

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Lahirnya kebijakan baru dalam pelaksanaan Pemerintah Indonesia dengan diberlakukannya UU No. 32 tahun 2004 tentang pelaksanaan Pemerintahan 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 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 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 memberikan kesempatan dengan 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.

Pemerintah daerah harus mampu mempersiapkan aparatur yang potensial sehingga mampu meningkatkan kinerjanya. Aparatur yang memiliki kinerja yang tinggi yang diharapkan mampu meningkatkan mutu sistem pendidikan daerahnya. Para aparatur pendidikan di daerah diharapkan memiliki tanggung jawab yang besar untuk mampu merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi program-program pendidikan yang ada di daerahnya. Hal tersebut menuntut daerah untuk memiliki profesionalisme yang tinggi yaitu sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, keterampilan, sikap, disiplin serta kinerja yang benar-benar tinggi.

Peningkatan kinerja ini salah satunya akan ditentukan oleh peranan pemimpin dalam mengkondisikannya. Pemimpin memiliki peranan yang sangat besar dalam meningkatkan kinerja pegawainya. Dalam hal ini, peran pemimpin sangat penting dalam mengarahkan serta membna perubahan sikap dan paradigma pegawai serta sebagai penggerak organisasi dituntut untuk memperhatikan pelayanan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat dan pemeliharaan terhadap kontribusi pegawai, pemberian motivasi serta peningkatan disiplin kerja pegawainya.

Setiap organisasi baik swasta maupun pemerintah dalam rangka mencapai tujuannya akan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yakni faktor eksternal berupa norma-norma dan perilaku yang diharapkan atau dapat

disebut dengan istilah etos kerja dan faktor internal organisasi, yaitu diantaranya budaya dan gaya manajemen dalam organisasi itu sendiri. Faktor-faktor tersebut perlu diarahkan secara efektif dan efisien melalui manajemen yang baik. Selain sumber-sumber alam dan modal sebagai faktor eksternal, 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 sehingga dapat memotivasi dan meningkatkan kinerja setiap karyawan.

Disiplin kerja dalam suatu pekerjaan merupakan kehendak dan kesediaan karyawan untuk memenuhi dan mentaati segala peraturan dan ketentuan-ketentuan yang berlaku, baik yang tertulis atau tidak tertulis. Disiplin kerja yang dimaksud tidak akan terbentuk dengan sendirinya tanpa disertai upaya yang dilakukan oleh perusahaan atau pimpinan. 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 dimasukkan 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.

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

Disiplin kerja 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 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 kota Bandung merupakan lembaga pemerintah yang memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai pengelola penyelenggara pendidikan sekaligus sebagai contoh dan panutan bagi dinas pendidikan yang lain seperti di sekolah. Tidak sedikit staf pegawai yang melalaikan disiplin kerja di kantor, seperti telat masuk kantor dan meremehkan tugas-tugas yang diberikan. Hal tersebut mengakibatkan kinerja kurang optimal sehingga menghasilkan pelayanan kurang baik.

Peranan disiplin kerja di lingkungan Dinas Pendidikan Kota Bandung sangat penting dilakukan oleh setiap pimpinan unit kerja. Mengingat keberadaan organisasi merupakan lembaga pemerintah yang setiap orang memikul tanggung jawab atas dirinya sendiri, sehingga apa yang dilakukan adalah benar menurut ukurannya dan belum tentu untuk lembaga. Misalnya tingkat kemangkiran yang tinggi, pegawai masuk tidak tepat waktu, begitu pula pulangannya dan pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan tidak sesuai dengan target. Oleh karena itulah untuk menjadi aparat pemerintah yang dimiliki tingkat kedisiplinan kerja yang tinggi, maka peranan pimpinan sangat penting untuk meningkatkannya dengan salah satu caranya melalui Pengawasan

Pada dasarnya kelancaran pelaksanaan pengelolaan serta penyelenggaraan pendidikan yang berkualitas baik akan bergantung pada kesempurnaan kerja pegawai itu sendiri. Ditunjang dengan adanya kontribusi dari seorang pimpinan di unit kerja dalam mengawasi kerja pegawainya untuk memiliki sikap disiplin kerja yang tinggi agar sesuai dengan rencana dan mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan bersama.

