

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

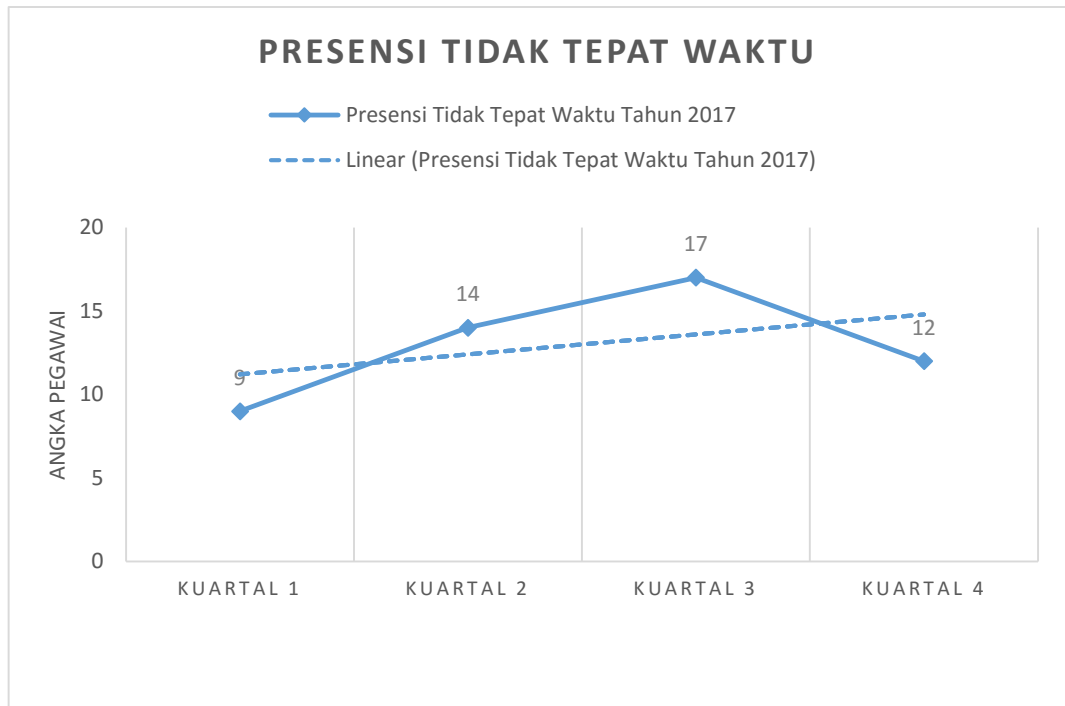
Dalam pelaksanaan tujuan badan usaha pemimpin dituntut untuk bisa membawa badan usaha mencapai tujuannya, dan dalam organisasi pemimpin dengan cara pemimpin itu sendiri diharapkan untuk mampu mengayomi pegawai di dalam sebuah badan usaha, hal ini juga berkaitan dengan bagaimana cara pimpinan mengawasi kinerja pegawainya setiap waktu, yang dapat dikatakan bahwa pemimpin dalam organisasi badan usaha juga harus mempunyai komitmen dan cara yang tepat untuk bisa membuat pegawai tetap berada dalam jalur organisasional. Maka dari itu pimpinan badan usaha melakukan pengawasan terhadap pegawainya dalam menjalankan pekerjaannya masing – masing. Manfaat pengawasan tidak hanya mengawasi agar pegawai tetap dalam jalur organisasional saja, tetapi pengawasan pegawai diharapkan agar pegawai tetap pada jalur aturannya, tidak melakukan pekerjaannya secara asal, tetapi dengan cara tertentu agar pegawai dapat mengikuti apa yang diarahkan pemimpin agar dapat bekerja secara disiplin.

Kota Cimahi adalah sebuah kota di Provinsi Jawa Barat, Indonesia. Kota ini terletak di tengah Kabupaten Bandung dan Kabupaten Bandung Barat. Cimahi dahulu bagian dari Kabupaten Bandung, yang kemudian ditetapkan sebagai kota administratif pada tanggal 29 Januari 1976. Pada tanggal 21 Juni 2001 Cimahi ditetapkan sebagai kota otonom. Kota Cimahi terdiri atas 3 kecamatan, yang dibagi menjadi 15 kelurahan. Kota Cimahi sebagai kota otonom yang telah berdiri selama 17 tahun dipercaya menjadi kota yang terlepas dari bagian kota Bandung karena mempunyai alasan untuk bisa menjadi kota yang mandiri, tentu saja hal ini menjadi sebuah acuan atas pengembangan kota untuk bisa menjadi lebih baik daripada sebelumnya. Pemerintah kota Cimahi tentu saja mempunyai jadwal program kerja yang mendorong tercapainya transparansi dan bertanggung jawab dalam mengembangkan kota Cimahi. Organisasi didalam badan lembaga diarahkan untuk berfungsi sebagai sebuah anggota yang solid dan kompeten agar dapat mendukung jalannya pemerintahan dan perlu diperhatikan bahwa kedisiplinan

merupakan hal yang harus dipunyai oleh badan usaha yang diterapkan kepada pegawainya untuk menunjang performa karena kedisiplinan merupakan modal utama dari badan usaha untuk bisa menunjang pengembangan yang baik. Didalam pemerintah Kota Cimahi terdapat beberapa dinas dalam menangani pelayanan masyarakat, salah satunya yaitu Dinas Sosial Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana Dan Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak (P2KBP3A). Dinsos P2KBP3A Kota Cimahi di bentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kota Cimahi Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Cimahi.

