

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Meningkatkan disiplin pegawai, diantaranya dengan memperhatikan pengawasan dari atasan kepada pegawai. Pengawasan merupakan tindakan atau kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan untuk mengetahui apakah jalannya pekerjaan dan hasilnya sesuai dengan rencana. (Malayu SP. Hasibuan : 2009) menyatakan bahwa disiplin juga sangat dipengaruhi oleh tingkat pengawasan pada saat jam kerja sedang berlangsung. Pengawasan yang tidak optimal dapat memungkinkan pegawai untuk bertindak semaunya sendiri bahkan bisa melakukan pelanggaran yang bertentangan dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

Pengawasan yang dilakukan dengan baik, maka pekerjaan akan berjalan dengan lancar dan dapat menghasilkan hasil kerja yang baik pula. Selain itu, melalui pengawasan dapat dipantau berbagai hal yang dapat merugikan organisasi antara lain kesalahan dalam pekerjaannya, kekurangan dalam pelaksanaan pekerjaan, kelemahan pelaksanaan dan cara kerjanya. Akan tetapi pengawasan yang dilaksanakan pimpinan bukanlah untuk mencari-cari kesalahan, melainkan ditujukan agar dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Selain itu dibutuhkan juga pengawasan yang berkelanjutan agar dapat

menghasilkan dampak positif untuk perkembangan dan perubahan yang lebih baik.

Salah satu upaya dalam memaksimalkan potensi sumber daya manusia

(SDM) adalah melalui penegakan disiplin pegawai.

Tabel 1.1
Peraturan Bupati Bekasi Nomor 86 Tahun 2016

Peraturan Bupati Bekasi Nomor 86 Tahun 2016, Kantor Kecamatan Cikarang Barat mempunyai Tugas diantaranya :
1. Kecamatan menyelenggarakan koordinasi penyelenggaraan pemerintahan, pelayanan publik, dan pemberdayaan masyarakat desa/kelurahan. 2. Kecamatan mempunyai tugas pokok membantu Bupati dalam penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan pembinaan kehidupan kemasyarakatan salam wilayah kecamatan. 3. Mengkoordinasi kegiatan pemberdayaan masyarakat, upaya penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum, penerapan dan penegakan peraturan perundang-undangan, pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum, serta penyelenggaraan kegiatan pemerintahan di wilayah kecamatan. 4. Membina penyelenggaraan pemerintahan desa dan kelurahan. 5. Melaksanakan pelayanan masyarakat yang menjadi ruang lingkup tugasnya atau yang belum dapat dilaksanakan pemerintahan desa atau kelurahan. 6. Melaksanakan kewenangan pemerintahan yang dilimpahkan oleh Bupati untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah.

Sumber : Kantor Kecamatan Cikarang Barat Tahun 2019

Begitu banyaknya tugas yang harus dilaksanakan oleh pegawai sehingga dibutuhkan pengawasan secara langsung mengontrol disetiap ruangan pegawai yang dilakukan oleh pimpinan guna meningkatkan kinerja pegawai yang ada, namun hal ini

berbeda dengan situasi yang terjadi, terdapat kurang optimalnya pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Sehingga pekerjaan sering tertumpuk bahkan tidak tertata dengan baik. Penggunaan waktu kerja yang belum efisien dan efektif, dimana jam masuk kantor pada jam 08.00 tapi masih banyak pegawai yang terlambat datang, bahkan pegawai berada di luar kantor pada saat jam kerja berlangsung. Sedangkan ketika pulang kantor, pegawai sering pulang lebih cepat dari jam pulang kantor pada jam 16.30. Akibat dari semuanya ini maka pelaksanaan tugas tidak berjalan dengan baik.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan penulis di Kantor Kecamatan Cikarang Barat bahwa pengawasan yang dilakukan atasan terhadap pegawai sudah efektif. Namun untuk lebih mengetahui bagaimana tingkat pengawasan dan disiplin kerja yang ada di Kantor Kecamatan Cikarang Barat, maka penulis melakukan pra survey dengan menyebarkan kuisioner ke 20 pegawai Kantor Kecamatan Cikarang Barat. Dari hasil kegiatan tersebut penulis mendapatkan hasil sebagai berikut :

**Tabel 1.2 Hasil Pra Survey Responden Mengenai
Pengawasan dan Disiplin Kerja pada Kantor
Kecamatan Cikarang Barat Tahun 2019**

Pernyataan Pengawasan	Rata-Rata	Pernyataan Disiplin Kerja	Rata-Rata
Menetapkan standar : 1) Pengawasan harus berorientasi pada peraturan-peraturan yang berlaku 2) Menurut saya prosedur-prosedur kerja perusahaan sudah teratur dan jelas	3.3	Frekuensi kehadiran : 1) Setiap karyawan selalu datang tepat waktu dan tidak pernah bolos 2) Setiap karyawan pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	2.7
Pengukuran kinerja : 1) Pimpinan melakukan penilaian terhadap kinerja tiap karyawan 2) Hasil kerja selalu menjadi tolak ukur penilaian pemimpin terhadap pegawai	3.02	Tingkat kewaspadaan : 1) Setiap karyawan sudah melakukan pekerjaan dengan teliti 2) Apakah setiap karyawan merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan sudah benar	2.3
Membandingkan : 1) Proses pengawasan dilakukan pada tiap bagian divisi kerja 2) Pimpinan selalu mengevaluasi hasil kerja yang telah dilakukan karyawan	3.12	Ketaatan pada standar kerja : 1) Setiap karyawan bekerja sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan. 2) Setiap karyawan selalu bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas.	2.45
Melakukan tindakan : 1) Pimpinan memperbaiki berbagai penyimpangan atau kesalahan yang terjadi 2) Pimpinan memberikan teguran atau sanksi bagi pegawai yang melakukan kesalahan	3.4	Etika kerja : 1) Setiap karyawan siap membantu apabila rekan kerja saya mengalami kesulitan 2) Setiap karyawan menjalankan perintah atasan dengan baik	2.27
Rata-Rata Keseluruhan	3.21	Rata-Rata Keseluruhan	2.43

