**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar belakang penelitian**

Peranan Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor utama yang sangat penting dalam suatu organisasi. Organisasi merupakan suatu kerjasama orang untuk mencapai tujuan bersama yang diinginkan dan mau terlibat dengan peraturan yang ada. Karena organisasi didirikan untuk mencapai tujuan tertentu dan untuk mencapai tujuan tersebut dibutuhkan aktivitas dan kerjasama.

Manusia tidak bisa hidup sendiri di tengah-tengah masyarakat artinya selalu berharap adanya bantuan dari pihak lain atau sering disebut manusia adalah makhluk sosial. Hakikatnya dalam menjalankan hidup adanya ketergantungan antara manusia yang satu dengan manusia yang lainnya karena manusia bukan hidup sendiri tetapi hidup bermasyarakat. Tentu diperlukan jiwa sosial sebagai proses dinamika dan keteraturan hidup. Hal tersebut menunjukan bahwa organisasi memiliki arti yang sangat strategis dan peran yang dapat mengelola kehidupan manusia agar lebih mempunyai hakikat yang bermakna. Hakikat organisasi pada dasarnya berorientasi terhadap organisasi. Hal tersebut menjadi pondasi dasar untuk mencapai tujuannya demi terciptanya sistem manajerial yang baik.

Ada dua macam organiasi yaitu organisasi pemerintah dan organisasi non pemerintah. Organisasi pemerintah yaitu organisasi yang melayani kepentingan masyarakat atau publik. Sedangkan organisasi non pemerintah yaitu organisasi milik swasta yang mencari keuntungan.

Melalui organisasi manusia dapat mengkoordinasikan sejumlah besar tindakan-tindakan dan organisasi mampu menciptakan alat-alat sosial yang ampuh dan dapat diandalkan. Organisasi mampu menggabungkan sumber daya yang dimilikinya dengan didukung sumber-sumber daya lain di luar organisasi, yakni dengan menjalin para pemimpin oganisasi, kelompok pekerja atau tenaga ahli, mesin dan bahan mentah menjadi satu. Pada saat bersamaan, organisasi secara terus menerus mengkaji sejauh mana telah berfungsi serta berusaha menyesuaikan diri sebagaimana tujuan yang diharapkan agar tercapai secara optimal.

Kesemua itu menyebabkan organisasi dapat melayani serta memenuhi berbagai kebutuhan suatu masyarakat maupun anggota organisasinya secara lebih efisien dan efektif dibanding dengan hanya mengelompokan manusia yang lebih kecil dan alamiah, seperti keluarga, kelompok-kelompok persahabatan dan lingkungan masyarakat. Pencapaian organisasi yang berkembang di dalam masyarakat baik yang berbentuk organisasi swasta maupun organisasi publik senantiasa berusaha secara optimal untuk mewujudkan sasaran dan target yang ingin dicapainya yang merupakan perwujudan dari hasil kerja dari anggota organisasi tersebut. Keberhasilan organisasi mencapai tujuannya sangat bergantung pada upaya pengawasan dan disiplin kerja anggota organisasi tersebut.

Kecamatan Sukajadi Kota Bandung sebagai suatu organisasi yang merupakan pelayanan masyarakat dituntut untuk meningkatkan kemampuan pelayanan aparaturnya seperti peningkatan disiplin kerja dalam menunjang pelaksanaan pemberian pelayanan informasi yang sebaik-baiknya, karena tidak menutup kemungkinan bahwa dalam lingkup Kecamatan Sukajadi Kota Bandung juga meiliki hambatan – hambatan dalam penyelenggaraan organisasi yang tidak lain disebabkan oleh sumber daya manusia dan berbagai aspek lainnya yang tidak mendukung. Jika hal demikian terjadi maka sulit bagi organisasi tersebut mencapai visi dan misinya.

