**BAB I**

**PENDAHULUAN**

**1.1 Latar Belakang Penelitian**

Organisasi merupakan kegitan orang-orang dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama.Dalam waktu kegiatan itu, setiap orang atau pegawai harus jelas tentang tugas, wawancara dan tanggung jawabnya masing-masing. Keberhasilan atau kemunduran suatu organisasi tergantung pada keahlian dan keterampilan pegawai masing-masing yang bekerja didalamnya.

Untuk menciptakan keberhasilan kerja seorang pegawai, Pimpinan harus melakukan suatu langkah manajemen agar tujuan organisasi dapat tercapai.Salah satu langkah tersebut adalah melakukan pengawasan terhadap segala sesuatu pekerjaan yang dilakukan seorang pegawai. Pengawasan menjadi unsur yang terpenting dalam pebinaan individu di dalam organisasi, karena pengawasan merupakan tenaga penggerak bagi para bawahan atau pegawai agar dapat bertinda sesuai dengan apa yang telah direncanakan menurut aturan yang berlaku.

Dengan adanya pengawasan pimpinan dapat mengetahui kegiatan-kegiatan nyata dari setiap aspek dan setiap permasalahan pelaksanaan tugas –tugas dalam lingkungan suatu organisasi dan bila mana terjadi penyimpangan, Maka dapat secara langsung mengambil langkah tindakan dan perbaikan seperlunya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya serta sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja dan mendukung terwujudnya tujuan organisasi. Disiplin harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Karena tanpa disiplin kerja yang baik maka sulit untuk suatu organisasi mencapai tujuannya. Sama halnya pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah.

Selain itu Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Bandung adalah salah satu lembaga teknis di lingkungan Pemerintah Kota Bandung. Awal mula pembentukan Bappeda bermula ketika pada tahun 1972 Pemerintah Provinsi Jawa Barat melakukan penyempurnaan Badan Perancang Pembangunan Daerah (Bappeda) Provinsi Jawa Barat dengan membentuk Badan Perancang Pembangunan Kotamadya (Bappemko) dan Badan Perancang Pembangunan Kabupaten (Bappemka), yang merupakan badan perencanaan pertama di Indonesia yang bersifat regional dan lokal serta ditetapkan dengan SK Gubernur Provinsi Jawa Barat No. 43 Tahun 1972.

Setelah berjalan 2 Tahun Kedudukan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Tingkat I dilakukan dan di akui dengan SK Presiden No. 15 tahun 1974, Sedangkan untuk Daerah Tingkat II Masih berlaku SK Gubernur. Baru Kemudian dengan SK Presiden No. 27 Tahun 1920, Badan Perencanaan Daerah Tingkat II diakui secara rasional. Dengan SK Presiden tersebut, lahirlah Badan Perencanaan Pembangunan daerah Tingkat I atau BAPPEDA Tingkat I dan Badan Perencanaan Pembanguan Daerah Tingkat II Tingkat II..

Berdasarkan hasil penjajagan yang peneliti lakukan di Sekretariat Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Bandung penelitia menemukan permasalaha tentang masih rendahnya disiplin kerja pegawai. Hal ini terlihat pada indikator sebgai berikut :

1. **Tujuan dan kemampuan,** yakini pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai tidak sesuai dengan kemampuan pegawai yang bersangkutan sehingga tujuan organisasi tidak dapat tercapai. Hal ini dapat di buktikan pada saat peneliti melihat kepala sub. Bagian Program Sekretariat Badan Perencanaan Pembangunan Daereh Kota Bandung sedang mengerjakan tugas yang seharusnya di kerjakan oleh staffnya. Hal tersebut terjadia akibat dari tidak mampuan pegawai yang bersangkutan untuk menyelesaikan pekerjaanya. Pelaksanaan tersebut berupa penyusunan rencana dan pelaksanaan pengendalian program kegiatan serta penyiapan bahan penyusunan rencana kegiatan musrembang yang mundur pelksanaan nya, yang seharusnya dilaksanakan pada tgl 4 maret tetapi terlaksana pada tgl 8 maret.

2. **Ketegasan,** dalam hal ini kepala Sekretariat Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Bandung masih kurang memiliki ketegasan dalam melakukan tindakan untuk menghukum setiap pegawai yang indisipliner. Hal ini dapat dilihat pada saat kepala Sekretariat Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Bandung membiaran ada pegawai melakukan penyimpangan berupa terlambat datang ke kantor, tidak berada di kantor pada saat jam kerja dan pulang lebih awal pada jadwal yang telah di tetapkan masuk 07.30 sampai dengan 16.00 dan jam istirahat pada pukul 12.00

Berdasarkan Indikator diatas, masalah tersebut di duga oleh adanya faktor sebagai berikut :

1. **Penetapan standar pelaksanana,** pegawai pada sub. Program Sekretariat Bappeda Kota Bandung kurang mendapatkan pengarahan dari pimpinan mengenai prosedur kerja dan tugas yang harus dikerjakan akibatnya pegawai tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya dan proses kerja tidak berjalan sesuai rencana yang telah ditetapkan. Misalnya di buktikan oleh kegiatan musrembang yang tidak terlaksana tepat waktu.

2. **Tindakan korektif,** Kurangnya pengambilan tindakan korektif yang dilakukan oleh pimpinan untuk memberikan teguran dan pengarahan langsung terhadap kesalahan dan memberikan sanksi kepada pegawai yang melakukan penyimpangan dikarnakan pimpinan tidak memiliki ketegasan. Seharusnya Sesuai dengan pasal 3 angka 11 PP No 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Kerja Pegawai Negri Sipil. Setiap PNS wajib datang melaksanakan tugas, dan pulang sesuai dengan ketentuan jam kerja serta tidak berda di tempat umum. Apabila berhalangan hadir wajib memberitahukan kepada pimpinan yang berwenang. Keterlambatan masuk kerja atau pulang cepat dihitung secara komulatif dan dikonpersi 71/2 (tujuh setengah) jam sama dengan 1 (satu) hari tidak masuk kerja.

Berdasarkan permasalahan di atas, maka peneliti merasa tertarik mengadakan penelitian dan mengkaji permasalahan tersebut serta mencari bagaimana alternatif pemecahan masalah yang ada yang di tuangkan dalam bentuk usulan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Sekretariat Bada Perencanaan Pembangunan Daerah Di Kota Bandung”**

**1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka peneliti mengidentifikasi perumusan masalah yang di angkat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai Sekretariat di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Bandung ?

2. Faktor- faktor apa saja yang menjadi penghambat dalam pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai Sekretariat Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Bandung?

3. Usaha-usaha apa saja yang di lakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan yang di hadapi dalam pengawasan terhadap disiplinkerja pegawai Sekretariat di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Bandung ?

**1.3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

Secara garis besar kegunaan penelitian ini dapat dikelompok kan menjadi dua bagian, sebagai berikut :

**1.3.1 Tujuan Penelitian**

a. Menemukan data dani nformasi yang sebenarnya mengenai pengawasan dengan disiplin kerja pegawai Sekretariat Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Bandung.

b. Mengolah dan menganilis data dan informsi mengenai pengawasan dengan disiplin kerja pegawai Sekretariat Badan Perencanaan Pembanguna Daerah Kota Bandung.

c. Mengembangkan data dan informasi mengenai pengawasan dengan disiplin kerja pegawai Sekretariat Badan Perencanaan Pembanguna Daerah Kota Bandung. Hasil penelitian ini dapat bermanfaat untuk memperkaya kepustakaan dalam bidang disiplin Ilmu Adminidtrasi Negara, ditinjau dari konsep pengawasan keja dan disiplin pegawai.

**1.3.2 Kegunaan Penelitian**

Kegunaan penelitian terdiri dari kegunaan teoritis yang berdasarkan pertimbangan kontekstual dan kegunaan praktik untuk perbaikan bagi lembaga/instansi yang bersangkutan. Kegunaan penelitian ini dijelaskan sebagai berikut :

**a. Kegunaan Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman serta memperluas wawasan dalam menerapkan teori-teori yang peneliti peroleh selama perkuliahan di Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pasundan Bandung dan bagi pengembangan Ilmu Administrasi Negara umunya, khususnya mengenai Pengaruh Pengawasan kerjaTerhadap Disiplin Pegawai Sekertariat Bappeda Pada Pembangunan Daerah Di Kota Bandung.

**b. Kegunaan Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan masukan untuk pertimbangan dan sumbangan pemikiran yang bermanfaat mengenai masalah yang menyangkut pelaksanaan perilaku organisasi di Sekretariat Badan Perencanaan Pembanguna Daerah Kota Bandung terhadap kinerja pegawai.

