

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan bagian dari dalam suatu kemajuan ilmu, pembangunan, dan teknologi. Oleh karena itu dalam era sekarang ini dimana teknologi dan peradaban sudah sangat maju, menuntut sumber daya manusia yang kompeten yang memiliki semangat dan kedisiplinan yang tinggi dalam menjalankan peran dan fungsinya baik untuk individual maupun tujuan organisasi.

Sumber daya manusia aparatur Negara mempunyai peranan yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Sosok pegawai yang mampu memainkan peranan tersebut adalah pegawai yang mempunyai kompetensi yang di indikasikan dari sikap disiplin yang tinggi, kinerja yang baik serta sikap dan perilakunya yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada Negara, bermoral dan bermental baik, professional, sadar akan tanggung jawabnya sebagai pelayan public serta mampu menjadi perekat persatuan dan kesatuan bangsa.

Untuk mewujudkan ini semua perlu adanya disiplin kerja yang baik yang dilakukan oleh para pegawai. Namun pada kenyataannya tidak semua pegawai instansi pemerintah memiliki disiplin kerja yang baik bagi instansi pemerintahan. Hal ini terjadi karena disiplin kerja pegawai berbeda-beda.

Dalam upaya meningkatkan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil tersebut sebenarnya pemerintah Indonesia telah memberikan suatu regulasi dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil. Pegawai Negeri Sipil sebagai aparat pemerintah dan abdi

masyarakat diharapkan selalu siap sedia menjalankan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya dengan baik, namun realitanya sering terjadi dalam suatu instansi pemerintahan, para pegawainya melakukan pelanggaran yang menimbulkan ketidakefektifan kinerja pegawai yang bersangkutan.

Peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah peraturan yang mengatur kewajiban, larangan dan sanksi apabila kewajiban-kewajiban tidak ditaati atau dilanggar oleh Pegawai negeri Sipil. Dengan maksud untuk membina dan mendidik Pegawai Negeri Sipil, bagi mereka yang melakukan pelanggaran atas kewajiban dan larangan dikenakan sanksi berupa hukuman disiplin.

Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur aparatur Negara dalam menjalankan roda pemerintahan dituntut untuk menjalankan fungsi dan tugasnya sebagai abdi Negara dan abdi masyarakat. Namun kenyataannya dilapangan berbicara lain dimana masih banyak ditemukan Pegawai Negeri Sipil yang tidak menyadari akan tugas dan fungsinya tersebut sehingga seringkali timbul ketimpangan-ketimpangan dalam menjalankan tugasnya dan tidak jarang pula menimbulkan kekecewaan yang berelbihan pada masyarakat.

Pada permasalahan diatas tersebut ada kaitannya dengan kondisi disiplin pegawai yang ada di lingkungan Kecamatan Ujungberung Kota Bandung. Berdasarkan hasil observasi yang penulis lakukan di Kecamatan Ujungberung Kota Bandung, masih banyak pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Masih terdapat pegawai yang terlambat masuk kerja dan lebih awal pulang kerja. Padahal apabila merujuk pada Peraturan Walikota Bandung Nomor 677

Tahun 2016 Tentang Disiplin Kehadiran Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintahan Kota Bandung, Pasal 2 poin (a) dijelaskan bahwa jam kerja bagi unit kerja yang bekerja 5 (lima) hari kerja :

a. Hari Senin s/d Kamis Pukul 08.00 – 16.30 WIB

Istirahat Pukul 12.00 – 13.00 WIB

b. Hari Jumat Pukul 07.30 – 16.30 WIB

Istirahat Pukul 11.30 – 13.00 WIB

Tabel 1.1
Rekapitulasi Absensi Pegawai Kantor Kecamatan Ujungberung Kota Bandung Bulan Januari s/d Juni 2018

No	Bulan/ Tahun	Jumlah Pegawai	Hari Kerja	Keterangan	
1	Januari / 2018	63 Orang	22 Hari Kerja	DL	(1,66 %)
				S	(1,23 %)
				I	(1,44 %)
				T	(26,55 %)
				TK	(3,60 %)
				C	(0,51 %)
2	Februari /2018	62 Orang	19 Hari Kerja	DL	(1,36 %)
				S	(1,44 %)
				I	(0,59 %)
				T	(25,81 %)
				TK	(2,97%)
				C	(0,68 %)
3	Maret / 2018	62 Orang	21 Hari Kerja	DL	(1,61 %)
				S	(0,84 %)
				I	(0,38 %)
				T	(31,64 %)
				TK	(1,84 %)
				C	(0,69 %)
4	April / 2018	62 Orang	21 Hari Kerja	DL	(2,38 %)
				S	(0,15 %)
				I	(0,77 %)

				T	(25,73 %)
				TK	(1,77 %)
				C	(0,08 %)
5	Mei / 2018	62 Orang	20 Hari Kerja	DL	(3,79%)
				S	(0,48 %)
				I	(0,40 %)
				T	(26,21 %)
				TK	(1,85 %)
				C	(0%)
6	Juni / 2018	63 Orang	11 Hari Kerja	DL	(2,60 %)
				S	(0%)
				I	(0,43 %)
				T	(24,82 %)
				TK	(3,03 %)
				C	(0 %)

