

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Era persaingan global saat ini menuntut setiap organisasi untuk memperhatikan sumber daya manusia yang dimilikinya. Hal ini penting untuk dilakukan karena dikemudian hari sumber daya manusia tersebut akan membantu pencapaian tujuan dari organisasi itu sendiri. Dengan demikian, organisasi harus memiliki sumber daya manusia berkualitas yang tercermin pada kinerja yang dihasilkan para pegawainya. Dengan kinerja pegawai yang baik, produktifitas akan tinggi sehingga tujuan akan cepat dicapai karena saat ini semua organisasi dihadapkan pada perkembangan yang pesat. Hal ini merupakan tantangan global yang harus dihadapi, tak terkecuali bagi lembaga pemerintahan. Sumber daya manusia yang dimiliki harus diolah, diarahkan dan digunakan secara efektif dan efisien agar tujuan dari lembaga pemerintahan dapat dicapai sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Kinerja pegawai adalah hal yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia. Hal ini harus didukung dengan adanya pelaksanaan dari fungsi-fungsi manajemen sebagaimana dikemukakan oleh Robbins & Coulter (2016, hlm. 9) yang menyatakan bahwa “manajemen memiliki empat fungsi yaitu perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), kepemimpinan (*leading*) dan pengendalian (*controlling*)”. Dari keempat fungsi manajemen tersebut, pengendalian adalah fungsi yang akan disoroti dalam penelitian ini. Pengendalian adalah fungsi manajemen yang melibatkan tindakan-tindakan pengawasan, penilaian, dan koreksi terhadap kinerja dan hasil pekerjaan.

Pengawasan adalah suatu proses mengawasi dan mengevaluasi kegiatan tertentu. Pengawasan dan disiplin kerja mempunyai kaitan erat dengan pengolahan sumber daya didalam organisasi. Hal ini sejalan dengan pendapat dari Sigar, dkk. (2018, hal. 56) yang menyatakan bahwa “untuk menegakkan disiplin kerja maka pengawasan sangatlah diperlukan karena dengan adanya

pengawasan para pegawai akan berbuat dan bertingkah laku sesuai dengan yang diinginkan oleh organisasi”.

Dinas Kearsipan dan Perpustakaan (DISARPUS) Kabupaten Subang merupakan lembaga dibawah pemerintah Kabupaten Subang yang mempunyai tugas pokok membantu Bupati untuk melaksanakan pekerjaan-pekerjaan pemerintahan bidang kearsipan dan perpustakaan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada pemerintah kabupaten. Dalam menjalankan tugas pokoknya, Dinas Kearsipan dan Perpustakaan memiliki fungsi sebagai perumusan kebijakan teknis dibidang kearsipan dan perpustakaan serta penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum dibidang perpustakaan dan kearsipan sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh Bupati.

Berdasarkan pra penelitian, Dinas Kearsipan dan Perpustakaan (DISARPUS) Kabupaten Subang berlokasi di Jalan Dewi Sartika No. 1, Soklat, Kec. Subang, Kab. Subang 41215. Terdapat empat bidang fungsional yaitu Bidang Pembinaan dan Pengawasan Kearsipan, Bidang Pembinaan dan Pengawasan Perpustakaan, Bidang Pengelolaan dan Pelayanan Asrip, dan Bidang Pengelolaan dan Pelayanan Perpustakaan. DISARPUS Kabupaten Subang memiliki 42 pegawai sebagai berikut:

Tabel 1.1
Jumlah Pegawai DISARPUS Kabupaten Subang

Status Kepegawaian		Jumlah
Honorer (Non PNS)	PNS	
8	34	42

Sumber: Sub Bagian Kepegawaian dan Umum

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas, semua pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Subang diasumsikan sama (tidak melihat status kepegawaian) karena semua pegawai tersebut setiap akhir tahun dinilai kinerjanya oleh pimpinannya masing-masing. Jumlah pegawai dengan rincian status kepegawaian, diantaranya Honorer (Non PNS) berjumlah 8 orang dan PNS berjumlah 34 orang sehingga semua pegawai berjumlah 42 orang.

