

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pada perkembangan era globalisasi yang semakin maju seperti sekarang ini kedudukan sumber daya manusia sangat penting untuk mencapai tujuan dunia kerja yang semakin profesional dalam suatu organisasi. Tujuan dalam suatu organisasi dapat tercapai dengan baik tergantung dari peran manusia yang merencanakan, melaksanakan serta mengendalikan suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) menjadi faktor penting dalam mendukung keberhasilan suatu organisasi. Tanpa manajemen sumber daya manusia, suatu organisasi pada umumnya akan kesulitan dalam mencapai tujuannya.

Peranan manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi sangat berkontribusi dalam membantu meningkatkan mutu suatu organisasi. Untuk meningkatkan mutu suatu organisasi dibutuhkan pegawai yang memiliki kedisiplinan kerja yang tinggi. Kedisiplinan kerja yang dimaksud adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok orang yang tergabung dalam suatu organisasi mematuhi dan menjalankan peraturan-peraturan organisasi, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan. Seseorang yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi, akan mampu mencapai efektivitas kerja yang maksimal.

Menurut Hasibuan (2016, 194) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan kerja seorang pegawai pada suatu organisasi, yaitu: tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat (pengawasan melekat), sanksi hukuman, ketegasan pimpinan dan hubungan kemanusiaan. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan pegawai yang baik adalah hal yang sulit karena banyak faktor yang mempengaruhi dan mengakibatkan pegawai akhirnya menyimpang dari peraturan yang ada.

Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Dalam Peraturan Disiplin PNS diatur ketentuan-ketentuan mengenai: Kewajiban, Larangan, Hukuman disiplin, Pejabat yang berwenang menghukum, Penjatuhan hukuman disiplin, Keberatan atas hukuman disiplin, dan Berlakunya keputusan hukuman disiplin. Dengan adanya peraturan tersebut setiap pegawai negeri sipil wajib menaati segala ketentuan yang telah ditetapkan. Namun pada kenyataannya, masih ada pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin kerja dalam suatu organisasi.

Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP2KBP3A) Kota Pontianak adalah sebuah instansi pemerintahan yang sesuai Peraturan Walikota Nomor 60 Tahun 2016 mempunyai tugas pokok membantu Walikota melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah Kota dan tugas pembantuan di bidang Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan

Perlindungan Anak. Dipimpin oleh kepala dinas yang membagi masing-masing pegawainya menjadi beberapa sub bagian, yang masing-masing kepala bagiannya bertanggung jawab kepada kepala dinas.

Hasil pengamatan penulis di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak (DP2KBP3A) Kota Pontianak diperoleh data tingkat keterlambatan Aparatur Sipil Negara (ASN) pada tahun 2021. Data tingkat keterlambatan ASN Tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1. 1
Tingkat Keterlambatan Aparatur Sipil Negara (ASN) Tahun 2021 Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Pontianak

Bulan	Hari Kerja	Jumlah Pegawai	HK X JP	Pegawai Terlambat	Persentase Keterlambatan (%)	Pegawai Tepat Waktu	Persentase Tepat Waktu (%)
Januari	21	31	651	108	16,6%	543	83,4%
Februari	20	31	620	47	7,6%	573	92,4%
Maret	23	31	713	94	13,1%	619	86,9%
April	22	31	682	280	41,1%	402	58,9%
Mei	21	31	651	120	18,4%	531	81,6%
Juni	22	31	682	49	7,2%	633	92,8%
Juli	22	31	682	36	5,2%	646	94,7%
Agustus	22	31	682	26	3,8%	656	96,2%
September	22	31	682	28	4,1%	654	95,9%

Sumber: Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Pontianak

Berdasarkan data di atas diketahui bahwa terjadinya peningkatan dan penurunan ketidakhadiran selama 9 bulan. Pada bulan Januari jumlah tingkat ketidakhadiran sebesar 16,6%, bulan Februari jumlah tingkat ketidakhadiran 7,6%, bulan Maret jumlah tingkat ketidakhadiran 13,1%, bulan April jumlah tingkat

ketidakhadiran 41,1%, bulan Mei jumlah tingkat ketidakhadiran 18,4%, bulan Juni jumlah tingkat ketidakhadiran 7,2%, bulan Juli jumlah tingkat ketidakhadiran 5,2%, bulan Agustus jumlah tingkat ketidakhadiran 3,8%, sedangkan pada bulan September tingkat ketidakhadiran mengalami kenaikan sebesar 0,3% menjadi 4,1%. Hal ini menunjukkan rendahnya tingkat kedisiplinan kerja pegawai yang disebabkan kurang teraturnya pimpinan dalam memeriksa kehadiran pegawai melalui absensi sehingga masih adanya pegawai yang cenderung terlambat masuk kantor.