Sumber: Kantor Kecamatan Ujungberung Kota Bandung (Desember 2018)

Keterangan: **DL** : Dinas Luar
S : Sakit
I : Izin
TK : Tanpa Keterangan
T : Terlambat
C : Cuti

Dari data di atas dapat dilihat bahwa pegawai yang datang terlambat atau melanggar jam masuk kerja di Kecamatan Ujungberung Kota Bandung setiap bulannya ada saja pegawai yang datang terlambat. Dari data yang penulis himpun dari bulan Januari s/d bulan Juni 2018, dimana persentase pegawai yang datang terlambat adalah. Bulan Januari (26,55%), Februari (25,81%), Maret (31,64%), April (25,73%), Mei (26,21%), Juni (24,82%). Dari persentase tersebut menunjukkan masih rendahnya disiplin pegawai di Kecamatan Ujungberung Kota Bandung.

2. Masih terdapat pegawai yang keluyuran ketika jam kerja sedang berlangsung dan masih terdapat pegawai yang melanggar jam istirahat sehingga berdampak kepada pekerjaan yang dihasilkan.

Melihat fenomena di atas, kondisi seperti ini tentunya tidak boleh dibiarkan terus terjadi. Maka untuk mengatasi permasalahan ini diperlukan adanya sebuah dorongan yang dapat mengurangi permasalahan disiplin kerja pegawai. Salah satu cara atau upaya yang dapat dilakukan adalah dengan melakukan pengawasan yaitu khususnya pengawasan melekat, maka pegawai akan merasa dirinya terawasi dan akan bekerja sesuai dengan tugasnya masing-masing.

Dalam Peraturan Walikota Bandung Nomor 677 Tahun 2016 Tentang Disiplin Kehadiran Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintahan Kota Bandung, Pasal 9 dijelaskan pemimpin instansi dan atasan langsung ASN di lingkungan Pemerintahan Daerah wajib :

1. Meningkatkan pengawasan melekat terhadap disiplin ASN untuk memenuhi hari kerja, jam kerja, jam masuk kerja, istirahat dan jam pulang kerja serta memberlakukan sanksi apabila terjadi pelanggaran sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
2. Melakukan upaya meningkatkan produktivitas kerja, efisiensi, disiplin pegawai, serta pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat melalui penerapan budaya kerja dan perbaikan kualitas secara terus menerus;
3. Menjaga dan memelihara serta bertanggung jawab apabila terjadi kerusakan pada mesin kehadiran elektronik sampai dengan mesin kehadiran elektronik tersebut dapat berfungsi sebagaimana mestinya.

Bila mengacu pada Peraturan Walikota Bandung Nomor 677 Tahun 2016 Pimpinan instansi memiliki tanggung jawab melaksanakan pengawasan melekat terhadap disiplin kerja pegawai, karena pengawasan merupakan proses dalam menetapkan ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah ditetapkan tersebut.

Apabila sistem pengawasan berjalan dengan baik maka akan diperoleh berbagai keuntungan dan kelebihan dari proses pengawasan yaitu :

1. Tujuan akan diwujudkan lebih cepat dan lebih mudah dicapai
2. Menciptakan suasana keterbukaan, kejujuran, dan transparan.
3. Menimbulkan saling percaya dan menghilangkan rasa curiga dalam organisasi.
4. Menumbuhkan perasaan aman dihati setiap orang dalam organisasi.
5. Mendorong kondisi jiwa yang sehat.
6. Memupuk perasaan memiliki atas perusahaan atau organisasi.
7. Meningkatkan rasa tanggung jawab pegawai.
8. Meningkatkan rasa percaya diri dan meningkatkan produktivitas yang akhirnya mempercepat pencapaian tujuan.

Jika dilihat disiplin kerja yang ada di kantor Kecamatan Ujungberung Kota Bandung disebabkan oleh pengawasan yang tidak dilaksanakan secara langsung dan terus menerus oleh pimpinan. Oleh karena itu pengawasan penting sekali dalam setiap kegiatan, dengan adanya pengawasan maka setiap kegiatan yang

dilakukan oleh pegawai dapat dikendalikan, maka dari itu hubungan antara pengawasan dengan disiplin kerja tidak dapat dipisahkan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi sebelumnya.

Berdasarkan masalah dan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengawasan Melekat Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Kecamatan Ujungberung Kota Bandung”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka di identifikasikan berbagai masalah mengenai disiplin kerja pegawai di kecamatan ujungberung kota bandung yaitu sebagai berikut :

1. Rendahnya disiplin kerja pegawai di Kecamatan Ujungberung Kota Bandung
2. Kurang optimalnya pelaksanaan pengawasan melekat oleh pimpinan instansi sehingga berdampak pada disiplin kerja pegawai

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

“Seberapa besar pengaruh pengawasan melekat terhadap disiplin kerja pegawai di Kecamatan Ujungberung Kota Bandung?”