Pelaksanaan tugas dan kewajiban Kecamatan Sukajadi Kota Bandung dipimpin oleh Camat, yang dalam pelasanaan tugasnya dibantu oleh bawahannya yang perlu senantiasa memperhatikan pengembangan kemampuan dan menjalakan tugasnya secara keseluruhan yang dapat dilaksanakan melalui pelaksanaan pendidikann dan pelatihan serta pengawasan untuk peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan mereka serta totalitas dalam pelaksanaan pekerjaan. Sehingga aparatur pemerintah dalam lingkup kantor tersebut seyogyanya dapat meningkatkan disiplin kerja dan melaksanakan tugas – tugas dan pelayanan yang berkualitas dalam rangka pemberian kepuasan kepada masyarakat untuk mendapatkan pelayanan yang baik dan cepat.

Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Bandung No. 02 Tahun 2004 tentang rencana tata ruang Wilayah Kota Bandung, yang menentapkan Kecamatan Sukajadi dalam kelompok Wilayah Pengembangan (WP) Bojonagara ini memiliki fungsi pemukiman dan pertokoan.

Tujuan Kantor Kecamatan Sukajadi Kota Bandung akan terlaksana dengan baik dan sesuai tujuan apabila adanya peran pengawasan oleh camat agar pegawai di Kecamatan Sukajadi Kota Bandung dapat bekerja dengan optimal. Pengawasan merupakan suatu proses dimana pimpinan ingin mengetahui apakah hasil pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh bawahannya sesuai dengan, rencana, perintah, tujuan, atau kebijaksanaan yang telah ditentukan.

Pelaksanaan kegiatan suatu organisasi tanpa adanya suatu pengawasan dapat mengakibatkan disiplin kerja pegawai menurun dan akan berpengaruh langsung pada kegiatan-kegiatan lainnya, oleh karena itu dibutuhkan pengawasan yang efektif sehingga di harapkan mampu menghasilkan dampak yang positif untuk perkembangan organisasi tersebut.

Pengawasan ialah suatu proses dimana pimpinan ingin mengetahui apakah hasil pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh bawahannya sesuai dengan rencana, tujuan, atau kebijaksanaan yang telah ditentukan. Pengawasan dimaksudkan untuk mencegah atau untuk memperbaiki kesalahan, penyimpangan, ketidak-sesuaian, penyelewengan dan lainnya yang tidak sesuai dengan tugas dan wewenang yang telah ditentukan.

Selain itu pengawasan juga sangat berpengaruh terhadap disiplin kerja, karena disiplin akan tumbuh apabila pegawasan yang dilakukan pimpinan berjalan dengan baik. Kedudukan dan peranannya yang penting menyebabkan para pegawai senantiasa dituntut supaya memiliki kesetian dan ketaatan penuh dalam menjalakan tugas-tugasnya dan memusatkan seluruh perhatian serta mengerahkan segala daya dan tenaga secara berdaya guna dan hasil berguna.

Disiplin pada hakikatnya adalah pencerminan nilai kemandirian yang dihayati dan diamalkan oleh setiap individu dan masyarakat suatu bangsa dalam kehiduan. Disiplin merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi Kecamatan Sukajadi Kota Bandung untuk mencapai hasil yang optimal.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Untuk membina dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya.

Terlaksananya tugas-tugas sesuai dengan apa yang telah direncanakan oleh pegawai tersebut, kesiapan seluruh pegawai baik itu kemampuan maupun kemauan yang tinggi sangat diharapkan didalam didalam melaksanakan seluruh pekerjaan pegawai serta menuntut adanya kedisiplinan yang tinggi dari para pegawai.

Berdasarkan hasil penjajagan yang dilakukan peneliti, bahwa disiplin kerja pegawai di Kecamatan Sukajadi Kota Bandung masih rendah indikator rendahnya disiplin kerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Pemberian Peringatan yaitu untuk mengurangi pegawai yang melakukan indisipliner, agar pegawai yang bersangkutan menyadari pelanggaran yang telah dilakukannya. Contohnya pada bulan Desember 2014 masih terlihat pegawai yang keluar pada saat jam kerja masih berlangsung.
2. Pemberian sanksi harus impersonal yaitu tidak membeda-bedakan pegawai, tua muda, pria-wanita tetap diberlakukan sama sesuai dengan peraturan yang berlaku. Contohnya Camat masih membiarkan pegawai yang di waktu jam kerja, baik itu pria maupun wanita.