Peraturan Walikota Pontianak Nomor 21 Tahun 2021 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kota Pontianak menyatakan bahwa jam kerja dan istirahat pegawai ASN diatur dengan ketentuan-ketentuan pada tabel 1.2 dibawah ini:

Tabel 1. 2
Ketentuan Jam Kerja ASN

Hari Kerja	Jam Kerja	Istirahat Kerja
Senin	Pukul 07.15 WIB – 15.30 WIB	Pukul 12.00 WIB – 13.00 WIB
Selasa	Pukul 07.15 WIB – 15.30 WIB	Pukul 12.00 WIB – 13.00 WIB
Rabu	Pukul 07.15 WIB – 15.30 WIB	Pukul 12.00 WIB – 13.00 WIB
Kamis	Pukul 07.15 WIB – 15.30 WIB	Pukul 12.00 WIB – 13.00 WIB
Jum'at	Pukul 07.15 WIB – 14.45 WIB	Pukul 11.30 WIB – 12.30 WIB

Dalam Peraturan Walikota Pontianak Nomor 21 Tahun 2021 yang telah disebutkan ketentuannya pada tabel diatas, menunjukkan bahwa pegawai harus mentaati kewajiban jam kerja dan jam istirahat kerja, yaitu: jam kerja hari senin s.d hari kamis: Pukul 07.15 WIB – 15.30 WIB, hari jum'at: Pukul 07.15 WIB – 14.45

WIB, jam istirahat hari senin s.d hari kamis: Pukul 12.00 WIB – 13.00 WIB, hari jum'at: Pukul 11.30 WIB – 12.30 WIB. Tetapi pada kenyataannya masih saja ada pegawai yang melakukan tindakan menyimpang dari peraturan tersebut karena pimpinan yang kurang memperdulikan pegawainya, mengakibatkan pegawai meninggalkan instansi sebelum waktu istirahat tiba tanpa izin yang mengakibatkan minimnya pegawai yang ada didalam ruangan kerja.

Sehubungan dengan hal diatas, agar tujuan organisasi yang telah direncanakan dapat tercapai, maka perlu adanya penggerak yang mampu meningkatkan kedisiplinan pegawai untuk mencapai tujuan. Pencapaian tujuan dimulai dari menciptakan kedisiplinan kerja pegawai yang tinggi. Peran pemimpin dalam suatu organisasi menjadi faktor utama dalam peningkatan kedisiplinan kerja pegawai. Pimpinan harus dapat membuat suatu perencanaan, pengorganisasian dan pengawasan serta mengambil keputusan yang efektif agar hasil yang dicapai sesuai dengan tujuan organisasi.

Salah satu permasalahan penting yang dihadapi oleh pemimpin adalah bagaimana dapat meningkatkan disiplin kerja pegawainya sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan. Pimpinan yang baik adalah yang mampu menciptakan suatu kondisi sehingga orang secara individu atau kelompok dapat bekerja secara optimal. Permasalahan peningkatan disiplin kerja pegawai erat kaitannya dengan permasalahan bagaimana menjadi pemimpin yang baik, bagaimana cara mengembangkan budaya kerja yang efektif, bagaimana menciptakan lingkungan kerja nyaman dan kondusif juga bagaimana pengawasan

yang dilakukan, agar pegawai mau bekerja secara optimal sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Manusia tentu memiliki keterbatasan kemampuan dalam memahami dan melaksanakan pekerjaannya yang menyebabkan terjadinya kesalahan, baik yang disengaja maupun yang tidak disengaja. Untuk mengantisipasinya, suatu organisasi perlu melaksanakan pengawasan karena pengawasan memiliki peran yang sangat penting.