Sumber : Data diolah oleh penulis, 2019

Dari hasil pra survey diatas dilihat dari hasil rata – rata keseluruhan tingkat pengawasan atasan terhadap pegawai yang diberikan pada Kantor Kecamatan Cikarang Barat memperoleh skor 3.21 yang artinya sudah baik. Namun, dilihat dari hasil rata-rata keseluruhan tingkat disiplin kerja pegawai di Kantor Kecamatan

Cikarang Barat memperoleh skor 2.43 yang artinya cukup rendah atau kurang baik. Dapat dibuktikan dengan hasil kuisioner diatas bahwa frekuensi kehadiran memperoleh rata-rata tertinggi, yaitu belum optimalnya penerapan peraturan disiplin kerja pegawai, terutama berkaitan dengan disiplin dalam menggunakan waktu kerja.

Kondisi ini diindikasikan dengan perilaku sebagian pegawai yang cenderung mengabaikan pemanfaatan waktu kerja yang lebih efisien dan efektif. Salah satu contoh klasik adalah bahwa sebagian pegawai sering datang dan pulang kerja kurang tepat waktu serta melakukan kegiatan lain pada saat jam kerja, seperti menjemput anak sekolah, berjalan-jalan/ makan siang diluar kantor, terutama dipusat-pusat perbelanjaan.

Disiplin kerja pegawai juga dapat dilihat dari tingkat absensi pegawai pada Kantor Kecamatan Cikarang Barat sebagai berikut :

**Tabel 1.3 Rekapitulasi Absensi Kecamatan Cikarang Barat
Tahun 2019**

Bulan	AKUMULASI SIA					Total	Jumlah Pegawai	Presentase
	Sakit	Izin	Alfa	Terlambat	Pulang Cepat			
Januari	18	1	7	2	2	30	70	51%
Februari	16	3	3	8	2	32	70	54%
Maret	19	2	5	5	3	34	70	57%
April	20	6	5	5	4	38	70	64%

Sumber : Kantor Kecamatan Cikarang Barat



Gambar 1.1 Grafik Rekapitulasi Absensi Kecamatan Cikarang Barat Tahun 2019

Berdasarkan hasil rekapitulasi absensi pegawai di Kantor Kecamatan Cikarang barat dari bulan januari 2019 sampai dengan bulan april 2019 di atas, terlihat bahwa tingkat absensi pegawai terus meningkat. Untuk target maksimal jumlah absensi sendiri, di Kantor Kecamatan Cikarang Barat menetapkan bahwa tidak ada pegawai yang absen. Jadi, ketika tingginya tingkat absensi ini, dapat

disimpulkan bahwa terdapat masalah yang menyebabkan tingginya tingkat absensi pegawai, hal ini bisa disebabkan oleh rendahnya disiplin kerja pegawai yang ada di Kantor Kecamatan Cikarang Barat.

Dari keseluruhan tersebut, penulis melihat kecenderungan kurangnya disiplin kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Cikarang Barat, dikarenakan kurangnya disiplin pegawai pada saat jam kerja. Dalam menegakan disiplin kerja diperlukan suatu kebijakan dari instansi sehingga disiplin kerja terhadap pegawai bisa dilaksanakan sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh pemerintah berdasarkan undang-undang yang berlaku dan wajib dipatuhi oleh setiap pegawai khususnya pegawai pada Kantor Kecamatan Cikarang Barat.

Maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul:

“Analisis Pengawasan Dan Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Cikarang Barat”.

1.2 Perumusan Masalah

Dalam rangka meningkatkan pengawasan dan disiplin kerja pegawai maka diperlukan adanya pegawai negeri yang penuh kesetiaan dan ketaatan pada pelaksanaan tugas pokok, fungsi dan tanggung jawab sehingga disiplin pegawai dapat dilaksanakan dengan aturan yang telah ditetapkan. Namun demikian dari pengamatan yang dilakukan terlihat dari gejala-gejala yang belum sesuai dengan apa yang diharapkan yaitu masih banyaknya pegawai yang melanggar aturan disiplin pada Kantor Kecamatan Cikarang Barat.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka dapat dirumuskan suatu rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana penilaian pengawasan dan disiplin kerja pegawai di Kantor Kecamatan Cikarang Barat?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian yang dilakukan di Kantor Kecamatan Cikarang Barat sebagai berikut :

- 31 Untuk mengetahui bagaimana penilaian pengawasan dan disiplin kerja pegawai di Kantor Kecamatan Cikarang Barat

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Kantor Kecamatan Cikarang Barat

Hasil penelitian diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan yang bermanfaat bagi Kantor Kecamatan Cikarang Barat untuk mengetahui bagaimana tingkat kualitas Pengawasan dan Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Cikarang Barat

2. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat digunakan sebagai pengetahuan di bidang Manajemen terutama yang berkaitan mengenai Analisis Pengawasan dan Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Cikarang Barat

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan Analisis Pengawasan dan Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Cikarang Barat.