Permasalahan tersebut terjadi di duga oleh rendahnya pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan, sebagai berikut :

1. Penetapan standar pelaksanaan, lemahnya pimpinan dalam menetapkan standar pelaksanaan, prosedur dan tanggung jawab termasuk dalam menentukan beban pekerjaan kepada tiap-tiap pegawai akibatnya pegawai tidak mampu berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.
2. Penentuan pengukuran pelaksanaan kegitan, disini terlihat tidak adanya pengawasan pimpinan secara langsung terhadap proses kegiatan, akibatnya masih adanya pegawai yang melakukan tindakan indisipliner.

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut yang dituangkan dalam proposal penelitian yang berjudul **“PENGARUH PENGAWASAN TERHADAPA DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI KECAMATAN SUKAJADI KOTA BANDUNG”**

1. **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut maka peneliti mengidentifikasi masalahnya sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai di Kecamatan Sukajadi Kota Bandung ?
2. Faktor apa saja yang menjadi penghambat dalam usaha meningkatkan dan memaksimalkan disiplin kerja pegawai di Kecamatan Sukajadi Kota Bandunng ?
3. Usaha-usaha apa saja yang dilakukan untuk meningkatkan proses pengawasan dalam usaha meningkatkan disiplin kerja pegawai di Kecamatan Sukajadi Kota Bandung ?
4. **Tujuan dan Kegunaan Penelitian**
5. **Tujuan Penelitian**
6. Memperoleh data dan menggambarkan informasi tentang pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai di Kecamatan Kota Bandung.
7. Memperoleh data dan mengembangkan informasi mengenai permasalahan yang mempengaruhi pelaksanaan pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai di Kecamatan Sukajadi Kota Bandung.
8. Mengembangkan data dan informasi tentang usaha-usaha untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai di Kecamatan Sukajadi Kota Bandung.
9. **Kegunaan Penelitan**

Kegunaan penelitian terdiri dari kegunaan teoritis yang berdasarkan pertimbangan konstekstual dan konseptual dan kegunaan praktis untuk perbaikan bagi lembaga yang bersangkutan.kegunaan penelitian ini dijelaskan sebagai berikut :

1. Kegunaan teoritis, penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman serta memperluas wawasan dalam menerapkan teori-teori pengawasan dan disiplin kerja yang diperoleh selama perkuliahan.
2. Kegunaan praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan masukan untuk pertimbangan dan sumbangan pemikiran yang bermanfaat mengenai masalah pengaruh pengawasan terhadap disipin kerja pegawai di Kecamatan Sukajadi Kota Bandung.
3. **Kerangka Pemikiran**

Pada penyusunan laporan penelitian ini peneliti mengacu kepada pendapat para ahli mengenai teori-teori yang berhubungan dengan locus dan focus penelitian sebagai dasar pedoman untuk mengukur sejauh mana pedoman ini sesuai dengan kenyataan di lapangan, sehingga akan menghasilkan kesimpulan yang objektif dengan nilai validitas dan reabilitas yang cukup tinggi.

Pengertian pengawasan yang dikemukakan oleh **Mc Farland** yang dikutipoleh **Soewarno Handayaningrat** dalam bukunya yang berjudul **Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen** (1985:143), yaitu :

**“Pengawasan adalah suatu proses dimana pimpinan ingin mengetahui apakah hasil pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh bawahannya sesuai dengan rencana, perintah, tujuan, atau kebijaksanaan yang telah ditentukan”**

 **George R. Terry** yang dikutip oleh **Sujamto** dalam bukunya yang berjudul **Beberapa Pengertian di Bidang Pengawasan** (1983:17), mengatakan pengawasan yaitu :