Tugas Pokok Dan Fungsi DINSOSP2KBP3A Kota Cimahi diatur dalam Peraturan Walikota Cimahi Nomor 33 Tahun 2016 yaitu membantu Walikota melaksanakan urusan pemerintahan dibidang sosial, pengendalian penduduk dan keluarga berencana serta pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak serta tugas pembantuan yang diberikan kepada kota yang berfungsi Perumusan, Pelaksanaan kebijakan, Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan Urusan Pemerintahan di bidang Sosial P2KB dan P3A, Pelaksanaan Administrasi Dinsos P2KBP3A, serta pelaksanaan fungsi lainnya yang diberikan oleh Walikota terkait dengan tugas dan fungsinya.

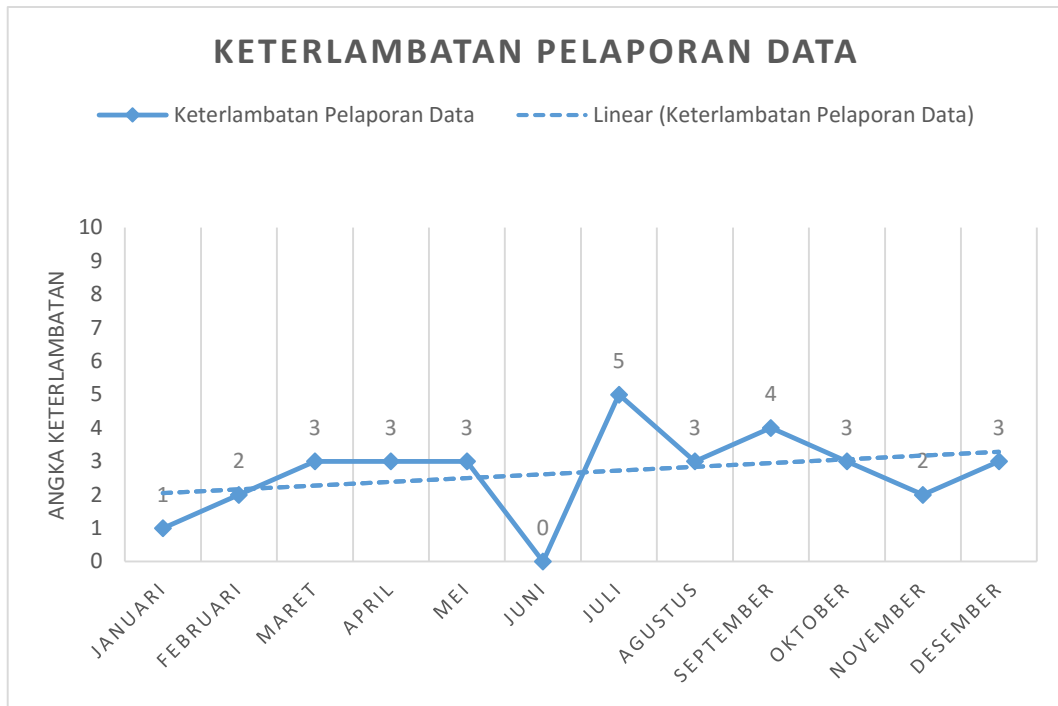
Pentingnya kedisiplinan dalam menjalankan tugas dan fungsi dari Dinas Sosial P2KBP3A tentu saja sangat dibutuhkan dalam dinas ini karena dalam mengatasi permasalahan yang sangat banyak dibutuhkan koordinasi yang mumpuni agar dapat menjalankan tugas dengan baik. Disiplin kerja yang tinggi sangat dibutuhkan untuk menunjang kelancaran tugas dari Dinas Sosial P2KBP3A, tetapi masih ada permasalahan disiplin kerja yang terjadi didalam internal dari Dinas P2KBP3A, berikut permasalahannya :



Sumber: Data Sekretariat 2017

Gambar 1. 1
Presensi Tidak Tepat Waktu

Data tersebut adalah data yang ditampilkan berdasarkan waktu kehadiran pegawai saat memasuki ruang dinas dan keluar secara tidak tepat waktu, data ini mencakup dengan keluarnya pegawai termasuk saat ada tugas dinas keluar dari ruangan Dinsos P2KBP3A. Data ini mencakup setiap 4 bulan dalam dalam satu tahun dan data ini berdasarkan pegawai yang hanya berada di dalam ruangan. Menurut Keith Davis (2011:129), mengemukakan bahwa terdapat tiga bentuk disiplin kerja salah satunya yaitu disiplin Preventif, artinya tindakan tersebut mempunyai tujuan pokok yaitu mendorong sumber daya manusia agar memiliki disiplin yang tinggi. Salah satunya dapat diukur dengan absensi yang mempunyai nilai yang mempengaruhi kedisiplinan pegawai.



