

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Organisasi, sumber daya manusia memiliki peran penting. Kedudukannya jauh dari sekedar alat produksi dan penggerak aktivitas organisasi, sumber daya manusia memiliki andil menentukan maju atau berkembangnya suatu organisasi. Kemajuan suatu organisasi ditentukan pada kualitas dan kapabilitas orang-orang yang terlibat di dalamnya, di semua jenis organisasi, organisasi pemerintah, bisnis, dan nirlaba.

Organisasi yang baik bersifat pemerintah maupun swasta sudah sepantasnya menyesuaikan hasil kerja dengan perkembangan situasi kelembagaan yang dihadapi. Sumber daya manusia yang handal dan berkualitas merupakan salah satu modal utama yang paling penting dominan didalam menghadapi era globalisasi sekarang ini. Menyadari betapa pentingnya sumber daya manusia ini, bahkan dapat dikatakan telah menjadi lebutuhan pokok bagi organisasi-organisasi sehingga semuanya berusaha membenahi diri melalui manajemen sumber daya manusia agar dapat hidup dan mampu menjawab tantangan zaman. Tantangan yang akan dihadapi oleh umat manusia dimasa depan adalah untuk menciptakan organisasi yang

semakin beraneka ragam tetapi sekaligus menuntut pengelolaan yang semakin efisien, efektif, dan produktif.

Organisasi yang mengemban misi pelayanan kepada masyarakat, seperti halnya kebanyakan organisasi pemerintah, pegawai dituntut memiliki kualitas dan kapabilitas bekerja dengan cermat. Alasannya, keberhasilan organisasi jenis pelayanan seperti itu dinilai dari seberapa tinggi stakeholders (pihak yang menerima layanan) merasa puas atas layanan yang diperolehnya. Di sisi lain tingkat kepuasan *stakeholder* itu bervariasi dan tidak mudah untuk diukur. Dalam konteks ini lah, seorang pegawai perlu memiliki tingkat disiplin yang baik sehingga ia tetap mampu menjaga dan mempertahankan ciri sifat pelayanannya.

Pengawasan merupakan proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk mengumpulkan data dalam usaha mengetahui ketercapaian tujuan dan kesulitan apa yang ditemui dalam pelaksanaan itu. Dengan adanya pengawasan pimpinan dapat mengetahui kegiatan-kegiatan nyata dari setiap aspek dan setiap permasalahan pelaksanaan tugas-tugas dalam lingkungan satuan organisasi yang masing-masing selanjutnya bilamana terjadi penyimpangan, maka dapat dengan segera langsung mengambil langkah perbaikan dan tindakan seperlunya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya serta peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Tugas seorang pemimpin untuk mengawasi para karyawan yang ada dalam lingkup organisasinya dalam proses pelaksanaan pekerjaan maupun faktor-faktor yang ada dalam setiap diri individu karyawan yang menyebabkan karyawan tersebut giat dalam bekerja dan mempunyai disiplin yang tinggi dalam bekerja. Organisasi yang baik memiliki struktur organisasi dan tugas yang jelas, sehingga fungsi pengawasan yang menjadi tugas para pimpinan dapat dengan mudah dilaksanakan.

Terjadinya penyimpangan mengakibatkan hasil kerja menurun karena itu setiap kegiatan yang sedang berlangsung dalam organisasi haruslah berdasarkan fungsi-fungsi manajemen, dimana salah satu diantaranya adalah fungsi pengawasan agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efisien dan efektif.

Pelaksana suatu organisasi tanpa adanya suatu pengawasan, dapat mengakibatkan secara otomatis disiplin kerja menurun dan akan berpengaruh langsung kepada kegiatan-kegiatan lainnya. Dibutuhkan suatu sistem pengawasan yang efektif sehingga diharapkan dapat menghasilkan dampak yang positif untuk perkembangan organisasi tersebut.

Kedisiplinan merupakan suatu hal yang menjadi tolok ukur untuk mengetahui apakah peran manajer atau pimpinan secara keseluruhan dapat dilaksanakan dengan baik atau tidak. Disiplin juga merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam sebuah organisasi, tindakan disiplin menuntut

adanya hukuman terhadap pegawai yang gagal memenuhi standar yang ditentukan. Tindakan disiplin tidak diterapkan secara sembarangan, melainkan memerlukan pertimbangan bijak.