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, adapun maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah :

“Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengawasan melekat terhadap disiplin kerja pegawai di Kecamatan Ujungberung Kota Bandung”

E. Kegunaan Penelitian

a. Kegunaan Teoritis

1. Untuk memperdalam wawasan penulis mengenai pengawasan disiplin kerja.
2. Hasil penelitian ini berguna bagi pengembangan Ilmu Administrasi Publik khususnya mengenai pengawasan dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai.
3. Dapat menjadikan masukan bagi Kecamatan Ujungberung Kota Bandung, mengenai permasalahan yang timbul antara pengawasan dengan disiplin kerja.

b. Kegunaan Praktis

1. Untuk memenuhi salah satu syarat menempuh gelar sarjana dalam program strata satu (S1) pada jurusan Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung.
2. Diharapkan dapat digunakan sebagai bahan perbandingan bagi penelitian sejenis, sehingga aspek – aspek yang belum tergalikan dapat dikembangkan lebih lanjut.

F. Krangka Pemikiran

Fokus pemikiran penelitian ini adalah pengaruh Pengawasan Melekat Terhadap Disiplin Kerja pegawai di kecamatan Ujungberung Kota Bandung yang menjelaskan salah satu kegiatan administrasi public.

Menurut Hadari Nawai (1989:8) Pengawasan melekat (WASKAT) adalah proses pemantauan, pemeriksaan dan evaluasi yang dilakukan secara berdaya dan berhasil guna oleh pimpinan unit/organisasi kerja terhadap fungsi semua komponen untuk mewujudkan kerja dilingkungan masing-masing, agar secara terus menerus berfungsi secara maksimal.

Menurut Nawawi (1989:61) keberhasilan pengawasan melekat melalui proses secara keseluruhan,yaitu melihat dari sarana pengawasan, pengawasan melekatnya dan hasil pengawasan melekatnya yang menciptakan efisiensi dan efektifitas. Secara keseluruhan proses pengawasan melekat adalah sebagai berikut :

1. Sarana Pengawasan melekat, yang meliputi :

- a. Organisasi
- b. Kebijakan
- c. Prosedur Kerja
- d. Perencanaan
- e. Pencatatan dan laporan
- f. Pembinaan personil

2. Pelaksanaan Pengawasan Melekat, yang meliputi:

- a. Pemantauan
- b. Pemeriksaan



- c. Evaluasi
3. Tindak Lanjut Pengawasan Melekat (Koreksi), yang meliputi:
- a. Perbaikan
 - b. Pembinaan
 - c. Sanksi
 - d. Hukuman

Singodimedjo dalam Sutrisno (2012:86) mengatakan disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Menurut I.S.Levine dalam Darodjat (2015:94) adapun ukuran tingakat disiplin kerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Kepatuhan terhadap jam-jam kerja.
2. Kepatuhan terhadap instruksi dari atasan, serta pada peraturan dan tata tertib yang berlaku.
3. Berpakaian yang baik pada tempat kerja dan menggunakan tanda pengenal instansi
4. Menggunakan dan memelihara bahan-bahan dan alat-alat perlengkapan kantor dengan penuh hati-hati.
5. Bekerja dengan mengikuti cara-cara bekerja yang telah ditentukan.

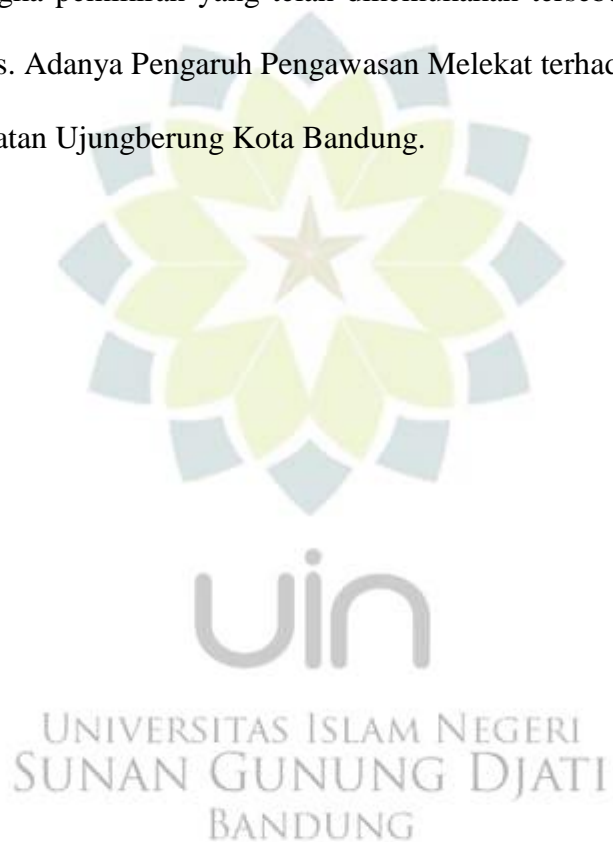
Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran Penelitian



G. Hipotesis

Hipotesis merupakan sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan belum didasarkan pada Fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dikemukakan tersebut, maka penulis merumuskan hipotesis. Adanya Pengaruh Pengawasan Melekat terhadap disiplin kerja pegawai pada Kecamatan Ujungberung Kota Bandung.





uin

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG