlarut – larut karena akan menghambat pencapaian organisasi. Keberadaan disiplin kerja pegawai memiliki hubungan erat dengan pelaksanaan pengawasan. Bagaikan dua sisi mata koin yang tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Pengawasan yang berlangsung dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai begitu pula sebaliknya disiplin kerja terpengaruhi akan pengawasan yang dilakukan.

Pengawasan dapat dikatakan sebuah tindakan nyata yang dilakukan oleh pimpinan kepada pegawainya, hal ini dilakukan agar pimpinan dapat memahami kekurangan ataupun kelebihan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sekaligus menilai apakah pelaksanaan pekerjaan telah sesuai dengan rencana ataupun belum serta apakah pekerjaan telah mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya ataupun tidak. Namun, perlu di ingat kembali bahwa pengawasan bukanlah tindakan mencari – cari kesalahan pada pegawai namun lebih berpusat pada pelaksanaan korektifitas apabila terjadi kesalahan, dan tindakan pelurusan apabila terjadi penyimpangan yang dilakukan oleh pegawai, mengingat bahwa pegawai adalah manusia biasa yang tidak jauh dari kesalahan.

Kecamatan adalah pembagian wilayah administratif di Indonesia di bawah kabupaten atau kota. Kecamatan terdiri atas desa-desa atau kelurahan-kelurahan. Kecamatan atau sebutan lain adalah wilayah kerja camat sebagai perangkat daerah kabupaten/kota (PP. 19 tahun 2008). Kedudukan kecamatan merupakan perangkat daerah kabupaten/kota sebagai pelaksana teknis kewilayahan yang mempunyai wilayah kerja tertentu dan dipimpin oleh camat.

Kecamatan memiliki beberapa tugas dalam rangka meningkatkan koordinasi penyelenggaraan pemerintahan, pelayanan publik, dan pemberdayaan masyarakat Desa/kelurahan. Hal tersebut sesuai dengan ketentuan ayat (1) Pasal 221 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah yang menyatakan: "Daerah kabupaten/kota membentuk Kecamatan dalam rangka meningkatkan koordinasi penyelenggaraan pemerintahan, pelayanan publik, dan pemberdayaan masyarakat Desa/kelurahan".

Berdasarkan hasil peninjauan yang peneliti lakukan di Kecamatan Sukajadi, terdapat permasalahan masih rendahnya disiplin kerja pegawai, hal ini terlihat pada indikator-indikator sebagai berikut :

1. Pemberian sanksi atau hukuman. Dengan pemberian sanksi dan hukuman karyawan akan takut melakukan tindakan indisipliner. Kurangnya sanksi atau hukuman untuk para pegawai yang melanggar peraturan seperti adanya pegawai yang datang terlambat bahkan lalai dalam pengisian

absen. Kemudian banyak pegawai yang keluar pada saat jam kerja, tidak mengikuti apel serta datang kesiangan.

2. Tujuan dan Kemampuan. Diperlukan tujuan yang jelas serta kemampuan yang sesuai dengan beban pekerjaan. Belum optimalnya kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Contoh: dalam pelayanannya masih banyak pegawai yang bekerja lambat dalam melayani masyarakat dikarenakan kurangnya kompetensi dari pegawai tersebut

Berdasarkan data-data diatas, maka peneliti menduga bahwa rendahnya disiplin kerja pegawai ini disebabkan oleh pelaksanaan pengawasan yang belum maksimal dilaksanakan berdasarkan prinsip – prinsip pengawasan. Hal ini terlihat dari :

1. Pelaksanaan pengawasan belum dilakukan pada tempat – tempat yang strategis atau kegiatan – kegiatan yang menentukan. Hal ini terlihat dari tidak adanya pemeriksaan pada absensi
2. Pengawasan yang berjalan belum memberikan pengarahan atau bimbingan kepada pegawai secara optimal. Sehingga banyak pegawai yang kebingungan ataupun kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan. Contoh pada saat pengerjaan dalam melayani masyarakat masih banyak petugas yang belum berkompeten di bidangnya dan tidak diawasi serta kurangnya arahan dari camat maupun kepala sub bagiannya.

Melihat fenomena diatas, menarik untuk diteliti lebih lanjut tentang betapa pentingnya pengawasan kerja yang akan membawa dampak pada disiplin kerja pegawai. Peneliti bermaksud untuk mengadakan penelitian lebih lanjut yang dituangkan dalam bentuk skripsi dengan judul **“PELAKSANAAN PENGAWASAN DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI KECAMATAN SUKAJADI KOTA BANDUNG”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan pengawasan dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai di Kecamatan Sukajadi kota Bandung?
2. Hambatan - hambatan apa saja yang dihadapi dalam Pelaksanaan pengawasan dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai di Kecamatan Sukajadi kota Bandung?
3. Usaha-usaha apa saja yang dilakukan untuk menanggulangi hambatan-hambatan dalam Pelaksanaan pengawasan dalam meningkatkan disiplin Kerja Pegawai di Kecamatan Sukajadi kota Bandung?

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dalam rangka untuk memperoleh data dan informasi yang ada hubungannya dengan masalah yang akan dibahas. Adapun tujuan dan kegunaan penelitian ini adalah :

Tujuan Penelitian

- a. Menemukan data dan informasi secara jelas pelaksanaan pengawasan dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai di Kecamatan Sukajadi kota Bandung
- b. Mengetahui gambaran apa yang menjadi faktor penghambat pelaksanaan pengawasan dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai di Kecamatan Sukajadi kota Bandung
- c. Mengetahui usaha-usaha apa yang dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan pelaksanaan pengawasan dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai di Kecamatan Sukajadi kota Bandung

Kegunaan Penelitian

Secara Teoritis

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan serta memperluas wawasan dalam menerapkan teori – teori yang diperoleh selama menempuh perkuliahan di Jurusan

Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pasundan dan bagi pengembangan Ilmu Administrasi Negara pada umumnya, khususnya mengenai wawasan Pelaksanaan Pengawasan dalam Meningkatkan Disiplin Kerja.

Secara Praktis

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan masukan untuk pertimbangan dan sumbangan pemikiran mengenai masalah yang berkaitan pelaksanaan pengawasan dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai di Kecamatan Sukajadi kota Bandung
2. Bagi Peneliti, dapat memeberikan masukan serta menambah ilmu pengetahuan dan wawasan khususnya dibidang pelaksanaan pengawasan dalam rangka meningkatkan disiplin kerja pegawai.

1.4 Kerangka Pemikiran

Menurut Mc Farland yang dikutip oleh Handayaniingrat pada buku Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen (1985 :143) mengatakan bahwa:

Control is the process by which an executive gets the performance of his subordinate to correspond as closely as possible to chosen plans, orders, objective, or policies.
 (Pengawasan adalah suatu proses dimana pimpinan ingin mengetahui apakah hasil pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan bawahannya sesuai dengan rencana perintah, tujuan, atau kebijaksanaan yang telah ditentukan)

Sedangkan menurut Koontz dan O'Donnel dalam Silalahi (175 : 2005)mengatakan :

Pengawasan adalah pengukuran dan perbaikan kegiatan – kegiatan bawahan untuk menjamin bahwa kejadian – kejadian sesuai dengan rencana – rencana.

Dari pengertian tersebut pelaksanaan pengawasan adalah tindakan atau kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan yang mana ia ingin melihat apakah pegawainya telah melaksanakan pekerjaan sesuai dengan perintah ataupun belum. Kemudian tindakan ini dapat meminimalisir kesalahan pegawai serta memberikan tindakan korektifitas dan bukan merupakan usaha untuk mencari – cari kesalahan dari pegawainya. Dan juga berusaha pada akhirnya pengawasan mengharapkan mendapatkan hasil yang efektif dan efisien.

Pelaksanaan pengawasan agar dapat dapat mencapai tujuan yang hendak dicapai sebaiknya menggunakan prinsip – prinsip pengawasan Silalahi dalam buku Studi tentang Ilmu Administrasi (2005 : 178) mengungkapkan prinsip – prinsip pengawasan antara lain :

- a. Pengawasan harus berlangsung terus – menerus bersamaan dengan pelaksanaan kegiatan atau pekerjaan.
- b. Pengawasan harus menemukan, menilai, dan menganalisis data tentang pelaksanaan pekerjaan secara objektif.

- c. Pengawasan bukan semata-mata untuk mencari kesalahan, tetapi juga mencari atau menemukan kelemahan dalam pelaksanaan
- d. Pengawasan harus memberi bimbingan dan mengarahkan untuk mempermudah pelaksanaan pekerjaan dalam pencapaian tujuan.
- e. Pengawasan tidak menghambat pelaksanaan pekerjaan, tetapi harus menciptakan efisiensi (hasil guna).
- f. Pengawasan harus luwes (fleksibel).
- g. Pengawasan harus berorientasi pada rencana dan tujuan yang telah ditetapkan (*plan and objective oriented*).
- h. Pengawasan dilakukan terutama pada tempat-tempat strategis atau kegiatan-kegiatan yang sangat menentukan (*control by exception*).
- i. Pengawasan harus membawa tindakan perbaikan (*corrective action*).

Kedisiplinan menurut Nitisemito dalam buku Manajemen Personalia(1982:199) dapat diartikan sebagai :

Suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik yang tertulis maupun tidak.

Selanjutnya menurut Hasibuan dalam buku Manajemen sumber daya Manusia (2003:193) menyatakan bahwa :

Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku.kesadaran adalah sikap seorang yang sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kesediaan adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak.