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi operatif dari manajer. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi instansi pemerintahan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin kerja pegawai dapat dilihat dari kehadiran pegawai setiap hari. Ketepatan jam kerja, mengenakan pakaian kerja dan tanda pengenal, serta ketaatan pegawai terhadap peraturan.

Meningkatkan kualitas sumber daya aparatur yang profesional dan melaksanakan pemerintahan yang bersih sesuai dengan visi dan misinya, Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumedang memerlukan pengawasan yang kuat untuk dapat meningkatkan kualitas aparatur (sumber daya aparatur) dan dapat mewujudkan dan melaksanakan pemerintahan yang kompeten.

Informasi yang diperoleh mengungkapkan, bahwa masih ada pegawai yang tidak mematuhi peraturan, padahal telah ada kesempatan kepada para Pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumedang selama 12 hari dalam setahun. Tugas dari para Pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumedang makin dituntut bekerja dengan memberikan pelayanan yang maksimal.

Berdasarkan hasil pengamatan yang peneliti lakukan di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumedang, peneliti menemukan masalah yang rendah disiplin kerja. Hal ini dapat terlihat dari indikasi, sebagai berikut :

1. Ketepatan waktu pegawai yang masih sering terlambat kehadirannya. Hal tersebut terlihat kurangnya pengawasan Kepala Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan kepada pegawai, membuat pegawai menjadi semakin berleha-leha dan tidak disiplin. (Terlampir Berdasarkan Laporan Absensi Sekretariat bulan Februari 2017).
2. Tanggung jawab yang tinggi bawahan yang kurang terhadap pekerjaan. Hal tersebut terlihat kurang aktifnya Kepala Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan dalam mengawasi pelaksanaan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dan kurangnya arahan dari Kepala Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan.

Berdasarkan masalah diatas, peneliti menduga disebabkan salah satunya oleh pengawasan yang belum maksimal, yaitu sebagai berikut :

1. Karakteristik tepat waktu. Adanya pengawasan yang tepat waktu, maka pegawai menjadi tidak terlambat lagi masuk kerja dan jam pulang kerja juga sesuai yang dijadualkan.

2. Karakteristik diterima para anggota organisasi. Pengawasan harus mampu mengarahkan pelaksanaan kerja para anggota dengan Kepala Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan harus aktif dalam pelaksanaan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas kepada bawahannya dengan memberikan arahan yang cukup jelas agar pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya yaitu membuat laporan pelaksanaan tugas.

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut yang dituangkan ke dalam Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumedang”**.

1.2 Rumusan Masalah

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

1. Seberapa besar pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumedang ?
2. Faktor-faktor apa saja yang menjadi hambatan dalam pengawasan terhadap disiplin kerja di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumedang ?

3. Usaha-usaha apa saja yang dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan pelaksanaan pengawasan terhadap disiplin kerja di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumedang ?

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

1. Menganalisis pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumedang.
2. Menganalisis hambatan yang dihadapi dalam pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumedang.
3. Menganalisis usaha-usaha mengenai pengawasan terhadap disiplin kerja di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumedang.

1.3.2 Kegunaan Penelitian

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

- a. Kegunaan teoritis, peneliti ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman serta memperoleh wawasan dalam menerapkan teori-teori yang peneliti peroleh selama perkuliahan di

Jurusan Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, khususnya mengenai pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja.

- b. Kegunaan praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan masukan dan pertimbangan atau sumbangan pemikiran yang bermanfaat mengenai masalah pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumedang.

1.4 Kerangka Pemikiran

Berkaitan dengan topik permasalahan pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumedang serta untuk mempermudah pemecahan masalah dalam suatu penelitian ini diperlukan dasar pemikiran, tolak ukur atau landasan dari peneliti yang disintetiskan dari fakta-fakta, observasi ataupun telaah kepustakaan. Kerangka pemikiran memuat teori, dalil atau konsep-konsep dari para ahli yang dijadikan dasar dalam penelitian. Peneliti akan menuangkan definisi tentang pengawasan. Menurut **Handoko (2015 : 357)** mengemukakan bahwa : **“Pengawasan adalah proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen dapat tercapai”**.

Menurut **George R. Terry** yang dikutip oleh **Manullang (2008:172)** mengemukakan, bahwa pengawasan dapat diartikan sebagai **“Suatu proses untuk menerapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya**

dan bila perlu mengoreksi dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula”.

