

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Suatu lembaga dapat berjalan efektif apabila fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, motivasi dan pengawasan yang ada didalamnya berfungsi dengan baik, serta unsur-unsur penunjangnya tersedia dan memenuhi persyaratan. Salah satu unsur terpenting yang dapat mendukung jalannya suatu lembaga adalah sumber daya manusia (pegawai). Pegawai mempunyai peran penting dalam menentukan keberhasilan suatu lembaga.

Salah satu permasalahan penting yang dihadapi oleh para pimpinan adalah bagaimana dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawainya sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan. Menurut Schermerharn (2003: 7), bahwa pimpinan atau manajer yang baik adalah yang mampu menciptakan suatu kondisi sehingga orang secara individu atau 1 kelompok dapat bekerja dan mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Permasalahan peningkatan produktivitas kerja erat kaitannya dengan permasalahan bagaimana memotivasi pegawai, bagaimana pengawasan dilakukan, dan bagaimana cara mengembangkan budaya kerja yang efektif serta bagaimana menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, agar pegawai dapat dan mau bekerja optimal sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan lembaga.

Pengawasan merupakan salah satu fungsi manajerial yaitu mengoreksi aktivitas dan prestasi bawahan agar usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan benar-benar tercapai. Hal ini sebagaimana diungkapkan oleh Sarwoto (1990: 297) bahwa “Pengawasan adalah mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan dan atau hasil yang dikehendaki”.

Pengawasan diartikan sebagai suatu yang sangat esensial dalam kehidupan organisasi untuk menjaga agar kegiatan-kegiatan yang dijalankan tidak menyimpang dari rencana yang telah ditetapkan. Murdick (Nanang Fattah, 2000: 101) menyatakan bahwa “Pengawasan merupakan proses dasar yang sangat esensial, tetapi diperlukan bagaimanapun rumit dan luasnya suatu organisasi.”

Sejak orde baru, pengawasan itu dibagi ke dalam tiga bentuk. Salah satu diantaranya adalah pengawasan melekat. Pengawasan melekat (Waskat) merupakan sistem pengendalian manajemen yang harus dilakukan melalui penggarisan struktur organisasi yang jelas, kebijaksanaan secara tertib, pencatatan laporan hasil kerja secara tepat guna dan tepat waktu serta pembinaan personil yang secara terus-menerus. Pernyataan ini tercantum dalam Instruksi Presiden No. 1 Tahun 1989 yang menyatakan bahwa pengawasan melekat adalah:

Serangkaian kegiatan yang bersifat sebagai pengendalian yang terus-menerus dilakukan oleh atasan langsung terhadap bawahannya secara preventif dan refresif agar pelaksanaan tugas bawahan tersebut berjalan secara efektif dan efisien sesuai dengan rencana kegiatan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Proses pengawasan melekat ini dilakukan guna meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi/lembaga. Kinerja pegawai ini berkaitan langsung dengan disiplin dari pegawai itu sendiri, karena besar kecilnya kinerja dipengaruhi oleh besar kecilnya disiplin kerja pegawai. Seperti yang dikemukakan oleh Ating Tedjasutisna (1994: 165) bahwa " Para pegawai yang melaksanakan disiplin kerja dengan baik itu tandanya sudah mempunyai keyakinan akan berusaha meningkatkan efisiensi dan efektivitas serta produktivitas kerja." Hal ini sejalan dengan pendapat Gouzali Saydam (1996: 30) yang menyatakan bahwa berhasil tidaknya pengawasan melekat terlihat dari:

- a. Meningkatnya disiplin dan prestasi kerja
- b. Berkurangnya penyalahgunaan wewenang
- c. Berkurangnya kebocoran dan pemborosan serta pungli
- d. Cepatnya penyelesaian perizinan dan pelayanan
- e. Semakin berkurang kesalahan-kesalahan dalam pekerjaan

Sementara itu Malayu S.P Hasibuan (2000: 216) menyatakan bahwa:

Dengan pengawasan melekat atasan secara langsung dapat mengetahui kemampuan dan kedisiplinan setiap individu bawahannya, sehingga konduite setiap bawahan dinilai objektif. Pengawasan melekat bukan hanya mengawasi moral kerja dan kedisiplinan pegawai saja, tetapi juga harus berusaha mencari sistem kerja yang lebih efektif untuk mewujudkan tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat. Dengan sistem yang baik akan tercipta internal kontrol yang dapat mengurangi kesalahan-kesalahan dan mendukung kedisiplinan serta moral kerja karyawan.

Disiplin kerja itu sendiri diartikan oleh Iyeng Wiraputra (1987: 6) sebagai : sikap mental yang menyatu dalam kehidupan manusia yang mengandung pemahaman terhadap norma, nilai, peraturan dalam

melaksanakan hak dan kewajiban.” Sikap disiplin merupakan suatu komitmen yang harus dimiliki oleh semua orang yang ada dalam suatu organisasi/lembaga, baik itu pimpinan organisasi/lembaga maupun para pegawainya. Hal ini penting sebagai cerminan positif bagi nama baik organisasi di mata masyarakat luas.

Disiplin kerja pegawai dalam organisasi/lembaga merupakan satu fungsi dari manajemen sumber daya manusia, karena dengan kondisi yang penuh dengan disiplin, pegawai dapat diharapkan menjadi tonggak dasar yang tangguh pada suatu organisasi/lembaga untuk mencapai tujuan. Dengan adanya pegawai yang berdisiplin kerja atau mematuhi segala aturan yang ada dalam organisasi/lembaga, kondisi tersebut akan memberikan dukungan positif kepada pencapaian tujuan organisasi/lembaga yang pada umumnya dikendalikan oleh manusia dengan aneka ragam disiplin ilmu, keterampilan, dan tanggung jawab.

Untuk menumbuhkan dan memelihara disiplin kerja pegawai perlu ada peraturan tata tertib yang wajib ditaati dan dilaksanakan dengan adanya hukuman/sanksi bagi yang melanggar peraturan, supaya dapat mencapai tujuan dengan baik dan berdisiplin yang berkesinambungan. Rendahnya disiplin dapat dipengaruhi oleh berbagai dalam pelaksanaan pekerjaan, yaitu:

1. Pelanggaran pada peraturan yang wajib ditaati,
2. Tidak menghiraukan keputusan-keputusan manajemen,
3. Tidak menghargai nilai-nilai yang berlaku dalam organisasi/lembaga.

Disiplin yang baik akan mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal tersebut dapat mendorong gairah kerja, semangat kerja dan mendukung tujuan lembaga, pegawai dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap pimpinan/kepala selalu berusaha agar bawahannya mempunyai disiplin kerja yang baik. Seorang pimpinan/kepala dikatakan efektif dalam kepemimpinannya jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan disiplin kerja yang baik bukanlah sesuatu yang mudah, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Disiplin kerja memegang peranan yang sangat penting dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Disiplin kerja yang tinggi akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi/lembaga, sedangkan disiplin kerja yang rendah akan menjadi penghalang dan penghambat pencapaian tujuan organisasi/ lembaga.

Setiap lembaga berupaya untuk mendapatkan pegawai yang terlibat dalam kegiatan organisasi/lembaga dapat memberikan prestasi kerja yang baik. Dalam bentuk produktivitas kerja yang tinggi untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja diantaranya disiplin kerja, semangat kerja, tingkat pendidikan, keterampilan, gizi dan kesehatan, sikap dan etika, motivasi, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, kesempatan kerja, dan kesempatan berprestasi (Ravianto, 1995: 20).

Untuk mencapai produktivitas yang tinggi, pimpinan harus melakukan pengawasan langsung terhadap disiplin kerja pegawai. Karena, disiplin kerja merupakan sikap yang mampu memberikan motivasi bagi pegawai untuk dapat bekerja lebih tepat waktu, tanggung jawab, dan baik.