Maka dalam hal ini penulis merasa tertarik untuk menggali fakta empiris tentang **“Kontribusi Pengawasan oleh Pimpinan Unit Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Lingkungan Dinas Pendidikan Kota Bandung”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah merupakan batasan masalah yang ditetapkan dalam penelitian. Berdasarkan latar belakang masalah di atas, agar masalah yang dibahas dalam penelitian ini tidak keluar dari tujuan penelitian, maka peneliti membatasi ruang lingkup penelitian ini meliputi:

1. Bagaimana gambaran pengawasan oleh pimpinan pada unit kerja di Lingkungan Dinas Pendidikan Kota Bandung?
2. Bagaimana tingkat disiplin kerja pegawai di Lingkungan Dinas Pendidikan Kota Bandung?
3. Seberapa besar kontribusi pengawasan oleh pimpinan unit kerja terhadap disiplin kerja pegawai di Lingkungan Dinas Pendidikan Kota Bandung?

## **C. Tujuan Penelitian**

### **1. Tujuan Umum**

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang jelas dan nyata mengenai kontribusi pengawasan oleh pimpinan unit kerja terhadap disiplin pegawai di Lingkungan Dinas Pendidikan Kota Bandung.

### **2. Tujuan Khusus**

Tujuan khusus yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah ingin mengetahui dan memperoleh gambaran secara jelas tentang hal-hal sebagai berikut:

- a. Untuk memperoleh gambaran tentang pengawasan oleh pimpinan unit-unit kerja di Lingkungan Dinas Pendidikan Kota Bandung.
- b. Untuk memperoleh gambaran disiplin kerja pegawai di Lingkungan Dinas Pendidikan Kota Bandung.
- c. Untuk memperoleh gambaran sampai sejauh mana pengawasan oleh pimpinan unit-unit kerja terhadap disiplin kerja pegawai di Lingkungan Dinas Pendidikan Kota Bandung.

## **D. Anggapan Dasar**

Anggapan dasar adalah titik tolak pemikiran dalam rangka pemecahan masalah yang kebenarannya diterima oleh penulis. Hal ini serupa dengan

yang dikemukakan Winarno Surakhmad (1998: 107) bahwa: "Anggapan dasar atau postulat merupakan setiap titik tolak pemikiran yang kebenarannya diterima oleh peneliti". Adapun yang menjadi anggapan dasar dalam penelitian ini menurut penulis adalah sebagai berikut:

1. Pengawasan yang dilaksanakan oleh pimpinan langsung merupakan bagian integral dari tugas kepala unit kerja sebagai manajer organisasi sumber daya, mengarahkan tugas-tugas kegiatan yang dilaksanakan, mengkoordinasikan kegiatan, serta mengawasi pelaksanaan program kegiatan. 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).
2. Pengawasan oleh pimpinan unit adalah pengawasan yang dilakukan oleh orang dari badan/unit/instansi di dalam lingkungan unit tersebut. (Daly Erni, <http://images.dalyerni.multiply.com/attachment/0/SBXJ@QoKCE0AA/Cvqjvkl/PENGAWASAN.ppt?nmid=93387110>, 1 April 2009)
3. Disiplin adalah suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara objektif, melalui kepatuhannya menjalankan peraturan organisasi. (Bedjo Siswanto, 2003: 290)
4. 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 padanya. (Bedjo Siswanto, 2003: 291)

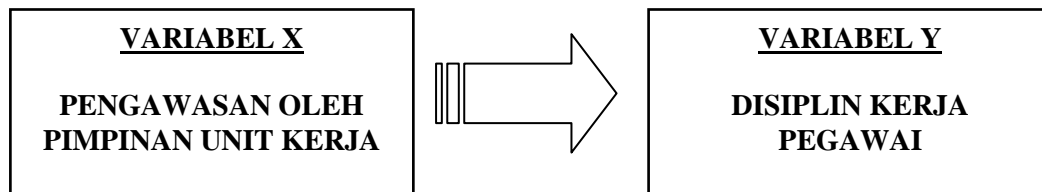
5. Salah satu faktor yang dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai di lingkungan Dinas Pendidikan Kota Bandung dalam rangka peningkatan pelayanan mutu pendidikan adalah dengan melakukan pengawasan sebagai suatu proses pengamatan, pengarahan dan penilaian oleh pimpinan dalam suatu unit kerja baik secara langsung maupun tidak langsung dalam mencapai tujuan organisasi.

#### **E. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis adalah dugaan sementara yang kebenarannya masih perlu dibuktikan. Hal ini senada dengan pendapat Sugiyono (2002: 39) yang mengemukakan bahwa "Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan penelitian".

Dalam penelitian ini penulis menggunakan hipotesis asosiatif, dimana menurut Sugiyono (2002: 45) mengemukakan bahwa "Hipotesis asosiatif adalah jawaban sementara terhadap permasalahan asosiatif, yaitu yang menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih".