Kinerja pegawai yang maksimal tentu tidak datang dengan sendirinya, maka dari itu kinerja harus dikelola oleh pimpinan. Kinerja yang diharapkan dari seorang pegawai harus didiskusikan dan ditetapkan diawal karena tanpa penetapan beban tugas dan arahan yang jelas, pegawai akan kebingungan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga kinerjaapun tidak akan maksimal (Sinambela, 2016: 491).

Peneliti melakukan observasi awal terhadap Kepala Bidang Pengelolaan dan Pelayanan Arsip, Bapak Dedi, S.Sos., M.Si. yang menjelaskan bahwa kinerja pegawai khususnya arsiparis belum maksimal. Narasumber memaparkan penyebab dari belum maksimalnya kinerja pegawai ini disebabkan oleh beberapa faktor, salah satunya yaitu kurangnya perhatian (pengawasan) dari pihak terkait sehingga kinerja para pegawainya belum optimal. Ini disebabkan karena dalam melaksanakan pekerjaannya mereka belum menerapkan disiplin kerja yang baik. Hal tersebut terlihat dari ketepatan waktu datang dan pulang kerja yang belum sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Dinas Kearsipan dan Perpustakaan (DISARPUS) Kabupaten Subang yang merupakan salah satu kedinasan dibawah Pemerintah Kabupaten Subang tentu dituntut untuk melaksanakan pengelolaan maupun pelayanan dibidang kearsipan dan perpustakaan dengan maksimal. Hal ini sangat penting dilaksanakan karena DISARPUS merupakan salah satu dinas yang sentral dalam hal menyediakan informasi yang dibutuhkan oleh pihak terkait dalam bentuk dokumen/arsip. Jika pengelolaan dan pelayanan kearsipan sudah maksimal maka akan mendukung proses pengambilan keputusan, dimana salah satu fungsi arsip adalah sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan. Sebaliknya jika pengelolaan dan pelayanan kearsipan belum maksimal akan menghambat proses pengambilan keputusan tersebut.

Indikator belum maksimalnya kinerja pegawai di DISARPUS Kabupaten Subang berdasarkan kriteria penilaian yang ditetapkan oleh pemerintah pusat yang tercantum dalam PP No. 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi PNS. Adapun kriteria penilaian tersebut sebagai berikut:

Tabel 1.2
Konversi Nilai Prestasi Kerja PNS

Nilai Prestasi Kerja	Sebutan
≥ 91	Sangat baik
76 – 90	Baik
61 – 75	Cukup
51 – 60	Kurang
≤ 50	Buruk

Belum maksimalnya kinerja pegawai di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan (DISARPUS) Kabupaten Subang dapat dilihat dari penilaian prestasi kerja pegawai dalam kurun waktu dua tahun kebelakang, dari tahun 2019 – 2020. Lebih jelasnya dapat terlihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.3
Rekapitulasi Nominatif Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan (DISARPUS) Kabupaten Subang

No.	Bidang yang dinilai	Perencanaan Target	Nilai (rata-rata)	
			2019	2020
1.	Kesekretarisan	100	84,41	84,23
2.	Pembinaan dan Pengawasan Kearsipan	100	86,47	84,59
3.	Pembinaan dan Pengawasan Perpustakaan	100	86,83	85,92
4.	Pengelolaan dan Pelayanan Arsip	100	84,89	86,01
5.	Pengelolaan dan Pelayanan Perpustakaan	100	85,13	86,79

Sumber: Sub Bagian Kepegawaian dan Umum (Data Diolah)

Dari Tabel 3.1 diatas dapat dilihat bahwa nilai prestasi kerja pegawai bidang kesekretarisan mengalami penurunan dari 84,41 di tahun 2019 menjadi 84,23 di tahun 2020. Nilai prestasi kerja pegawai bidang pembinaan dan pengawasan kearsipan juga mengalami penurunan dari 86,47 di tahun 2019 menjadi 84,59 di tahun 2020. Nilai prestasi kerja bidang pembinaan dan pengawasan perpustakaan pun mengalami penurunan dari 86,83 di tahun 2019 menjadi 85,92 di tahun 2020. Sedangkan nilai prestasi kerja bidang pengelolaan dan pelayanan kearsipan dan

bidang pengelolaan dan pelayanan perpustakaan tidak mengalami penurunan. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja pegawai dikatakan masih fluktuatif, atau dengan kata lain masih belum sesuai dengan harapan.

Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan (DISARPUS) Kabupaten Subang sudah baik tetapi belum maksimal karena belum bisa memenuhi target yang telah ditetapkan diawal. Secara umum rata-rata pencapaian nilai dari setiap bidangnya masih ada yang mengalami penurunan, meskipun disisi lain ada yang mengalami kenaikan. Dengan demikian pengelolaan kinerja pegawai di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan (DISARPUS) Kabupaten Subang adalah hal yang sangat penting untuk diperhatikan.

Kinerja yang belum optimal seperti telah dijelaskan sebelumnya ini diduga karena kurangnya pengawasan dan disiplin kerja. Hal ini merujuk pada beberapa pendapat dari ahli yang telah melakukan penelitian terdahulu tentang pengawasan, disiplin kerja, dan kinerja pegawai. Pertama, menurut Toding (2016, hlm. 386) menyatakan bahwa “pengawasan adalah proses pengamatan pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk meningkatkan kinerja dan atau menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya”. Adanya pengawasan diharapkan akan meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian, pegawai akan menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih baik dan juga pengawasan dapat dilakukan dengan tujuan untuk membimbing pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga dapat menghindari kesalahan-kesalahan yang tidak diharapkan. Kedua, pendapat dari Nurkocim dan Nurlaila (2016, hlm. 38) yang menyatakan bahwa “disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang berarti semakin baik disiplin kerja pegawai, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat”. Disiplin kerja akan memberikan kontribusi baik bagi pegawai maupun organisasi. Bagi pegawai, disiplin kerja akan memberikan suasana kerja yang kondusif sehingga akan menambah semangat kerja. Bagi organisasi, disiplin kerja akan menjamin tata tertib terpelihara dengan baik sehingga pelaksanaan proses kerja berjalan dengan lancar dan pada akhirnya organisasi akan mencapai target yang telah ditetapkan.

Berdasarkan uraian permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja dan Dampaknya Pada Kinerja Pegawai di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan (DISARPUS) Kabupaten Subang”.

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

Inti dari penelitian ini adalah kurang optimalnya kinerja pegawai. Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas, bahwa keberhasilan organisasi ditujukan dengan kinerja pegawai yang maksimal. Sama halnya seperti Dinas Kearsipan dan Perpustakaan (DISARPUS) Kabupaten Subang, untuk mencapai kinerja yang maksimal tersebut harus ada faktor-faktor kinerja pegawai yang dioptimalkan. Pengawasan dan disiplin kerja adalah faktor yang akan disoroti dalam penelitian ini.

Berdasarkan identifikasi permasalahan diatas, masalah dalam penelitian ini secara spesifik dirumuskan dalam pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran efektivitas pengawasan, tingkat disiplin kerja dan tingkat kinerja pegawai di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Subang?
2. Adakah pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Subang?
3. Adakah pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Subang?
4. Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Subang?
5. Adakah pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Subang?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini digunakan sebagai acuan terhadap masalah yang akan diteliti. Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan, tujuan umum penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran empiris dan melakukan kajian ilmiah

mengenai pengawasan, disiplin kerja dan kinerja pegawai di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan (DISARPUS) Kabupaten Subang.

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan khusus yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran efektivitas pengawasan, tingkat disiplin kerja dan tingkat kinerja pegawai di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Subang.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Subang.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Subang.
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Subang.
5. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Subang.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian yang dilaksanakan ini diharapkan mampu memberi manfaat atau kegunaan untuk semua pihak, baik secara teoritis maupun praktis.

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan pengetahuan baru serta mengembangkan kajian ilmu dalam bidang Manajemen khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia mengenai pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja dan dampaknya pada kinerja pegawai.

2. Kegunaan Praktis

a) Bagi Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Subang

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi atau bahan kajian dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai dengan mengetahui pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja.

b) Bagi Pegawai

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan pengetahuan yang lebih banyak kepada pegawai dalam bekerja sesuai dengan tanggung jawabnya agar mempunyai kinerja yang baik.

c) Bagi Peneliti

Penelitian ini akan menambah pengetahuan dan pengalaman mengenai pengawasan dan disiplin kerja kaitannya dengan kinerja pegawai.

d) Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan kajian maupun referensi bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan kajian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.