**BAB I**

**PENDAHULUAN**

* 1. **Latar Belakang Penelitian**

Organisasi merupakan perkumpulan atau wadah bagi sekelompok orang untuk bekerjasama, terkendali dan terpimpin untuk mencapai tujuan tertentu. Organisasi pemerintahan merupakan lembaga yang dibentuk oleh pemerintah berdasarkan suatu kebutuhan yang karena tugasnya berdasarkan pada suatu peraturan perundang-undangan melakukan kegiatan untuk meningkatkan pelayanan masyarakat dan meningkatkan taraf kehidupan kebahagiaan kesejahteraan masyarkat.

Peranan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama yang sangat penting dalam suatu organisasi. Untuk menciptakan disiplin kerja seorang pegawai, seorang pimpinan harus melakukan suatu langkah agar tujuan organisasi dapat tercapai. Salah satu langkah tersebut adalah melakukan pengawasan. Pengawasan adalah suatu proses untuk menegaskan bahwa seluruh aktivitas yang terselenggara telah sesuai dengan apa yang sudah direncanakan sebelumnya.

Pengawasan itu dimaksudkan untuk mencegah atau untuk memperbaiki kesalahan, penyimpangan, ketidaksesuaian, penyelewengan dan lainya yang tidak sesuai dengan tugas dan wewenang yang sudah ditentukan. Jadi maksud pengawasan bukan untuk mencari kesalahan terhadap orangnya, tetapi mencari kebenaran terhadap hasil pelaksanaan kerjanya

Disiplin merupakan rasa patuh terhadap nilai nilai yang dipercaya menjadi tanggung jawabnya. Secara umum dapat disebutkan bahwa tujuan utama disiplin kerja adalah demi kelangsungan organisasi atau perusahaan sesuai dengan motif organisasi atau perusahaan yang bersangkutan baik hari ini maupun esok. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Untuk membina dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 12 tahun 2007 Tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Lembaga Teknis Daerah maka Lembaga Teknis Badan Kesatuan Bangsa, Perlindungan dan Pemberdayaan Masyarakat (BKPPM) Kota Bandung ditetapkan dimana di dalamnya tediri dari tiga bidang, yaitu Bidang Kesatuan Bangsa (Kesbang), Bidang Perlindungan Masyarakat (Linmas) dan Bidang Pemberdayaan Masyarakat (PM) dan berdasarkan Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 04 tahun 2013 (Pragraf 3 Pasal 6) berganti nama menjadi Badan Kesatuan Bangsa dan Pemberdayaan Masyarakat (BKBPM) Kota Bandung telah ditetapkan dengan tiga bidang di dalamnya yaitu : Bidang Bina Ideologi dan Wawasan Kebangsaan, Bidang Pemberdayaan Masyarakat, dan Bidang Penanggulangan Kemiskinan. Namun berdasarkan Perda nomor 08 tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Bandung BKBPM menjadi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik yang terdiri dari tiga bidang, yaitu : Bidang Bina Ideologi dan Wawasan Kebangsaan, Bidang Politik Dalam Negeri; Ketahanan Ekonomi, Seni Budaya dan Ormas; dan Bidang Kewaspadaan Nasional

Badan Kesastuan Bangsa dan Politik memiliki beberapa bidang yaitu, (a) Bidang Bina Ideologi dan Wawasan Kebangsaan (b) Bidang Politik Dalam Negeri, Ketahanan Ekonomi, Seni Budaya dan Ormas (c) Bidang Kewaspadaan Nasional. Alasan peneliti memilih melakukan penelitian di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik karena Badan Kesatuan Bangsa dan Politik merupakan Badan yang berupa menumbuh kembangkan budaya politik santun di masyarakat, meningkatkan pemberdayaan masyarakat dan meningkatkan kinerja Pemerintah Daerah, semuanya itu memerlukan pegawai yang disiplin atas pekerjaan yang dilakukanya agar tercapainya tujuan yang sudah ditetapkan.

Adapun permasalahan yang terjadi di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik yaitu sumber daya manusia yang terbatas, dan pegawai yang kurang disiplin waktu.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung , peneliti menemukan masalah dalam tingkat Disiplin Pegawai yang masih rendah atau belum sesuai apa yang di harapkan. Hal ini dapat dilihat dari indikator masalah, sebagai berikut :

1. Pemberian Peringatan, Pegawai yang melanggar disiplin kerja perlu diberikan surat peringatan pertama, kedua dan ketiga. Tujuanya agar pegawai yang bersangkutan menyadari pelanggaran yang dilakukanya. Disamping itu surat peringatan tersebut dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam memberikan penilaian kerja pegawai. Penerapan kedisiplinan di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik masih kurang baik. Contoh masih ada pegawai yang datang terlambat dan masih ada pegawai yang sarapan diluar kantor saat jam kerja telah dimulai.
2. Pemberian Sanksi Harus Segera, pegawai yang melanggar disiplin harus segera diberikan sanksi yang sesuai dengan peraturan organisasi yang berlaku. Tujuanya agar pegawai dapat memahami sanksi pelanggaran yang berlaku. Kelalaian pemberian sanksi akan memperlemah disiplin yang ada. Peneliti melihat pemberian sanksi di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik masih rendah, itu tercermin saat jam istirahat sudah berakhir,namun masih ada pegawai yang berada diluar dan tidak ada sanksi atau teguran kepada pegawai yang melakukan pelanggaran tersebut.

