

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Lahirnya kebijakan baru dalam pelaksanaan Pemerintahan Indonesia dengan diberlakukannya UU No. 32 tahun 2004 tentang pelaksanaan Otonomi Daerah, dan UU No. 33 tahun 2004 yang memuat tentang adanya perimbangan keuangan antara Pemerintah Pusat dengan Pemerintah Daerah dan dipertegas dengan diberlakukannya PP No. 25 tahun 2000 yang mengatur kewenangan provinsi dalam bidang pendidikan. Melalui otonomi ini, maka pengelolaan bidang pendidikan yang semula diputuskan oleh Pemerintah Pusat kini mulai diserahkan kepada Pemerintah Daerah hal ini memberikan dampak yang besar terhadap dunia pendidikan yang terus dituntut untuk melakukan perubahan kearah yang lebih baik dan lebih berkualitas, baik dari segi sistem perencanaan, penyelenggaraan dan *output* pendidikan yang dirasakan lebih sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan masyarakat.

Otonomi Daerah merupakan suatu kebijakan strategis yang diambil oleh pihak pemerintah pusat dengan memberi kesempatan pada Pemerintah Daerah untuk mampu mengembangkan potensi yang ada di daerahnya secara optimal. Otonomi Daerah juga merupakan suatu peralihan Sistem Pemerintahan dari sistem sentralisasi menjadi Sistem Desentralisasi. Hal ini tentunya mengakibatkan suatu perubahan pada sistem penyelenggaraan pemerintah daerah baik menyangkut sistem kebijakan maupun birokrasinya.

Pemerintah Daerah menjadi memiliki kewenangan yang lebih luas mengatur pemerintah daerahnya.

Para pengelola pendidikan daerah memiliki tanggung jawab yang cukup besar untuk mampu merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi program-program pendidikan yang ada di daerahnya. Hal tersebut menuntut daerah untuk memiliki sumber daya pengelola pendidikan yang benar-benar memiliki profesionalisme yang tinggi yaitu sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, keterampilan, sikap, disiplin serta kinerja yang benar-benar tinggi.

Pemerintah daerah harus mampu mempersiapkan aparat-aparatnya yang potensial sehingga mampu meningkatkan kinerjanya. Aparat yang memiliki kinerja yang baik diharapkan mampu meningkatkan mutu sistem pendidikan daerahnya. Peningkatan kinerja ini salah satunya akan ditentukan oleh peranan pemimpin dalam mengkondisikannya. Pemimpin memiliki peranan yang sangat besar dalam meningkatkan kinerja pegawai sehingga ia dituntut untuk mampu menciptakan upaya-upaya yang relevan dan mampu dijabarkan dalam meningkatkan kinerja pegawainya.

Setiap organisasi baik swasta maupun pemerintah dalam rangka mencapai tujuannya akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut perlu diarahkan secara efektif dan efisien melalui manajemen yang baik. Selain sumber-sumber alam dan modal, faktor penting lainnya adalah sumber daya manusia. Melalui kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh manusia maka organisasi dapat mencapai tujuannya.

Pendayagunaan sumber daya manusia yang tepat dalam mengelola suatu organisasi menjadi penentu bagi kelangsungan hidup organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi yang terpenting bagi organisasi. Oleh karena itu perlu adanya peningkatan dan pembinaan yang sebaik-baiknya.

Faktor manusia akan berkurang artinya jika tidak disertai adanya ketaatan pada peraturan-peraturan yang berlaku dalam melaksanakan pekerjaan. Salah satu upaya yang dapat ditetapkan pimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai yaitu melakukan pengawasan terhadap disiplin kerja pegawainya. Dengan kata lain diperlukan adanya disiplin kerja yang tinggi yang harus termotivasi pada setiap karyawan

Disiplin kerja dalam suatu pekerjaan merupakan kehendak dan kesediaan karyawan untuk memenuhi dan menaati segala peraturan dan ketentuan-ketentuan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Disiplin kerja yang dimaksud tidak akan terbentuk dengan sendirinya tanpa disertai upaya yang dilakukan oleh perusahaan atau pemimpin. Salah satu upaya untuk meningkatkan disiplin kerja tersebut adalah dengan melakukan pengawasan.

Pengawasan adalah suatu proses pengamatan dari sebuah kegiatan organisasi guna lebih menjamin bahwa suatu pekerjaan yang sedang dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. (Sondang P. Siagian, 2005 : 125).