Sumber: Data Sekretariat 2017

Gambar 1. 2
Keterlambatan Pelaporan Data

Data tersebut diambil dari seluruh data yang dilaporkan untuk diproses di dalam dinas sesuai prosedur, data tersebut mencakup data dari pelapor kepada pihak – pihak tertuju maupun pelaporan – pelaporan dari pegawai kepada atasan. Data tersebut diambil berdasarkan terlambatnya pelaporan dengan syarat melebihi batas persetujuan waktu yang ditetapkan.

Tabel 1. 1
Permasalahan Disiplin

No.	Permasalahan Disiplin Tahun 2017	Jumlah
1.	Kehilangan Alat Tulis Kantor	8
2.	Tidak Memakai Pakaian Khusus pada hari – hari tertentu	2
3.	Keterlambatan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	1
4.	Keterlambatan Penyediaan Barang Cetak dan Pnggandaan	2
5.	Keterlambatan Koordinasi dan Konsultasi ke Luar Daerah	1

Sumber: Data wawancara 2017

Data permasalahan tersebut diambil berdasarkan permasalahan yang berada di Dinsos P2KBP3A pada tahun 2017 dengan data pelanggar personal pegawai dan disiplin kerja dari tugas yang diajukan dalam setiap bagian.

Studi empiris mengenai pengawasan terhadap disiplin kerja yang dikemukakan oleh Hazairin Habe (2012) dalam jurnal yang berjudul Hubungan Pengawasan Dengan Disiplin Kerja Pegawai Pada Cv. Kencana Baru Bandar Lampung dengan hasil terdapat hubungan yang positif antara pengawasan dengan disiplin kerja pegawai pada CV, Kencana Baru sedangkan Widia Agustina (2014) dalam jurnal yang berjudul Dampak Pengawasan Dan Kepuasan Kerja Dalam Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai Pt. Perkebunan Nusantara Iv (Persero) Medan dengan hasil bahwa Pengawasan yang ada dibadan usaha tidak mempengaruhi kedisiplinan pegawai, tetapi Hasibuan (2013:194) menyatakan bahwa pengawasan dapat merangsang disiplin kerja pegawai.

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas dan perbandingan studi empiris yang dilakukan sebelumnya mengenai pengawasan terhadap disiplin kerja maka penulis akan meneliti apakah pengawasan berpengaruh terhadap disiplin kerja atau pengawasan tidak berpengaruh sama sekali terhadap disiplin kerja. Berdasarkan hal tersebut penulis perlu melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP DISIPLIN KERJA** (Studi Persepsional Pada Pegawai Dinas Sosial P2KBP3A Pemkot Cimahi)”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, dirumuskan beberapa masalah dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran Disiplin Kerja pegawai Dinas Sosial P2KBP3A Pemerintah Kota Cimahi ?
2. Bagaimana gambaran Persepsional Pegawai terhadap Pengawasan di dalam Dinas Sosial P2KBP3A Pemerintah Kota Cimahi?
3. Seberapa besar pengaruh Persepsional Pengawasan terhadap Disiplin Kerja pegawai Dinas Sosial Dinas Sosial P2KBP3A Pemerintah Kota Cimahi ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh informasi sebagai berikut:

1. Memperoleh gambaran Disiplin Kerja pegawai Dinas Sosial Dinas Sosial P2KBP3A Pemerintah Kota Cimahi
2. Memperoleh gambaran Persepsional pegawai Dinas Sosial Dinas Sosial P2KBP3A Pemerintah Kota Cimahi
3. Memperoleh gambaran seberapa besar pengaruh Persepsional Pengawasan terhadap pegawai Dinas Sosial P2KBP3A Pemerintah Kota Cimahi

1.4 Kegunaan Penelitian

Berdasarkan masalah penelitian dan tujuan penelitian yang hendak dicapai, maka hasil penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat sebagai berikut:

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan dan pemahaman lebih mengenai pengaruh Persepsional Pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai melalui penerapan ilmu dan teori yang didapatkan selama perkuliahan dan meninjau dari realita yang ada, sehingga dapat dijadikan salah satu acuan untuk penelitian – penelitian selanjutnya.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan informasi dan pengetahuan bagi pimpinan Dinas Sosial Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana Dan Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Pemerintah Kota Cimahi dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai melalui Persepsional Pengawasan dalam menerapkan nilai – nilai yang dibutuhkan oleh Dinas Sosial Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana Dan Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Pemerintah Kota Cimahi.