Hilangnya disiplin kerja akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas pekerjaan. Dengan adanya disiplin kerja diharapkan pekerjaan akan dilakukan seefektif mungkin. Apabila disiplin kerja tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien. (Nitisemito, 1982: 200). Sebagai gambaran, apabila suatu lembaga hanya memperhatikan tentang pendidikan, keahlian dan teknologi tanpa memikirkan disiplin kerja pegawai, maka pendidikan, keahlian dan teknologi yang tinggi tidak akan menghasilkan produk yang maksimal apabila pegawai tidak dapat memanfaatkannya secara teratur yang mempunyai kesungguhan disiplin kerja yang tinggi.

Selama ini, usaha peningkatan produktivitas banyak dilakukan melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan. Padahal untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan tersebut perlu dilakukan latihan yang baik dan waktu tidak sedikit. Oleh karena itu, peningkatan disiplin kerja pegawai merupakan faktor yang perlu untuk diperhatikan dalam usaha mencapai produktivitas yang tinggi.

Maka dari itu, waskat harus dijadikan suatu tindakan yang nyata dalam peningkatan disiplin kerja pegawai. Karena dengan waskat ini, berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap,

gairah kerja, dan prestasi bawahan. Dengan waskat ini, atasan secara langsung dapat mengetahui kemampuan dan kedisiplinan setiap individu bawahannya.

Berhasil atau tidaknya pembangunan pendidikan di Kabupaten Garut tergantung kepada kinerja para pegawai, khususnya yang berkaitan dengan disiplin kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Garut. Untuk itu, setiap pimpinan/Kepala Bidang Pendidikan Kabupaten Garut harus melakukan pengawasan langsung terhadap disiplin kerja para pegawai-pegawainya, agar tidak terjadi lagi penyelewengan-penyelewengan. Sehingga, pembangunan pendidikan di Kabupaten Garut berjalan dengan baik, secara efektif dan efisien.

Bertolak dari apa yang dipaparkan di atas, maka penulis bermaksud untuk mengadakan suatu penelitian yang dituangkan dalam skripsi dengan judul sebagai berikut: **"PENGARUH PENGAWASAN MELEKAT TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN GARUT"**.

B. Rumusan Masalah

Mohammad Ali (1987: 36) berpendapat bahwa "rumusan masalah pada hakekatnya merupakan generalisasi deskripsi ruang lingkup masalah penelitian dalam pembatasan dimensi variabel yang tercakup didalamnya". Dengan demikian rumusan masalah dapat membatasi, mespesifikasi dan memperjelas masalah yang di teliti. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengawasan melekat di Dinas Pendidikan Kabupaten Garut?
2. Bagaimana disiplin kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Garut?
3. Seberapa besar pengaruh pengawasan melekat terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Garut?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang jelas mengenai pengaruh pengawasan melekat terhadap disiplin kerja pegawai di dinas Pendidikan Kabupaten Garut.

2. Tujuan Khusus

- a. Untuk mengetahui gambaran yang jelas mengenai pengawasan melekat di Dinas Pendidikan Kabupaten Garut.
- b. Untuk mengetahui gambaran yang jelas mengenai disiplin kerja pegawai di dinas Pendidikan Kabupaten Garut.
- c. Untuk mengetahui gambaran yang jelas mengenai pengawasan melekat terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Pendidikan

D. Manfaat Penelitian

1. Segi Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan dalam pengembangan ilmu Administrasi Pendidikan khususnya mengenai pelaksanaan pengawasan di suatu organisasi.

2. Segi Operasional

- a. *Bagi peneliti*, dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan dan pengembangan pola pikir peneliti khususnya dalam bidang Administrasi Pendidikan.
- b. *Bagi Lembaga*, dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang berarti bagi pihak lembaga sebagai bahan kajian peningkatan disiplin kerja pegawai.
- c. *Bagi dunia pendidikan pada umumnya*, penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan dan sumber inspirasi untuk lebih memperdalam permasalahan yang berkaitan dengan pelaksanaan pengawasan dalam organisasi dengan disiplin kerja.