**1.4. Kerangka Pemikiran**

Pada penyusunan laporan penelitian mengacu kepada pendapat para ahli mengenai teori-teori yang berhubungan dengan fokus dan lokus penelitian,sebagai dasar dan pedoman ini sesuai dengan kenyataan dilapangan sehingga akan menghasilkan kesimpulan yang objektif berdasarkan masalah-masalah yang telah dikemukakan diatas peneliti akan kemukakan teori-teori dari para ahli yang selanjutnya akan ditetapkan sebagai kerangka pemikiran.

Peneliti menuangkan definisi tentang Pengertian Pengawasan yang dikemukakan oleh **Mc Farland** yang dikutip oleh **Soewarno Handayaningrat** dalam bukunya yang berjudul **Pengantar Studi Ilmu Administrasidan Manajemen (1985;143)** menyatakan bahwa :

***“Control is the process by which an executive gets the performance of his subordinates to correspond as closely as possible to chosen plans, orders, objectives, or polices”* Pengawasan adalah suatu proses dimana pimpinan ingin mengetahui apakah hasil pelaksanaan pelaksanaan pekerjaan yang di lakukan oleh bawahannya sesuai dengan rencana, perintah, tujuan, atau kebijaksanaan yang telah ditentukan .”**

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

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

Sedangkan menurut **Saiful Anwar** dalam bukunya yang **berjudul Sandi-Sandi Administrasi Negara (2004:127)** menyatakan bahwa:**“Pengawasan atau kontrol terhadap tindakan aparatur pemerintah diperlukan agar pelaksanaan tugas yang telah ditentukan dapat mencapai tujuan dan terhindar dari penyimpangan-penyimpangan ”.**

Dari pengertian di atas dapat di katakana baha pegawasan adalah suatu proses yang dimaksudkan untuk mengetahui apakah suatu pekerjaan yang sedang dilaksanakan telah sesuaidenga rencana yang telah ditetapkan sehingga terhidar dari penyimpangan dan dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Agar tujuan organisasi tersebut dapat tercapai maka menurut **T. Hani** **Handoko (1995:36)** bukunya **Manajemen Edisi II** terdapat langkah-langkah pengawasan yaitu:

1. **Penetapan standar pelaksanaan (perencanaan).**

**2. Penetuan pengukuran pelaksanaan kegiatan.**

**3. Pengukuran pelaksanan kegiatan nyata.**

**4. Pembandingan pelaksanaan kegiatan dengan standar dan penganalisisaan penyimpangan.**

**5. Pengambilan tindakan korektif bila diperlukan**.

Dengan mengunakan langkah-langkah pengawasan, maka pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Artinya pengawasan tersebut dimaksudkan untuk menjamin disiplin kerja yang baik.

Untuk mengukur keadaan pegawai dalam suatu organisasi, dapat diketahui melalui disiplin kerja setiap pegawa. Penelitian akan mengemukakan pengertian mengenai disiplin kerja menurut **Malayu Hasibuan (2013:193)** dalam **bukunnya Manajemen Sumber Daya Manusia** bahwa :

**“Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua perautuaran dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuata seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahhaan, baik yang tertulis maupun tidak.’’**

Menurut **Moekijat (1998:139)** dalam bukunnya **Manajemen Sumber DayaManusia menyatakan** bahwa :

**“Disiplin merupakan suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh pekerja sendiri yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan-keputusan, peraturan-peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan tingkah laku.’’**

Menurut **Sondang P. Siagian (2000:350)** mengungkapkan pengertian disiplin kerja yakni :

**“Disiplin merupakan tindakan manajemen mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan perkataan lain, pendisiplinan pegawai adalahsuatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan , sikap dan prilaku karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain secara meningkat prestasi kerjanya.’’**

Berdasarkan pendapa-pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pegawai merupakan sikap atau tinggkah laku yang menunjukan kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan yang telah ditetapkan instasi atau organisasinya baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

Menurut **Malayu Hasibuan (20013:194)** dalam bukunnya **Manajemen Sumber** **Daya Manusia** terdapat indikator-indikator disiplin, yakni :

**1. Tujuan dan Kemampuan.**

**2. Teladan Pimpinana.**

**3. Balas Jasa.**

**4. Keadilan.**

**5. Pengawasan Ketat (Waskat).**

**6. Sanksi Hukuman .**

**7. Ketegasan.**

**8. Hubungan Kemanusiaan**

Dengan adanya indikator-indikator disiplin maka akan membuat pimpinana lebih meningkatkan disiplin pegawainya dan pegawaipun akan sadar akan disiplin yang harus dilaksanakan demi kelancaran pelaksanaan pekerjaan.