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




**Gambar 1.1**  
**Hipotesis Penelitian**

Keterangan:

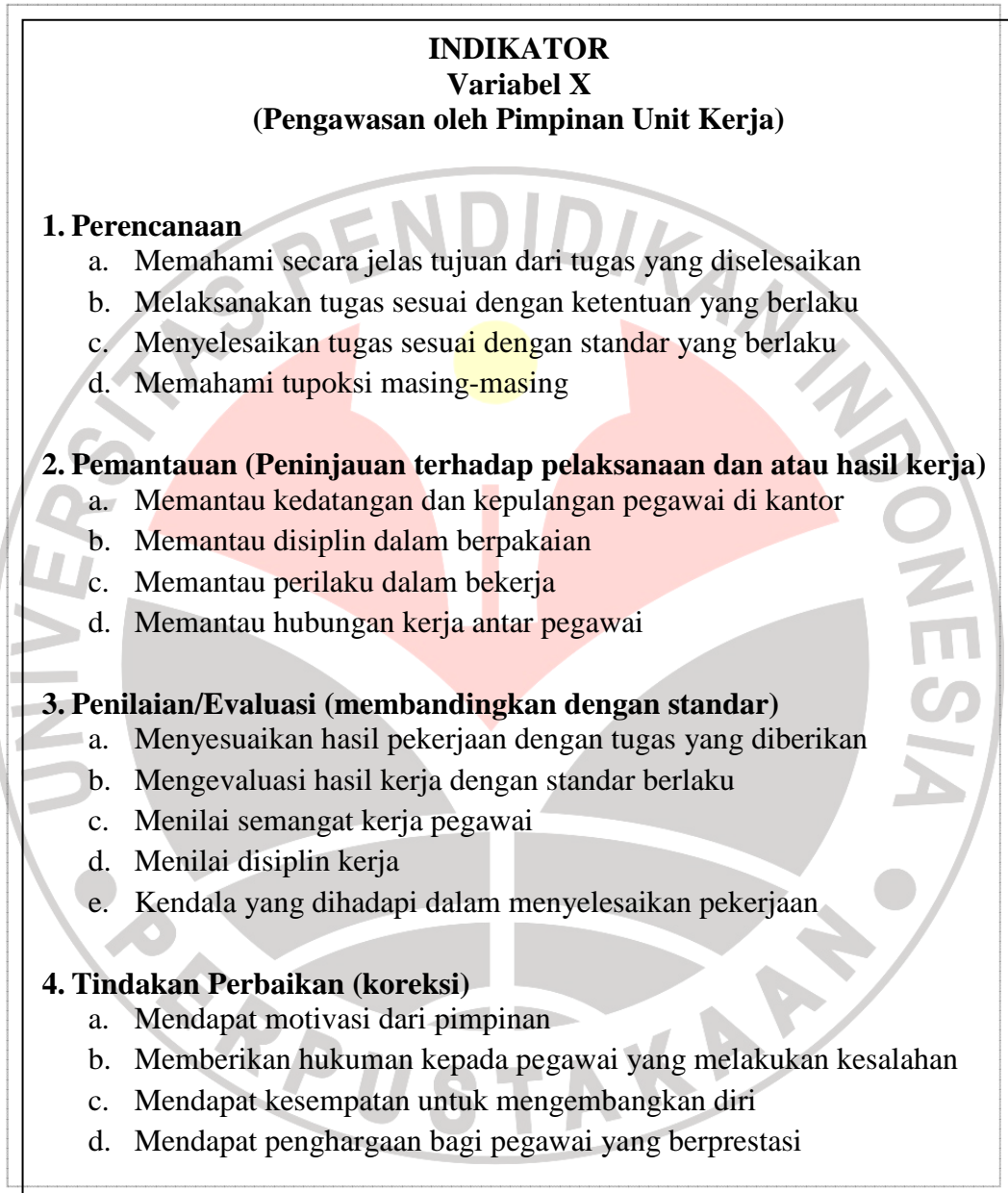
Variabel X : Pengawasan oleh pimpinan unit kerja

Variabel Y : Disiplin Kerja Pegawai

 : (Garis penghubung) yaitu menunjukkan adanya kontribusi.