Pengawasan mempunyai dua tujuan, yaitu pengawasan positif dan pengawasan negatif. Pengawasan positif dimaksudkan untuk mengetahui

apakah tujuan dapat dicapai, sedangkan pengawasan negatif adalah pengawasan yang dilakukan untuk mengetahui bahwa karyawan tidak melakukan kegiatan-kegiatan yang tidak diinginkan oleh perusahaan, seperti karyawan sering tidak bekerja, datang terlambat, pulang lebih awal dan sebagainya.

Disiplin kerja karyawan merupakan hal yang penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan dapat dicerminkan melalui disiplin kerjanya.

Definisi kedisiplinan adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis. (B. Siswanto Sastrohadiwiryo, 2003 : 291).

Disiplin pegawai merupakan salah satu aspek sistem kerja yang harus diperhatikan oleh organisasi untuk meningkatkan prestasi atau produktivitas organisasi. Disiplin kerja pegawai merupakan salah satu aspek yang mempengaruhi kinerja yang dimiliki oleh seorang pegawai. Sehingga besar kecilnya kinerja yang akan dihasilkan dipengaruhi oleh besar kecilnya disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai tersebut. Suatu langkah yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan produktivitas kerja organisasi yaitu dengan memperhatikan dan mengkondisikan disiplin kerja pegawai untuk tetap dijaga dengan baik.

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bandung merupakan lembaga pemerintahan yang memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai pengelola penyelenggara pendidikan di Kabupaten Bandung. Dinas

Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bandung memiliki peranan yang menentukan kemajuan dan keberhasilan pendidikan di wilayah kabupaten. Hal tersebut mengakibatkan keberadaannya perlu dioptimalkan sehingga menghasilkan pelayanan yang berkualitas yang baik.

Salah satu faktanya adalah kurangnya disiplin kerja pegawai yang ada disana. Dalam melakukan pekerjaan kurang optimal dan perilaku para pegawainya kurang berdisiplin. Dan menurut penulis mungkin kurangnya ada pengawasan yang dilakukan oleh pemimpinannya.

Berdasarkan apa yang dipaparkan di atas serta ditunjang dengan analisis perkembangan dan fakta yang terjadi di lapangan, maka peneliti berusaha menganalisis dan memahami apakah ada pengaruh pengawasan yang dilakukan oleh pemimpin terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bandung.

Beranjak dari permasalahan-permasalahan diatas peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian mengenai "*Pengaruh Pengawasan yang dilakukan oleh Pimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bandung*".

B. Rumusan Masalah

Yang menjadi permasalahan di dalam penelitian ini adalah, ada pengaruh pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bandung.

Lebih khusus lagi permasalahan itu dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan pengawasan melekat yang ada di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bandung?
2. Bagaimana kondisi disiplin kerja yang ada di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bandung?
3. Seberapa besar pengaruh pengawasan melekat yang dilakukan pimpinan terhadap disiplin kerja yang ada di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bandung?

C. Tujuan Penelitian

Suharsimi Arikunto (1993:15) mengemukakan bahwa " Tujuan penelitian menunjukkan adanya hal yang harus dicapai atau diperoleh setelah penelitian tersebut dilaksanakan ". Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Tujuan Umum

Secara umum tujuan dan penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang jelas mengenai pengaruh pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bandung.

2. Tujuan Khusus

- a. Untuk memperoleh informasi yang akurat dan aktual mengenai pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan terhadap pegawai..
- b. Untuk memperoleh informasi yang akurat dan aktual mengenai disiplin kerja yang dilakukan oleh pegawai.

- c. Untuk memperoleh informasi yang jelas dan akurat mengenai pengaruh pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan terhadap disiplin kerja pegawai.
- d. Untuk memperoleh kesimpulan-kesimpulan deskriptif penelitian yang berguna bagi peningkatan dan pengembangan program lembaga, khususnya yang berkaitan dengan pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan terhadap disiplin kerja pegawai.

D. Manfaat Penelitian

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk mengembangkan disiplin ilmu administrasi pendidikan khususnya pengaruh pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bandung.
- b. Bagi dunia pendidikan umumnya hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan sebagai masukan bagi peningkatan pengawasan dan disiplin kerja pegawai.
- c. Hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi pimpinan dan pegawai dalam meningkatkan produktivitasnya.
- d. Hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran kepada praktisi pendidikan mengenai pengaruh pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan terhadap disiplin kerja pegawai sehingga bisa dimanfaatkan sebagai bahan kajian dan sumber analisis lebih lanjut.

E. Anggapan Dasar

Anggapan dasar merupakan pernyataan yang kebenarannya diyakini. Sedangkan menurut Winarno Surakhmad (Suharsimi Arikunto, 1998:55) adalah ” Sebuah titik tolak pemikiran yang kebenarannya diterima oleh penyelidik ”.