**Menurut Malayu Hasibuan (2009:195)** mengatakan bahwa :

**“Pelaksanaan suatu kegitan tanpa adanya pengawasan dapat mengakibatkan disiplin kerja menurun dan akan berpengaruh langsung kepada kegiatan-kegiatan lainnya sehingga dapat menghambat pencapaian tujuan suatu organisasi. Oleh karena itu dibutuhkan pengawasan yang berkelanjutan sehingga diharapkan dapat menghasilkan dampak yang positif untuk perkembangan dan perubahan yang lebih baik”,**

Dari pendapat tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa pengawasan berkaitan erat dengan disiplin kerja. Dengan adannya pengawasan diharapkan para pegawai memiliki disiplin kerja yang tinggi agar setiap pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana yang ditetapkan sebelumnya. Karena pengawasan dapat meminimalisir atau mencegah sega penyimpangan- penyimpangan yang terjadi, sehingga pada akhirnya para pegawai bisa selalu disiplin dalam melaksanakan pekerjaanny. Dengan disiplin kerja yang baik makan tujuan organisasi bisa tercapai dengan baik.

**1.5. Hipotesis**

Bertitik tolak dari kerangka pemikiran diatas, maka peneliti dapat mengemukakan hipotesis sebagai berikut :

**“Pengawasan Berpengaruh Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Sekretariat Bappeda Kota Bandung”.**

**- Hipotesis Statistik**

a. Ho : ρs ≤ 0 = Pengaruh Pengawasan ; Disipln Kerja <0, Pengaruh pengawasan (X) Disiplin Kerja (Y) artinya pengawasan tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja Sekretariat Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Bandung

b. H1 : ρs > 0 = Pengaruh Pengawasan : Disiplin Kerja >0, Pengaruh Pengawasan (X) Disiplin Kerja (Y) artinya pengawasan berpengaruh terhadap disiplin kerja Sekretariat Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Bandung

c. Berikut ini peneliti uraikan paradigma penelitiannya :

**Gambar 1.1**

 ε

 py

**Y**

 pyx

X

Y

**Paradigma Pengaruh Pengawasan (X) terhadap Disiplin Kerja (Y)**

Keterangan Gambar :

X = Variabel Pengawasan

Y = Variabel Disiplin Kerja

ε = Pengaruh dari variabel lain yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian

Untuk menjelaskan permasalahan yang sedang diteliti maka peneliti merumuskan definisi operasional sebagai berikut :

1. Pengaruh menunjukkan seberapa besar keterkaitan antara Pengawasan dengan Disiplin kerja Sekretariat Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Bandung.

2. Pengawasan (X) adalah suatu proses ingin mengetahui apakah hasil pekerjaan yang dilakukan oleh bawahan sesuai dengan tujuan yang ada di Sekretariat Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Bandung dengan idikator pengawasan yaitu Penetapan standar pelaksanaan (perencanaan),Penentuan pengukuran pelaksanaan kegitan,Pengukuran pelaksanaan kegiatan nyata, Pembandingan pelaksanaan kegiatan dengan standard dan penganalisisan penyimpangan, Pengambilan tindakan korelatif bila diperlukan.

3. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan Sekretariat Badaan Perencanaan Pembanguna Daerah dalam menaati semua peraturan dan norma-norma yang berlaku pada Sekretariat Badan Perencanaan Pemangunaan Daerah Kota Bandung Adapun indikator disiplin kerja yaitu Tujuan dan kemampuan, Teladan pimpinan, Balas jasa, Keadilan, Pengawasan ketat, Sanksi hukuman, Ketegasan, Hubungan kemanusiaan

**1.6 Lokasi dan Lamanya Penelitian**

**1.6.1 Lokasi Penelitian**

Lokasi Penelitian dilaksanakan di Sekretariat Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Bandung.

**1.6.2 Lamanya Penelitian**

Lamanya penelitian yaitu pelaksanaan penelitian dari tanggal 02 Maret s/d 02 September 2016 sebagaimana terlampir dalam lampiran