Melihat dua pendapat diatas dapat kita simpulkan bahwa disiplin merupakan suatu sikap yang perlu ada dan berkembang di diri pegawai yang mana sikap disiplin adalah sikap patuh pegawai terhadap peraturan organisasi baik itu yang tertulis ataupun tidak. Disiplin kerja bukan hanya sebuah

kepatuhan tapi disini pegawai harus menghormati dan sanggup menjalankan sanksi atau hukuman bila melanggar.

Indikator - indikator yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai suatu organisasi menurut Hasibuan dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia (2003 : 194) yaitu :

- a. Tujuan dan kemampuan : Tujuan yang dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang kemampuan karyawan serta sesuai dengan kemampuan karyawan.
- b. Teladan pimpinan : Teladan Pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh bawahannya.
- c. Balas jasa : (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balasa jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap pekerjaannya.
- d. Keadilan : Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan meminta perlakuan yang sama dengan manusia yang lainnya.
- e. Waskat : Pengawasan melekat. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya.
- f. Sanksi hukuman : Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, keryawan kan semakin takut melanggar peraturan – peraturan organisasi/perusahaan, sikap perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.
- g. Ketegasan : Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukum yang telah ditetapkan.
- h. Hubungan kemanusiaan : Hubungan – hubungan baik bersifat vertikal maupunn horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship* dan *cross relationship* hendaknya harmonis.

Indikator – indikator diatas dianggap dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai apabila dikembangkan dan dijalankan secara bersamaan karena untuk meningkatkan disiplin kerja dibutuhkan kesadaran dalam diri pegawai itu sendiri namun bukan berarti faktor – faktor lain tidak dianggap sebaliknya

faktor dorongan berupa ketegasan pengawas atau pimpinan sangat dibutuhkan serta adanya tunjangan atau upah yang memadai ikut berperan pada tingkat disiplin pegawai.

1.5 Hipotesis

Berdasarkan hasil pemikiran yang telah diuraikan di atas, maka peneliti mengemukakan Hipotesis sebagai berikut “Jika pelaksanaan pengawasan kerja dilaksanakan berdasarkan prinsip - prinsip pengawasan maka disiplin kerja pegawai di Kecamatan Sukajadi Kota Bandung meningkat“.

Selanjutnya untuk mempermudah pembahasan maka peneliti mengemukakan definisi operasional sebagai berikut :

1. Pengawasan adalah kegiatan yang dilakukan oleh Camat langsung ataupun sekertaris camat untuk mengetahui apakah pegawainya telah melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan rencana, perintah maupun tujuan organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.
2. Disiplin Kerja pegawai adalah keadaan yang menunjukkan bahwa pegawai Kecamatan Sukajadi kota Bandung memiliki sikap

menghormati, menghargai, patuh serta taat pada peraturan baik tertulis ataupun tidak tertulis yang telah ditetapkan sebelumnya.

3. Meningkatkan adalah suatu perubahan disiplin kerja pegawai Kecamatan Sukajadi Kota Bandung dalam menaati peraturan hingga melaksanakan pekerjaan kearah yang lebih baik dari sebelumnya.
4. Prinsip-prinsip adalah suatu pernyataan fundamental atau kebenaran umum maupun individual yang dijadikan oleh pegawai Kecamatan Sukajadi Kota Bandung sebagai sebuah pedoman untuk berpikir atau bertindak.

1.6 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.6.1.1 Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di Kecamatan Sukajadi Kota Bandung bandung , JL.Sukamulya No.04 Bandung Jawa Barat . Telp (022)2015736

1.6.1.2 Lamanya Penelitian

Penelitian diadakan selama 5 bulan mulai dari bulan Februari 2016 hingga Juny 2016, sebagaimana terlampir pada gambar 1.1

GAMBAR 1.1
JADWAL KEGIATAN PENELITIAN

No.	KEGIATAN	TAHUN	2014 - 2015																			
		BULAN	Februari				Maret				April				Mei				Juni			
		MINGGU	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
1	TAHAP PERSIAPAN																					
	a. Studi Kepustakaan		■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
	b. Penjajagan		■	■																		
	c. Perizinan		■																			
	d. Pengajuan Judul				■	■	■	■	■	■												
	e. Pembuatan Proposal						■	■	■	■												
	f. Seminar Proposal												■	■								
	f. Perbaikan Proposal													■	■	■						
2	TAHAP PENELITIAN																					
	a. Observasi		■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■				
	b. Wawancara						■	■	■	■	■	■	■	■								
	c. Penyebaran Angket														■	■						
	d. Panarikan Angket																■	■				
3	TAHAP PENYUSUNAN																					
	a. Pengolahan Data																		■	■		
	b. Analisis Data																		■	■	■	■
	c. Penyusunan Data																		■	■	■	■
4	TAHAP PENGUJIAN																					
	a. Seminar Draft																			■	■	
	b. Perbaikan Draft																			■	■	
	c. Sidang Skripsi																					