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

1. Penetapan standar pelaksanaan, Pengawasan yang baik akan menghasilkan disiplin kerja yang baik pula. Bukan berarti pegawai harus diawasi secara terus menerus dalam melakukan pekerjaan, tetapi kemampuan atasan dalam mengobservasi motivasi, hambatan, serta masalah-masalah yang terjadi pada pegawai akan meningkatkan kemauan untuk bekerja dengan lebih baik.
2. Penentuan pengukuran pelaksanaan kegiatan, 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 mengadakan penelitian lebih lanjut yang dituangkan ke dalam skripsi yang berjudul **“PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK KOTA BANDUNG’’.**

* 1. **Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Seberapa besar pengaruh Pengawasan baik secara simultan dan parsial terhadap Disiplin Kerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung?
2. Faktor apa saja yang menjadi penghambat dalam pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung?
3. Usaha-usaha apa saja yang dilakukan untuk meningkatkan pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung?
   1. **Tujuan Penelitian**

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

1. Mengumpulkan data dan informasi tentang seberapa besar pengaruh Pengawasan baik secara simultan dan parsial terhadap Disiplin Kerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung.
2. Mengembangkan data dan informasi tentang usaha-usaha untuk meningkatkan pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung.
   1. **Kegunaan Penelitian**

Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah :

1. Kegunaan Teoritis, 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.
2. Kegunaan Praktis, hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan masukan untuk pertimbangan dan sumbangan pemikiran yang bermanfaat mengenai masalah yang menyangkut pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung.
   1. **Kerangka Berpikir dan Hipotesis**

Pada penyusunan skripsi ini peneliti mengacu kepada pendapat para ahli mengenai teori-teori yang berhubungan dengan lokus dan fokus 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 dikutip oleh **Handayaningrat** dalam bukunya yang berjudul **Pengantar Studi ilmu Administrasi dan Manajemen (1981:143)**, yaitu :

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

**S**edangkan menurut **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 dilakukan terhadap disiplin kerja pegawai sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi. Maka dari itu pengawasan akan menentukan sejauh mana kualitas disiplin kerja pegawai didalam pelaksanaanya. Menurut **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.**

1. **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.**

1. **Pengukuran Pelaksanaan Kegiatan**

**Setelah pengukuran dan sistem monitoring ditentukan, pengukuran pelaksanaan dilakukan sebagai proses yang berulang-ulang dan terus menerus.**

1. **Pembandingan Pelaksanaan dengan Standard dan Analisis Penyimpangan**

**Tahap kritis dari proses pengawasan adalah pembandingan dari pelaksanaan nyata dengan pelaksanaan yang telah direncanakan atau telah ditetapkan.**

1. **Pengambilan Tindakan Koreksi Bila Diperlukan**

**Tindakan koreksi dapat diambil dalam berbagai bentuk, standar mungkin diubah, pelaksanaan diperbaiki, atau kedua-duanya dilakukan bersamaan.**

Pengertian disiplin kerja menurut **Keith Devis** yang dikutip oleh **Anwar Prabu Mangkunegara** dalam bukunya yang berjudul **“Manajemen 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)’’.**

Pengertian disiplin menurut **Handoko (2014:208)** adalah :

**“Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Ada dua tipe kegiatan pendisiplinan, yaitu prenventip dan korektip’’**

Adapun **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, ketiga. Tujuan pemberian peringatan adalah agar pegawai yang bersangkutan menyadari pelanggaran yang telah dilakukanya. Di samping itu pula surat peringatan tersebut dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam memberikan penilaian kondite pegawai.**

1. **Pemberian Sanksi Harus Segera**

**Pegawai yang melanggar disiplin harus segera diberikan sanksi yang sesuai dengan peraturan organisasi yang berlaku. Tujuanya, agar pegawai yang bersangkutan memahami sanksi pelanggaran yang berlaku diperusahaan. Di samping itu, memberi peluang pelanggar untuk mengabaikan disiplin perusahaan.**

1. **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 pada perusahaan. Ketidakonsistenan pemberian sanksi dapat mengakibatkan pegawai merasakan adanya diskriminasi pegawai, ringanya sanksi, dan pengabaian disiplin.**

1. **Pemberian Sanksi Harus Impersonal**

**Pemberian sanksi pelanggaran disiplin harus tidak membeda-bedakan pegawai, tua muda, pria wanita tetap diberlakukan sama sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuanya agar pegawai menyadari bahwa disiplin kerja berlaku untuk semua pegawai dengan sanksi pelanggaran yang sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan.**

Sementara itu **Hasibuan** dalam bukunya yang berjudul **Manajemen Sumber Daya Manusia (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 untuk memberikan penilaian yang objektif. Oleh karena itu dalam sebuah organisasi publik maupun organisasi privat mutlak diperlukan sistem pengawasan yang baik agar terciptanya pengawasan internal yang dapat mengurangi kesalahan-kesalahan dan mendukung disiplin pegawai’’.**

Dari pemikiran para pakar diatas, peneliti mengidentifikasi bahwa karakteristik ada hubunganya, ada pengaruhnya, ada kaitanya, ada korelasinya dengan disiplin kerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung. Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan di atas, peneliti mengemukakan hipotesis penelitian sebagai berikut:

* + 1. **Adanya pengaruh pengawasan baik secara simultan dan parsial terhadap disiplin kerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung.**
    2. **Adanya faktor penghambat pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung.**
    3. **Adanya usaha-usaha untuk meningkatkan pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung**

**1.6 Lokasi dan Jadwal Penelitian**

1. **Lokasi Penelitian**

Lokasi Penelitian dilaksanakan dengan mengambil lokasi di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung, Jalan Wastukencana No.02, Bandung, Jawa Barat 40117, Indonesia.

Telepon : *022-4230097*

1. **Jadwal Penelitian**

Penelitian dilakukan selama 1 semester perkuliahan, sebagaimana dapat dilihat pada rencana jadual kegiatan penelitian yang disajikan dalam gambar diagram Gantt pada lampiran.