Yang menjadi anggapan dasar bagi penulis dan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengawasan merupakan upaya pimpinan dalam mengontrol aktivitas organisasi secara langsung agar produktivitasnya terarah sesuai dengan rencana dan yang ditetapkan.
2. Para pegawai yang melaksanakan disiplin kerja dengan baik memberi pengaruh terhadap peningkatan efisiensi dan efektif kerja serta produktivitas kerja.
3. Pengawasan yang dilakukan secara optimal dapat memberi hasil dan pengaruh yang besar terhadap peningkatan disiplin kerja pegawai.

F. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap pertanyaan penelitian yang perlu dikaji kebenarannya secara empirik. Hipotesis tidak perlu dibuktikan sebagai sesuatu yang benar atau salah, melainkan apakah bisa diterima atau ditolak. Hampir sama dengan hal tersebut, Suharsimi Arikunto (1998:62) mengemukakan bahwa “ Hipotesis merupakan suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti

melalui data yang terkumpul dan sekurang-kurangnya mengandung dua variabel atau lebih ”.

Berdasarkan apa yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini maka dapat dirumuskan hipotesisnya sebagai berikut:

”Terdapat Pengaruh yang signifikan antara Pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bandung”

G. Definisi Operasional

Untuk menghindari kesimpangsiuran dan salah pengertian terhadap istilah terdapat dalam judul, maka terlebih dahulu peneliti akan mencoba menjelaskan pengertian serta maksud yang terdapat dalam judul tersebut, sehingga diharapkan akan terdapat keseragaman berfikir antara peneliti dan pembaca.

1. Pengaruh, menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia (W.J.S Poerwadarminta, 1986:731) adalah “ daya yang ada atau timbul dari sesuatu ”.
2. Pengawasan adalah segala usaha atau kegiatan untuk mengetahui dan menilai kenyataan yang sebenarnya mengenai pelaksanaan tugas atau kegiatan, apakah sesuai dengan yang semestinya atau tidak (Suyamto).
3. Pengawasan oleh pimpinan adalah pengawasan yg dilakukan oleh orang dari badan/unit/instansi di dalam lingkungan unit tsb. Dilakukan dengan cara pengawasan atasan langsung atau pengawasan melekat (Daly Erni,

<http://images.dalyerni.multiply.com/attachment/0/SBXJ@QoKCE0AACvqJvk1/PENGAWASAN.ppt?nmid=93387110>, 1 April 2009).

4. Disiplin adalah suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara obyektif, melalui kepatuhannya menjalankan peraturan organisasi. (Bedjo Siswanto, 2003:290)
5. Disiplin Kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis serta sanggup menjalani dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. (Bedjo Siswanto, 2003:291).

H. Metode Penelitian

Berdasarkan permasalahan penelitian, maka metode penelitian ini mengemukakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Suharsimi Arikunto (2002:86) mengemukakan bahwa : "Metode deskriptif adalah metode penelitian yang digunakan dalam mengkaji permasalahan-permasalahan yang terjadi saat ini atau masa sekarang". Metode deskriptif dalam penelitian ini sesuai digunakan karena masalah yang di ambil terpusat pada masalah aktual dan berada pada saat penelitian dilaksanakan melalui prosedur pengumpulan data, mengklarifikasi data kemudian dianalisis dan ditarik kesimpulan.

Sedangkan pendekatan kuantitatif menurut Suharsimi Arikunto (2002:86) adalah "pendekatan yang digunakan oleh peneliti dalam meneliti dengan cara mengukur indikator-indikator variabel sehingga dapat diperoleh gambaran umum dan kesimpulan masalah penelitian".

I. Teknis Analisis Data

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu teknik komunikasi tidak langsung yaitu menggunakan angket atau kuesioner. Selain itu peneliti juga menggunakan observasi untuk melengkapi dan menunjang data angket.

J. Lokasi, Populasi dan Sampel

1. Lokasi

Lokasi penelitian merupakan tempat penelitian tersebut dilakukan.

Lokasi penelitian ini adalah Di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bandung.

2. Populasi

Populasi merupakan keseluruhan objek atau subjek penelitian yang dijadikan sumber data dalam suatu penelitian. Sugiyono (2002:57) memberikan pengertian bahwa: "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya".

Sesuai dengan permasalahan dalam penelitian ini, maka yang menjadi populasi adalah para pegawai di Di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bandung yang berjumlah 122 orang pegawai.

3. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang diambil, sesuai dengan pendapat Sugiyono (2004:91), yaitu : “ Sampel adalah sebagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut ”. Maka yang menjadi sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 55 orang pegawai dari keseluruhan pegawai Di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bandung .