Handoko (2009, 25) mengungkapkan “semua fungsi manajemen tidak akan efektif tanpa adanya fungsi pengawasan (*controlling*)”. Oleh karena itu, dalam penelitian ini penulis menggunakan teori dari Handoko (2009, 363) yang menyebutkan bahwa, proses yang dilakukan dalam pengawasan melalui lima tahap yaitu: a) Penetapan standar pelaksanaan (perencanaan); b) Penentuan pengukuran pelaksanaan kegiatan; c) Pengukuran pelaksanaan kegiatan nyata; d) Perbandingan pelaksanaan kegiatan dengan standar dan penganalisaan penyimpangan-penyimpangan; dan e) Pengambilan tindakan koreksi bila perlu.

Langkah Penetapan standar pelaksanaan (perencanaan), Penentuan pengukuran pelaksanaan kegiatan, Pengukuran pelaksanaan kegiatan nyata, Perbandingan pelaksanaan kegiatan dengan standar dan penganalisaan penyimpangan-penyimpangan dan juga Pengambilan tindakan koreksi bila perlu dalam proses pengawasan bertujuan agar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan intruksi atau peraturan yang telah dibuat. Sehingga apa yang dilaksanakan dapat berjalan secara efisien. Selain itu juga untuk mengoreksi setiap pekerjaan pegawai

agar pelaksanaan kegiatan organisasi lebih tertib, teratur, dan disiplin, terhindar dari penyimpangan, penyelewengan, dan kebocoran.

Untuk melaksanakan kedisiplinan kerja bukanlah hal yang mudah dalam suatu organisasi. Penggunaan ancaman dan kekerasan bukanlah suatu cara yang baik, tetapi suatu ketegasan dan keteguhan dalam penegakan peraturan. Salah satu peraturan yang mengatur tentang disiplin pegawai adalah Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Dengan adanya peraturan dan peran pimpinan dalam mengawasi pegawainya secara teratur, maka pegawai dapat bersikap disiplin dalam bekerja. Dengan disiplin kerja yang dimilikinya akan membuat lebih mudah untuk mencapai tujuan dari organisasi.

Berdasarkan uraian diatas, mengingat pentingnya pengawasan pimpinan di lingkungan kerja maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengawasan Pimpinan dalam Upaya Meningkatkan Kedisiplinan Kerja Di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP2KBP3A) Kota Pontianak”**.

1.2 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang diuraikan di atas, untuk dapat mengkaji dan menganalisis permasalahan yang telah disebutkan pada pembahasan latar belakang penelitian maka peneliti mengidentifikasi masalah penelitian tersebut sebagai berikut :

1. Rendahnya tingkat kedisiplinan kerja pegawai yang disebabkan kurang teraturnya pimpinan dalam memeriksa kehadiran pegawai melalui absensi sehingga masih adanya pegawai yang cenderung terlambat masuk kantor.
2. Pimpinan yang kurang memperdulikan pegawainya sehingga pegawai kurang memperhatikan penggunaan jam kerja yang tidak sesuai dengan seharusnya yang menyebabkan pegawai meninggalkan instansi sebelum waktu istirahat tiba tanpa izin yang mengakibatkan minimnya pegawai yang ada di ruangan kerja.

1.3 Fokus Masalah Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah peneliti bahas dan kemukakan diatas untuk mempermudah dalam menganalisis penelitian ini, maka penelitian difokuskan pada: Pengawasan Pimpinan Dalam Upaya Meningkatkan Kedisiplinan Kerja Di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP2KBP3A) Kota Pontianak.

1.4 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengawasan pimpinan dalam upaya meningkatkan kedisiplinan kerja di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak (DP2KBP3A) Kota Pontianak?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengawasan pimpinan dalam upaya meningkatkan kedisiplinan kerja di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP2KBP3A) Kota Pontianak.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi positif terhadap pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang Ilmu Administrasi Publik khususnya dalam pengembangan teori Manajemen Sumber Daya Manusia dalam aspek pengawasan pimpinan dalam disiplin kerja.

1.6.2 Manfaat Praktis

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan masukan dan memudahkan pihak terkait dalam upaya meningkatkan disiplin kerja, khususnya di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak (DP2KBP3A) Kota Pontianak dan juga sebagai dasar acuan untuk melaksanakan penelitian sejenis secara mendalam.