**BAB I**

**PENDAHULUAN**

**1.1 Latar Belakang Penelitian**

 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 terlihat 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 Nomor 53 tahun 2010 Pasal 1 tentang Disiplin Pegawai Negari Sipil yaitu 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 Negari Sipil Indonesia diharuskan untuk menjaga disiplinitasnya.

 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 displin 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 di Dinas Perhubungan, Informatika dan Komunikasi Kota Cirebon.

 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 korektivitas apabila terjadi kesalahan, dan tindakan pelurusan apabila terjadi penyimpangan yang dilakukan oleh pegawai, mengingat bahwa pegawai adalah manusia biasa yang tidak jauh dari kesalahan.

 Berdasarkan hasil penjajagan yang peneliti lakukan di Dinas Perhubungan, Informatika, dan Komunikasi Kota Cirebon, terdapat permasalahan masih rendahnya disiplin kerja pegawai, hal ini terlihat pada indikator-indikator sebagai berikut:

1. Pemberian sanksi dan hukuman tidak optimal mengakibatkan masih banyak pegawai yang melanggar peraturan. Contoh: 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. Tidak terbukti mengakibatkan beban pekerjaan dan pelaksanaan pekerjaan tidak optimal. Contoh: dalam pelayanan KIR dan pemasangan atau pembetulan lampu PJU masih banyak pegawai yang bekerja lambat dalam melayani masyarakat.

 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 kurangnya pemeriksaan pada absensi sesuai dengan teori yang disebutkan oleh **Silalahi (**2005:178) mengatakan bahwa :

“Pengawasan dilakukan terutama pada tempat-tempat strategis atau kegiatan-kegiataan yang sangat menentukan (*control by exception)*”.

1. 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 kepala dinas maupun kepala sub bagiannya. Sesuai dengan teori yang disebutkan oleh **Silalahi** (2005:178) mengatakan bahwa:

“Pengawasan harus memberi bimbingan dan mengarahkan untuk mempermudah pelaksanaan pekerjaan dalam pencapaian tujuan”.

 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 skripsi dengan judul **“PELAKSANAAN PENGAWASAN DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI DINAS PERHUBUNGAN, INFORMATIKA, DAN KOMUNIKASI KOTA CIREBON”**

**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 Dinas Perhubungan, Informatika dan Komunikasi Kota Cirebon?
2. Hambatan - hambatan apa saja yang dihadapi dalam Pelaksanaan pengawasan dalam meningkatkan disiplin kerja Pegawai di Dinas Perhubungan, Informatika, dan Komunikasi Kota Cirebon?
3. Usaha - usaha apa saja yang dilakukan untuk menanggulangi hambatan-hambatan dalam Pelaksanaan pengawasan dalam meningkatkan disiplin kerja di Dinas Perhubungan, Informatika, dan Komunikasi Kota Cirebon?

**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 :

 **1.3.1 Tujuan Penelitian**

1. Menemukan data dan informasi secara jelas pelaksanaan pengawasan dalam meningkatkan disiplin kerja Pegawai di Dinas Perhubungan, Informatika, dan Komunikasi Kota Cirebon.
2. Mengetahui gambaran apa yang menjadi faktor penghambat pelaksanaan pengawasan dalam meningkatkan disiplin kerja Pegawai di Dinas Perhubungan, Informatika, dan Komunikasi Kota Cirebon.
3. Mengetahui usaha - usaha apa yang dilakukan untuk mengatasi hambatan - hambatan pelaksanaan pengawasan dalam meningkatkan disiplin kerja Pegawai di dinas Perhubungan, Informatika, Dan Komunikasi Kota Cirebon.

**1.3.2 Kegunaan Penelitian**

**1.3.2.1 Kegunaan Teoritis**

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 umunya, khususnya mengenai wawasan pelaksanaan pengawasan dalam meningkatkan disiplin kerja.

**1.3.2.2 Kegunaan Praktis**

 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 Dinas Perhubungan, Informatika, dan Komunikasi Kota Cirebon.

 Bagi Peneliti, dapat memberikan masukan serta menambah ilmu pengetahuan dan wawasan khususnya dibidang pelaksanaan pengawasan dalam rangka meningkatkan disiplin kerja pegawai.

* 1. **Kerangka Pemikiran**

**1.4.1 Pengertian Pengawasan**

**Mc Farland** (1985:143) yang dikutip oleh **Handayaningrat** mengatakan bahwa:

*Control is the process by which an executive gets the performance of his subordinate to correspond as closely as posible to chossen 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)

**Koontz dan O’Donnel** (175:2005) dalam **Silalahi** mengatakan bahwa pengawasan adalah pengukuran dan perbaikan kegiatan – kegiatan bawahan untuk menjamin bahwa kejadian – kejadian sesuai dengan rencana – rencana.

 Berdasarkan definisi diatas penulis dapat menyimpulkan 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.

**1.4.1.1 Prinsip pengawasan**

Pelaksanaan pengawasan agar dapat dapat mencapai tujuan yang hendak dicapai sebaiknya menggunakan prinsip – prinsip pengawasan **Silalahi** (2005 : 178) mengungkapkan prinsip – prinsip pengawasan antara lain :

1. **Pengawasan harus berlangsung terus-menerus bersamaan dengan pelaksanaan kegiatan atau pekerjaan.**
2. **Pengawasan harus menemukan, menilai, dan menganalisis data tentang pelaksanaan pekerjaan secara objektif.**
3. **Pengawasan bukan semata-mata untuk mencari kesalahan, tetapi juga mencari atau menemukan kelemahan dalam pelaksanaan**
4. **Pengawasan harus memberi bimbingan dan mengarahkan untuk mempermudah pelaksanaan pekerjaan dalam pencapaian tujuan.**
5. **Pengawasan tidak menghambat pelaksanaan pekerjaan, tetapi harus menciptakan efisiensi (hasil guna).**
6. **Pengawasan harus luwes (fleksibel).**
7. **Pengawasan harus berorientasi pada rencana dan tujuan yang telah ditetapkan (*plan and objective oriented*).**
8. **Pengawasan dilakukan terutama pada tempat-tempat strategis atau kegiatan-kegiatan yang sangat menentukan (*control by exception*).**
9. **Pengawasan harus membawa tindakan perbaikan *(corrective action).***

**1.4.2 Pengertian kedisiplinan**

Kedisiplinan menurut **Nitisemito** (1982:199) dapat diartikan sebagai Suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik yang tertulis maupun tidak.

**Hasibuan** (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.

Berdasarkan definisi diatas penulis dapat menyimpulkan 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** (2003 : 194) yaitu :

1. **Tujuan dan kemampuan : Tujuan yang dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang kemampuan karyawan serta sesuai dengan kemampuan karyawan.**
2. **Teladan pimpinan : Teladan Pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh bawahannya.**
3. **Balas jasa : (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balasa jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap pekerjaannya.**
4. **Keadilan : Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan meninta perlakuan yang sama dengan manusia yang lainnya.**
5. **Waskat : Pengawasan melekat. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasai perilaku, moral sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya.**
6. **Sangsi hukuman : Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, keryawan kan semakin takut melanggar peraturan – peraturan organisasi/perusahaan, sikap perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.**
7. **Ketegasan : Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukum yang telah ditetapkan.**
8. **Hubungan kemanusian : 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.

**1.4.3 Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai**

Disiplin merupakan ketaatan terhadap peraturan-peraturan yang merupakan pedoman untuk mencapai tujuan. Disiplin dapat ditegakkan melalui pelaksanaan pengawasan dan pada dasarnya penyelenggaraan dan penanggung jawab fungsi pengawasan dalam organisasi diemban oleh pimpinan organisasi. Melalui pengawasan pimpinan organisasi, para bawahan diarahkan untuk selalu mematuhi peraturan. Dan jika terjadi penyimpangan atau kesalahan maka pimpinan berkewajiban untuk melakukan tindak lanjut pengawasan atau pendisplinan terhadap bawahan.

Dalam melaksanakan suatu kegiatan atau pekerjaan, suatu organisasi bagaimanapun bentuk dan bergerak dibidang apapun sudah pastu mempunyai suatu tujuan tertentu. Untuk mencapai tujuan tersebut banyak sekali usaha yang dilakukan baik itu berupa tenaga, waktu dan dana. Agar tujuan dapat dicapai secara efektif dan efisien maka diperlukan pengawasan. Pengawasan dimaksudkan agar tujuan dan sasaran kegiatan usaha unit-unit pemerintah dapat tercapai secara berdayaguna dan berhasil guna yang dilaksanakan sesuai dengan tugas pokok, fungsi, rencana atau program, pembagian dan pendelegasian tugas, rumusan kerja, pedoman pelaksanaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Untuk melihat lebih lanjut hubungan antara pengawasan dengan disiplin, kita dapat melihat pendapat **Suwardi** (1992 : 30) bahwa :

**Pengawasan yang efektif menuntut tingkat kepemimpinan yang tinggi meliputi pembentukan moral, mengembangkan kerjasama, kemampuan menanamkan disiplin dan mengenai sifat-sifat manusia. Dan dalam rangka menegakkan pengawasan juga diperlukan adanya teladan dari pimpinan agar dapat mengefektifkan peraturan yang telah dikeluarkan. Hal ini disebabkan karena pimpinan mempunyai pengaruh yang besar dalam menegakkan disiplin bawahan.**

Kaitan antara pengawasan dengan disiplin kerja karyawan juga dapat dilihat dari pendapat **Menzeis** (1987 : 167), yang menyatakan bahwa

**Disiplin tidak mungkin ada tanpa pengawasan yang baik, pemimpin harus mempunyai sistem pengawasan yang ia perlukan untuk mengarahkan para bawahannya dengan tepat.**

Berdasarkan uraian diatas dapatlah disimpulkan bahwa untuk menegakkan disiplin kerja maka pengawasan sangatlah diperlukan. Karena dengan adanya pengawasan maka para pegawai diharapkan akan dapat berbuat dan bertingkah laku sesuai dengan yang diinginkan oleh organisasi, yang ada pada akhirnya akan menentukan pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Jadi pengawasan haruslah diarahkan pada upaya mewujudkan suasana tertib dan berdisiplin, yang tumbuh dan berkembang atas kesadaran dalam dirinya sendiri. Pada gilirannya hal ini akan menciptakan kondisi ketaatan dan kepatuhan yang dinamis terhadap perintah dan kebijaksanaan pimpinan serta perundangundangan yang berlaku, tanpa tekanan serta kreatifitas dari inisiatif terus tumbuh dan berkembang yang memungkinkan tingkat disiplin kerja para pegawai menjadi tinggi.

* 1. **Hipotesis**

Berdasarkan hasil pemikiran yang telah diuraikan di atas, maka peneliti mengemukakan Hipotesis sebagai berikut **“Ada pelaksanaan pengawasan kerja dilaksanakan berdasarkan prinsip - prinsip pengawasan maka disiplin kerja Pegawai di Dinas Perhubungan, Informatika, Dan Komunikasi Kota Cirebon meningkat“.**

Untuk mempermudah pembahasan maka peneliti mengemukakan definisi operasional sebagai berikut :

* + - 1. Pengawasan adalah kegiatan yang dilakukan oleh Kepala Dinas langsung ataupun sekertaris untuk mengetahui apakah pegawainya telah melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan rencana, perintah maupun tujuan organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.
1. Disiplin Kerja pegawai adalah keadaan yang menunjukan bahwa Pegawai Dinas Perhubungan, Informatika, dan Komunikasi Kota Cirebon memiliki sikap menghormati, menghargai, patuh serta taat pada peraturan baik tertulis ataupun tidak tertulis yang telah ditetapkan sebelumnya.
2. Meningkat adalah suatu perubahan disiplin kerja Pegawai Dinas Perhubungan, Informatika, dan Komunikasi Kota Cirebon dalam menaati peraturan hingga melaksanakan pekerjaan kearah yang lebih baik dari sebelumnya.
3. Prinsip-prinsip adalah suatu pernyataan fundamental atau [kebenaran](https://id.wikipedia.org/wiki/Kebenaran) umum maupun individual yang dijadikan oleh pegawai Dinas Perhubungan, Informatika, dan Komunikasi Kota Cirebon sebagai sebuah [pedoman](https://id.wikipedia.org/wiki/Pedoman) untuk berpikir atau bertindak.