**”Terdapat Kontribusi yang Signifikan antara Pengawasan oleh Pimpinan Unit Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Lingkungan Dinas Pendidikan Kota Bandung”.**

Adapun indikator-indikator yang menandai kedua variabel penelitian tersebut, adalah sebagai berikut:



**Gambar 1.2**  
**Indikator Variabel X**

**INDIKATOR  
Variabel Y  
(Disiplin Kerja Pegawai)**

**1. Tepat waktu**

- a. Mengikuti apel pagi
- b. datang ke kantor tepat waktu
- c. pulang sesuai dengan waktu yang telah ditentukan
- d. bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan
- e. memberitahu jika tidak akan hadir ke kantor
- f. menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan

**2. Taat terhadap peraturan yang berlaku**

- a. mengikuti semua perintah pimpinan
- b. melaksanakan peraturan yang berlaku
- c. menerima sanksi jika berbuat kesalahan
- d. merasa terbebani dengan peraturan yang ada
- e. pimpinan memberi keteladan dalam kedisiplinan
- f. adanya pengawasan dari pimpinan

**3. Bertanggung jawab**

- a. melaksanakan tugas dengan tanggung jawab
- b. memahami semua bidang yang digeluti
- c. melaksanakan tugas sesuai dengan kemampuan yang dimiliki
- d. membantu pimpinan menyelesaikan masalah di kantor

**4. Ketaatan terhadap prosedur kerja**

- a. melaksanakan pekerjaan sesuai dengan mekanisme kantor
- b. menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang inovatif
- c. menerapkan efektifitas dan efisiensi dalam bekerja

**5. Tingkat kewaspadaan**

- a. memelihara dan menjaga fasilitas kantor
- b. menjalin kerjasama dengan pimpinan dan pegawai lain dengan baik
- c. menciptakan iklim kerja yang kondusif
- d. mengatasi konflik yang terjadi di kantor

**Gambar 1.3  
Indikator Variabel Y**

## F. Metode Penelitian

Sugiyono (2002: 3) mengemukakan pengertian metode penelitian adalah sebagai berikut:

Secara umum metode penelitian diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan, yaitu rasional, empiris, dan sistematis.

Metode yang dipergunakan di dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Metode deskriptif yaitu metode yang menggambarkan, mendeskripsikan, menganalisa dan menginterpretasi data. Bentuk hasil penelitian berupa angka-angka yang memiliki makna. Sedangkan pendekatan kuantitatif, yaitu pendekatan yang menggunakan data berupa angka, skema, gambar dan perhitungan statistik sebagai alat menemukan keterangan mengenai data atas masalah yang diteliti. Selain dengan pendekatan kuantitatif penelitian ditunjang dengan studi kepustakaan.

Untuk memperoleh data yang akurat dan relevan dengan masalah yang diteliti, penulis menggunakan teknik komunikasi tidak langsung, yaitu melalui angket atau kuesioner. Menurut Suharsimi Arikunto (1998: 124), "Angket atau kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang kepribadiannya atau hal-hal yang ia ketahui". Dengan demikian angket dapat disusun dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan yang harus dijawab oleh responden yang telah dipilih oleh peneliti.

## G. Lokasi dan Sampel Penelitian

### 1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Pendidikan Kota Bandung. Sedangkan yang menjadi populasi di dalam penelitian ini adalah para pegawai pada lima unit kerja di Dinas Pendidikan Kota Bandung.

### 2. Populasi dan Sampel

#### a. Populasi

“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. (Sugiyono, 2002: 297). Berikut ini daftar jumlah pegawai negeri sipil di Dinas Pendidikan Kota Bandung:

**Tabel 1.1**  
**Populasi Penelitian**  
**Rekapitulasi Data Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung**

No	Bidang	$\Sigma$ pegawai
1.	Bidang PTKSD	33
2.	Bidang PSMP	23
3.	Bidang PSMAK	23
4.	Bidang PNFI	25
6.	Bagian TU & Kepegawaian	27
Jumlah Keseluruhan Populasi		131

## b. Sampel

Sumber data dalam penelitian ini yaitu pegawai-pegawai negeri sipil di Dinas Pendidikan Kota Bandung. Berdasarkan data yang diperoleh jumlah total pegawai negeri sipil Dinas Pendidikan Kota Bandung pada bidang yang peneliti ambil di atas adalah 131 pegawai.

Sampel ini merupakan bagian dari populasi yang mempunyai ciri-ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti. Karena tidak semua data dan informasi akan diproses dan tidak semua orang akan diteliti melainkan cukup dengan sampel yang mewakilinya. Untuk itu, sampel penelitian haruslah representatif.

Kemudian Suharsimi Arikunto (1998: 134) mengemukakan bahwa:

Untuk sekedar ancer-ancer, maka apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitian adalah merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10% - 15% atau dengan 20% - 25%.

Berdasarkan teori yang dikemukakan di atas maka teknik yang digunakan penulis dalam menentukan sampel penelitian adalah dengan menggunakan *Simple Random Sampling*, dimana pengambilan sampel jenis ini adalah cara pengambilan sampel dari anggota populasi dengan menggunakan secara acak tanpa memperhatikan strata (tingkatan) dalam anggota populasi dianggap homogen (Akdon, 2008: 100). Adapun perhitungan secara detail akan dipaparkan pada bab III.