Pengawasan dalam mencapai tujuannya sesuai dengan yang diharapkan maka menurut **Handoko (2015 : 371)** pengawasan yang efektif dapat dilakukan melalui karakteristik-karakteristik pengawasan yang, meliputi :

1. Akurat
2. Tepat waktu
3. Obyektif dan menyeluruh
4. Terpusat pada titik-titik pengawasan strategik
5. Realistik secara ekonomi
6. Realistik secara organisasional
7. Terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi
8. Fleksibel
9. Bersifat sebagai petunjuk
10. Diterima para anggota organisasi

Guna mempermudah pemecahan masalah dalam penelitian, maka diperlukan suatu anggapan dasar yang bertitik tolak dari pendapat para ahli mengenai disiplin kerja. Peneliti mengemukakan pendapat **Alfred R. Lateiner**, dalam **Soedjono (2002 :72)** mengemukakan bahwa :

“Disiplin kerja merupakan suatu kekuatan yang selalu berkembang di tubuh para pekerja yang membuat mereka dapat mematuhi keputusan dan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan.”

Kemudian menurut **Rivai (2004 : 444)** mengemukakan, bahwa :

“Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati

semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.”

Disiplin kerja dalam mencapai tujuannya sesuai dengan harapan, maka menurut **Alfred R. Lateiner dalam Soedjono (2002 : 72)** ada beberapa indikator yang dapat mempengaruhi tingkat disiplin kerja suatu organisasi diantaranya:

- 1. Ketepatan waktu**
- 2. Pemanfaatan sarana**
- 3. Tanggung jawab yang tinggi**
- 4. Ketaatan terhadap aturan kantor**

Hubungan pengawasan dengan disiplin kerja mempunyai hubungan yang sangat erat karena untuk mencapai kerja yang maksimal salah satu hal yang harus diperhatikan yaitu dari disiplin pegawai yang teratur. Pengawasan terhadap disiplin kerja sangat diperlukan agar kerja pegawai yang berkualitas dan sesuai harapan.

1.5 Hipotesis

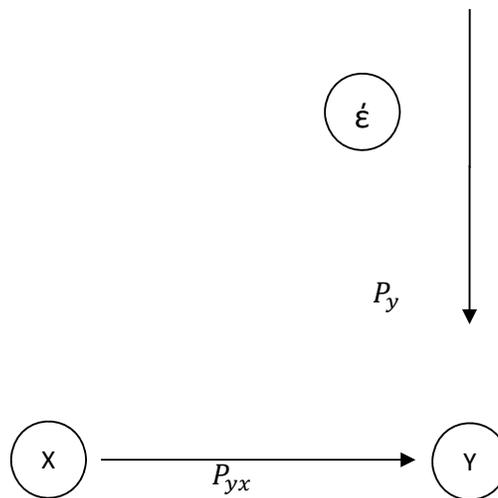
Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan di atas, peneliti mengemukakan hipotesis penelitian, yaitu : **“Pengawasan besar pengaruh terhadap disiplin kerja di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumedang”**.

Hipotesis diatas masih bersifat substantif dan verbal maka harus diterjemahkan ke dalam hipotesis statistik.

Hipotesis statistik :

- a. $H_0 : \rho_s = 0$ pengawasan : disiplin kerja = 0, pengawasan (X) disiplin kerja (Y) Artinya, tidak adanya pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja.
- b. $H_1 : \rho_s \neq 0$ pengawasan : disiplin kerja $\neq 0$, pengawasan (X) disiplin kerja (Y) Artinya, adanya pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja.

Berikut ini uraian paradigma penelitiannya :



Gambar 1.1

Paradigma Pengawasan (X) terhadap Disiplin Kerja (Y)

Keterangan gambar :

X : Pengawasan

Y : Disiplin kerja

é :Variabel lain diluar pengawasan yang tidak diukur yang dapat berpengaruh terhadap disiplin kerja.

1.6 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.6.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumedang yang beralamat Jl. Empang No.1 Telp. (0261) 201334 Fax. (0261) 202540 Sumedang 45311, website bkd.sumedangkab.go.id. E-mail humasbkppsumedan2@gmail.com.

1.6.2 Waktu Penelitian

Lama penelitian yaitu dilaksanakan selama Bulan Januari-Juni 2017, untuk lebih rinci tersaji pada Tabel 1.1.