***“Control is to determine what is accomplished, evaluate it, and apply corrective measures, if needed to insure result in keeping with the plan.* (Pengawasan adalah untuk menentukan apa yang telah dicapai, mengadakan evaluasi atasannya, dan mengambil tindakan-tindakan korektif bila diperlukan untuk menjamin agar hasilnya sesuai dengan rencana)”.**

Sedangkan menurut **Hani Handoko** dalam bukunya yang berjudul **Manajemen Edisi 2** (2014:357) mengatakan bahwa **“Pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai”.**

Pengaruh pengawasan yang dilakukan terhadap disiplin kerja pegawai sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi. Maka dari itu pengawasan akan menentukan sejauh mana kualitas disiplin kerja pegawai di dalam pelaksanaanya. Menurut **Hani Handoko** dalam bukunya yang berjudul **“Manajemen Edisi 2”** ( 2014:361) terdapat tahap-tahap dalam pengawasan, yaitu :

1. **Penetapan standar pelaksanaan, tahap pertama dalam pengawasan adalah penetapan standar pelaksanaan. Ini memungkinkan manajer untuk mengkomunikasikan pelaksanaan kerja yang diharapkan kepada para bawahan secara jelas dan tahapan-tahapan lain dalam proses perencanaan dapat ditangani dengan lebih efektif.**
2. **Penentuan pengukuran pelaksanaan kegiatan, penetapan standar adalah sia-sia bila tidak disertai berbagai cara untuk mengukur pelaksanaan kegiatan nyata. Oleh karena itu tahap kedua dalam pelaksanaan adalah menentukan pengukuran pelaksanaan kegiatan secara tepat.**
3. **Pengukuran pelaksanaan kegiatan, setelah pengukuran dan sistem monitoring ditentukan, pengukuran pelaksanaan dilakukan sebagai poses yang berulang-ulang dan terus-menerus.**
4. **Pembandingan pelaksanaan dengan standar dan analisis penyimpangan, tahap kritis dari proses pengawasan adalah pembandingan dari pelaksanaan nyata dengan pelaksanaan yang telah direncanakan atau yang telah ditetapkan.**
5. **Pengambilan tindakan koreksi bila diperlukan, tindakan koreksi dapat diambil dalam berbagai bentuk, standar mungkin diubah, pelaksanaan diperbaiki, atau kedua-duanya bila dilakukan bersamaan.**

Pengertian disiplin kerja menurut **Keith Davis** yang dikutip oleh **Anwar Prabu mangkunegara** dalam bukunya yang berjudul **“Manajamen Sumber Daya Manusia Perusahaan”** (2011:129), menyatakan bahwa disiplin kerja yaitu : **“*Dicipline is management action to enforce organization standards.* (disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman pedoman organisasi).”**

**Malayu S.P Hasibuan** dalam bukunya yang berjudul **“Managemen Sumber Daya manusia”** menyatakan bahwa **disiplin kerja merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya.**

**Anwar Prabu Mangkunegara** (2011:131) mengemukakan pelaksanaan sanksi pelanggaran disiplin kerja adalah sebagai berikut :

1. **Pemberian peringatan, pegawai yang melanggar disiplin kerja perlu diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga.**
2. **Pemberian sanksi harus segera, pegawai yang melanggar harus segera diberikan sanksi yang sesuai dengan peraturan organisasi yang berlaku.**
3. **Pemberian sanksi harus konsisten, pemberian sanksi kepada pegawai yang tidak disiplin harus konsisten. Hal ini bertujuan agar pegawai sadar dan menghargai peraturan-peraturan yang berlaku.**
4. **Pemberian sanksi harus bersifat impersonal, pemberian sanksi harus tidak membeda-bedakan pegawai, tua-muda, pria-wanita tetap diberlakukan sama sesuai peraturan yang berlaku.**

Sementara itu **Malayu S.P. Hasibuan** (2005:194) menyatakan kaitan pengawasan dan disiplin kerja sebagai berikut :