E. Anggapan Dasar

Anggapan dasar yaitu suatu titik tolak pemikiran yang kebenarannya tidak diragukan oleh peneliti. Anggapan dasar sebagaimana diungkapkan oleh Lin (Izaak Latunussa, 1988: 67) bahwa “asumsi (anggapan dasar) ialah suatu himpunan pernyataan yang menggambarkan keadaan yang benar (valid) dimana teori dapat diterapkan”.

Anggapan dasar yang melandasi penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengawasan melekat adalah proses pemantauan, pemeriksaan, dan evaluasi yang dilakukan secara efektif oleh pimpinan unit (lembaga)

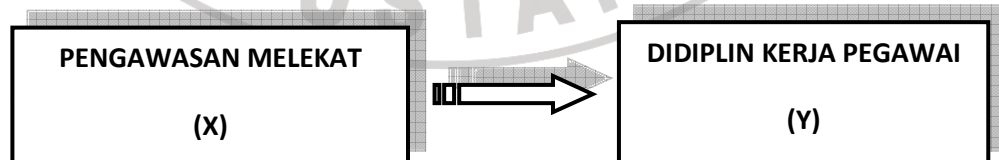
terhadap seluruh sumber daya untuk mengetahui berbagai kekurangan dan kelemahan. (Victor M Situmorang dan Jusuf Juhir, 1994: 72)

2. Kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu lembaga dalam mencapai tujuannya. (Veithzal Rivai, 2004: 444)
3. Pengawasan melekat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai. (Malayu S.P Hasibuan, 1994: 216)

F. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban penelitian yang kebenarannya masih perlu dibuktikan. Pernyataan tersebut senada dengan pendapat Suharsimi Arikunto (1998: 67) bahwa: “hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul”. Berdasarkan pernyataan tersebut, hipotesis dalam penelitian ini adalah “pengawasan melekat berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Garut”.

Untuk lebih mudah dipahami hubungan kedua variabel tersebut dapat digambarkan sebagai berikut :



