# BAB I

# PENDAHULUAN

## A. Latar Belakang

Mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang sangat penting untuk keberhasilan suatu organisasi swasta, sosial, maupun pemerintahan. Seseorang yang melaksanakan tugas dan kewajibannya disebut pegawai. Pegawai merupakan aset utama organisasi yang harus dikelola dengan baik karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Kedudukan dan peranannya yang penting menyebabkan pegawai senantiasa dituntut untuk memiliki kesetiaan dan kekuatan penuh dalam menjalankan tugas-tugasnya dan memusatkan seluruh perhatian serta menggerakkan seluruh tenaga secara berdaya guna dan berhasil guna demi pencapaian tujuan nasional.

Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai unsur aparatur Negara merupakan alat Negara yang diberi tugas untuk melaksanakan tugas Negara, yaitu tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan dalam pencapaian tujuan nasional. Dalam ketentuan pasal 1 Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dijelaskan bahwa:

> Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Sebagai upaya untuk mewujudkan pegawai sebagai unsur aparatur pemerintah yang efektif dan benar-benar dapat melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Jamaluddin (2015: 109) menjelaskan bahwa:

> Aspek lain yang dapat mempengaruhi keberhasilan suatu instansi untuk mencapai tujuannya maka harus pula didukung dengan pegawai yang selalu memegang teguh kedisiplinan berdasarkan prinsip-prinsip organisasi dan mewujudkan peraturan perundang-undangan yang berlaku serta kebijaksanaan dan prosedur kerja yang telah direncanakan pimpinan organisasi.

Pada Pasal 1 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dijelaskan bahwa:

> Disiplin pegawai negeri sipil adalah kesanggupan pegawai negeri sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

Di organisasi khususnya lingkungan aparatur pemerintah, orang-orang yang dipercaya menjadi pimpinan unit/organisasi kerja atau mendapat posisi atasan, pada dasarnya merupakan orang yang mendapat penerimaan dan pengakuan dari orang dilingkungannya. Seorang atasan atau pimpinan sebagai subjek memiliki wewenang atau setidaknya mendapat pelimpahan wewenang tertentu, sehingga berhak untuk mengambil keputusan atau kebijakan dalam batas wewenangnya itu.

Salah satu wewenangnya adalah melakukan pengawasan terhadap bawahannya dalam bekerja. Pengawasan merupakan fungsi keempat dari manajemen dan menjadi aspek penting dalam manajemen kepegawaian. Fungsi manajemen yang diawasi adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan itu sendiri. Siagian (2002: 169) mengatakan bahwa pengawasan merupakan “proses pengamatan dari seluruh kegiatan organisasi guna lebih menjamin bahwa semua pekerjaan yang

sedang dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya". Hal ini dipertegas dalam Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 1983 tentang Pedoman Pelaksanaan Pengawasan bahwa:

> Pengawasan merupakan salah satu unsur penting dalam rangka peningkatan pendayagunaan aparatur Negara dalam pelaksanaan tugas-tugas umum pemerintahan dan pembangunan menuju terwujudnya pemerintahan yang bersih dan berwibawa.

Hal tersebut sejalan dengan Assan (2015: 66) yang mengatakan bahwa "faktor tujuan, kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan pimpinan, pengawasan melekat, sanksi dan hukuman, ketegasan pimpinan dan hubungan kemampuan berpengaruh cukup tinggi terhadap disiplin pegawai".

Berdasarkan observasi pada pra penelitian yang dilakukan pada tanggal 28 Juli s.d 31 Agustus 2015 pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar fenomena yang dijumpai oleh peneliti ternyata masih ada beberapa orang pegawai yang melakukan pelanggaran-pelanggaran terhadap penegakan disiplin. Pelanggaran yang dimaksud antara lain: pegawai yang bolak balik ke ruangan kerja hanya sekedar duduk dan main *handphone*, *ngobrol* dengan pegawai lainnya pada saat melakukan tugas pelayanan, bahkan biasa ditemukan pegawai yang meninggalkan tugasnya seperti tempat *receptionist*, tidak memakai atribut yang lengkap, adanya pegawai yang tidak memakai kartu pengenal/identitas di dalam kantor, masih ditemukan pegawai yang keluar kantor untuk urusan pribadi pada saat jam kerja, meninggalkan kantor dengan alasan pribadi tanpa izin, datang dan pulang kantor tidak tepat waktu, selain itu terlambat mengikuti upacara/apel pagi sudah menjadi hal yang biasa bagi pegawai.

Melihat berbagai penyimpangan tersebut seolah-olah sudah menjadi barang biasa atau sudah membudaya dalam lingkungan kerja. Kasus-kasus tersebut akibat masih lemahnya pengawasan hingga terjadilah penyimpangan antara yang direncanakan dengan yang dilaksanakan. Dan hal seperti ini perlu mendapatkan perhatian sekaligus pembinaan dari pimpinan agar pegawai dapat menunjukkan kedisiplinan yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya sebagai aparatur Negara apabila diperlukan dilakukan pengawasan yang lebih ketat dan segera ditindaklanjuti.

Dengan demikian dapat ditarik intisari permasalahan yaitu faktor yang mendorong terjadinya pelanggaran disiplin Aparatur Sipil Negara pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar, meliputi: 1) Lemahnya pengawasan atasan langsung dan fungsional; 2) Kurangnya pemahaman terhadap perundang-undangan yang berlaku; dan 3) Tingkat kesadaran disiplin Aparatur Sipil Negara.

Untuk mewujudkan tujuan organisasi atau instansi maka aspek pengawasan *(controlling)* menjadi salah satu bagian terpenting dalam rangka meningkatkan disiplin pegawai, sehingga peneliti termotivasi untuk mengkaji secara empirik mengenai “Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Pegawai Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar”.

## B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka permasalahan pokok yang dapat diangkat dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pelaksanaan pengawasan di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar?
2. Bagaimana tingkat disiplin pegawai di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar?
3. Adakah pengaruh pengawasan terhadap disiplin pegawai di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar?

## C. Tujuan Penelitian

Pada dasarnya setiap kegiatan yang dilaksanakan diharapkan memperoleh hasil yang dapat bermanfaat begitu juga dalam penelitian yang hendak dilakukan ini yang bertujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pelaksanaan pengawasan di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar.
2. Untuk mengetahui tingkat disiplin pegawai di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap disiplin pegawai di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar.

## D. Manfaat Penelitian

Manfaat hasil penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

   Menambah dan memperluas wawasan keilmuan, khususnya dalam kajian ilmu administrasi dalam aspek pengawasan terhadap pegawai.

2. Manfaat Praktis

   Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar.

3. Manfaat Metodologis

   Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti lainnya yang melakukan observasi mengenai peranan pengawasan dalam meningkatkan disiplin pegawai.