**“pengawasan dapat merangsang disiplin kerja pegawai, dengan adanya pengawasan pegawai merasa mendapat perhatian , bimbingan, petunjuk, arahan dari pimpinan, dan pimpinan secara langsung dapat mengetahui kemampuan dan kedisiplinan setiap individu bawahannya untuk memberikan penilaian yang objektif. Oleh karena itu dalam sebuah organisasi publik maupun organisasi privat mutlak diperlukan sistem pengawasan yang baik agar tercipta pengawasan internal yang dapat mengurangi kesalahan-kesalahan dan mendukung disiplin kerja pegawai”.**

Dari pemikiran para pakar diatas, peneliti mengidentifikasi bahwa karakteristik ada hubungannya, ada pengaruhnya, ada kaitannya, ada korelasinya dengan disiplin kerja pegawai di Kecamatan Sukajadi Kota Bandung.

**E. Hipotesis**

Bertitik tolak dari kerangka pemikiran tersebut, maka peneliti menetapkan hipotesis sebagai berikut:

**“Ada** **pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai di Kecamatan Sukajadi Kota Bandung”.**

Hipotesis statistic :

1. Ho : $ρ$s = 0 Pengaruh Pengawasan : Disiplin Kerja = 0, Pengaruh pengawasan (X) Disiplin (Y) artinya pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja di Kecamatan Sukajadi Kota Bandung tidak ada pengaruh yang signifikan.
2. H1 : $ρ$s ≠ 0 pengaruh pengawasan : Disiplin Kerja ≠ 0, Pengaruh Pengawasan (X) Disiplin (Y) artinya pengaruh pengawasan terhadap disiplin Kerja di Kecamatan Sukajadi Kota Bandung ada pengaruh yang signifikan.

**Gambar 1**

 **py**

 pyx

 X X

 Y

**Paradigma Pengaruh**

keterangan Gambar :

X : Variabel Pengawasan

Y : Variabel Disiplin Kerja

ἑ : Pengaruh dari variabel lain yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian

pyx : Besarnya pengawasan dari variabel disiplin kerja

py : Besarnya pengaruh dari variabel lain yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian.

Berdasarkan pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa definisi operasional harus diukur dan dipahami oleh orang lain. Adapun definisi operasional penelitian ini adalah :

1. Pengawasan (X) adalah suatu proses ingin mengetahui apakah hasil pekerjaan yang dilakukan oleh bawahannya sesuai dengan tujuan yang ada di Kecamatan Sukajadi Kota Bandung tersebut berdasarkan indikator pengawasan yaitu
2. **Penetapan standar.**
3. **Penentuan pengukuran pelaksanaan kegiatan.**
4. **Pengukuran pelaksanaan kegiatan.**
5. **Pembandingan pelaksanaan dengan standar dan analisis penyimpangan.**
6. **Pengambilan tindakan koreksi bila diperlukan.**
7. Disiplin kerja adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya untuk mencapai hasil yang optimal di Kecamatan Sukajadi Kota Bandung. Adapun dimensi disiplin kerja yaitu :
8. **Pemberian peringatan**
9. **Pemberian sanksi harus segera**
10. **Pemberian sanksi harus konsisten**
11. **Pemberian sanksi harus impersonal**
12. Pengaruh yang signifikan menunjukan variabel pengawasan di Kecamatan Sukajadi kota Bandung terhadap meningkatnya kedisiplinan kerja di Kecamatan Sukajadi Kota Bandung.
13. Signifikan yaitu data yang mempunyai makna.

**F. Lamanya Penelitian**

## Lokasi Penelitian

## Lokasi penelitian di Kecamatan Sukajadi Kota Bandung yang beralamat di jalan Sukamulya No. 4 Bandung

## Waktu Penelitian

## Penelitian dilakukan selama 6 bulan terhitung dari bulan Desember 2014 sampai dengan bulan Juni 2015, sebagaimana dapat dilihat pada jadwal penelitian yang disajikan.