Variabel X = Pengawasan Melekat

Variabel Y = Disiplin Kerja Pegawai

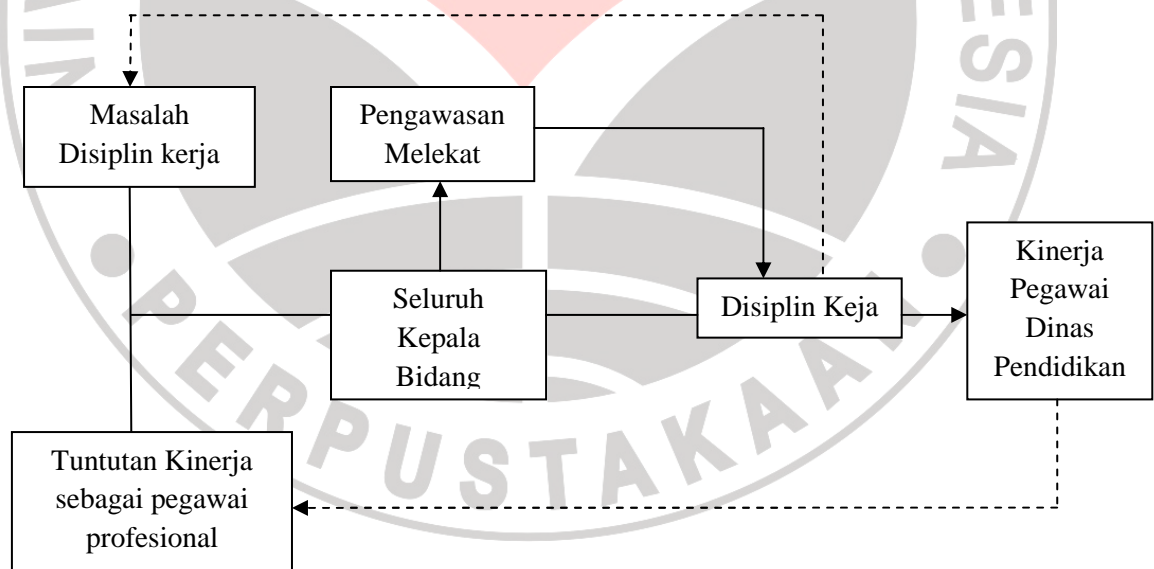


= Pengaruh antara Variabel X terhadap Y

G. Kerangka Pikir Penelitian

Kerangka pikir penelitian merupakan alur berpikir atau alur penelitian yang dijadikan pola atau landasan berpikir peneliti dalam mengadakan penelitian terhadap objek yang dituju. Kerangka pikir ini penting sekali untuk mengarahkan konsep berpikir peneliti dalam melakukan penelitian, sehingga arah penelitian sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian. Maka kerangka pikir penelitian yang ditetapkan oleh peneliti di gambarkan seperti di bawah ini:

Gambar 1.1.
Kerangka Pikir Penelitian



Dari gambar di atas, dapat dijelaskan bahwa pengawasan melekat yang dilaksanakan oleh seluruh Kepala Bidang di Dinas Pendidikan Kabupaten Garut, akan mempengaruhi disiplin kerja pegawai dengan

beberapa masalahnya yaitu seperti: kehadiran pegawai tidak diperhatikan, tidak tekun dalam mengerjakan tugas pokok, tidak mentaati perihal absensi, kurang tanggung jawab menyelesaikan pekerjaan dan berbagai hal lain sebagainya. Sehingga, masalah tersebut menjadi suatu halangan untuk menjadi pegawai yang profesional yang secara tidak langsung berhubungan dengan kinerja pegawai Dinas Pendidikan.

H. Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan cara ilmiah yang digunakan untuk mendapatkan data dengan tujuan tertentu. (Sugiono, 2001:1). Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif yang menjelaskan suatu gejala, peristiwa yang aktual berkaitan dengan pengawasan melekat dan disiplin kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Garut.

Metode penelitian merupakan suatu tata cara bagaimana penelitian dilaksanakan. Dalam penelitian ini digunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Metode deskriptif adalah suatu metode penelitian yang bermaksud untuk memberikan deskripsi/pemaparan mengenai situasi-situasi atau kejadian-kejadian secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat populasi. Sedangkan pendekatan kuantitatif merupakan pendekatan yang digunakan dengan cara mengukur indikator-indikator variabel penelitian sehingga diperoleh gambaran dan hubungan diantara variabel-variabel tersebut.

Moh. Ali (1985: 120) mengemukakan bahwa metode deskriptif adalah:

Metode deskriptif merupakan metode yang dipergunakan untuk berupaya menjawab atau memecahkan permasalahan yang sedang dihadapi pada situasi sekarang. Dilakukan dengan menempuh langkah-langkah mengumpulkan, klasifikasi, dan analisis pengolahan data, membuat kesimpulan dan laporan, dengan tujuan utama untuk membuat penggambaran tentang sesuatu keadaan secara objektif dalam suatu deskripsi situasi.

Dengan demikian metode penelitian deskriptif kuantitatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk memberikan gambaran secara sistematis fakta atau karakteristik populasi tertentu secara objektif, aktual dan cermat dengan menggunakan perhitungan statistik.

I. Lokasi, Populasi dan Sampel

1. Lokasi

Lokasi dalam penelitian ini adalah Dinas Pendidikan Kabupaten Garut yang berda di Jalan Pembangunan No.179 Telp. (0262) 233155.

2. Populasi

Populasi merupakan keseluruhan objek atau subjek penelitian yang dijadikan sumber data dalam suatu penelitian. Sugiyono (2007: 90) memberikan pengertian bahwa: "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tetrtentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya".

Sesuai dengan permasalahan dalam penelitian ini, maka yang menjadi populasi adalah para pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Garut. Setelah melakukan studi pendahuluan, penulis memperoleh informasi bahwa populasi berjumlah 152 orang.

3. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang diambil, sesuai dengan pendapat Sugiyono (2007: 91), yaitu: “Sampel adalah sebagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.” Maka yang menjadi sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 60 orang pegawai dari keseluruhan pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Garut.

