

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap organisasi yang didirikan memiliki suatu tujuan yang ingin dicapai dengan cara yang efektif dan efisien. Oleh karena itu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dibutuhkan sumber daya manusia yang terampil, berkompeten di bidangnya masing-masing dan mempunyai dedikasi yang tinggi agar dapat mencapai Efektivitas Kerja yang tinggi. Handoko (2012, p.7) mengemukakan bahwa efektivitas adalah kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat atau peralatan yang tepat untuk pencapaian tujuan yang ditetapkan. Menurut Silalahi (2011, p.416) Efektivitas Kerja adalah kemampuan untuk memilih tujuan-tujuan atau sasaran-sasaran yang tepat dan mencapainya. Karena itu efektivitas menunjuk pada kaitan antara *output* atau apa yang sudah dicapai atau hasil yang sesungguhnya dicapai dengan tujuan atau apa yang sudah ditetapkan dalam rencana atau hasil yang diharapkan. Hal ini berarti bahwa pelaksanaan kerja yang dilakukan harus dapat memberikan hasil optimal dari para pegawainya dengan memanfaatkan potensi yang ada.

Efektivitas Kerja adalah keadaan dimana para pegawai dapat menyelesaikan seluruh tugas atau pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan kata lain Efektivitas Kerja merupakan suatu kemampuan seseorang atau sekelompok orang dalam mencapai sasaran organisasi sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan (Misnawati, 2016). Tujuan utama dari peningkatan Efektivitas Kerja pegawai adalah agar pegawai baik ditingkat bawah maupun ditingkat atas mampu menjadi pegawai yang efisien, efektif dan produktif. Seorang pegawai yang produktif adalah pegawai yang cekatan dan mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai mutu yang ditetapkan dan waktu yang lebih singkat, sehingga akhirnya dapat tercapai tingkat Efektivitas Kerja pegawai yang tinggi. Dengan demikian penting bagi seorang pimpinan berusaha untuk meningkatkan Efektivitas Kerja pegawai, agar instansi dapat mencapai tujuannya.

Efektivitas Kerja pegawai berkaitan erat dengan Disiplin Kerja, karena karyawan yang tidak disiplin tidak akan mencapai Efektivitas Kerja yang optimal. Menurut Sutrisno (2013, p.85), disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Hasibuan (2016, p.193) menyatakan bahwa disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja dan terwujudnya dalam suatu tujuan organisasinya.

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung merupakan dinas yang menyelenggarakan segala urusan dibidang pendidikan pada Provinsi Lampung. Efektivitas Kerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan pada Bidang Dikmenti Provinsi Lampung dinilai masih rendah, hal ini tercermin dari pelaporan hasil kerja yang tidak tepat waktu. Berikut penulis sajikan Efektivitas Kerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Pada Bidang Dikmenti Provinsi Lampung Tahun 2016 yang dapat dilihat pada tabel 1.1.

Tabel 1.1 Efektivitas Kerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Pada Bidang Dikmenti Provinsi Lampung Tahun 2016

Jenis Laporan	Target	Realisasi	Keterangan
Laporan penyusunan Rencana Kerja dan Program Pembinaan Penyelenggaraan Pendidikan Menengah Tahunan	Terselesaikan Pada Tanggal 5 Januari 2016	Terselesaikan Pada Tanggal 11 Januari 2016	Tidak Mencapai Target
Laporan Hasil Pembinaan Sekolah di Bidang Tugasnya Masing-Masing	Terselesaikan 1 Hari Setelah Pembinaan Selesai	Terselesaikan 1 Hari Setelah Pembinaan Selesai	Mencapai Target
Jenis Laporan	Target	Realisasi	Keterangan
Laporan Penggunaan Anggaran	Terselasikan di Akhir Bulan Periode yang	Terselesaikan di Awal Bulan Periode	Tidak Mencapai Target

Bulanan	Sama	Selanjutnya
---------	------	-------------

Sumber: Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Pada Bidang Dikementi Provinsi Lampung (2016)

Berdasarkan tabel 1.1 diketahui bahwa kegiatan kerja dalam menyusun laporan rencana kerja dan program pembinaan serta laporan penggunaan anggaran bulanan masih belum dapat mencapai target dalam penyelesaiannya. Fenomena ini mengindikasikan bahwa Efektivitas Kerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Pada Bidang Dikmenti Provinsi Lampung masih kurang optimal. Sebagaimana indikator dari Efektivitas Kerja yaitu efektivitas dalam pemanfaatan waktu dimana pegawai tidak dapat memanfaatkan waktu seoptimal mungkin sehingga penyelesaian pekerjaan tidak tepat waktu.

Selain efektivitas dalam pemanfaatan waktu, dalam penelitian yang dilakukan oleh Misnawati (2016), diketahui bahwa Efektivitas Kerja dapat diukur dengan efektivitas dalam melakukan kerja sama, efektivitas dalam penggunaan sarana dan prasarana, efektivitas berdasarkan kemampuan adaptasi kerja dan efektivitas berdasarkan SOP. Adapun fenomena yang terjadi adalah pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Bidang Dikmenti Provinsi Lampung dapat bekerja sama dengan baik yang terindikasi dari lancarnya komunikasi dan terjalinnya hubungan yang baik antar pegawai sehingga pegawai tidak sungkan untuk meminta rekan kerjanya membantu mencari solusi atas permasalahan yang terjadi dalam penyelesaian tugas-tugas. Pegawai juga selalu menggunakan sarana dan prasarana secara optimal dan sesuai dengan fungsi dari sarana dan prasarana tersebut. Pegawai selalu berhati-hati saat menggunakan sarana dan prasarana yang disediakan. Selain itu pegawai mudah beradaptasi dengan lingkungan kerja sehingga pegawai dapat mudah berinteraksi dengan lingkungan dan rekan kerja. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa bentuk kerja sama yang baik, penggunaan sarana dan prasarana secara optimal serta mudahnya beradaptasi dengan lingkungan mengindikasikan bahwa pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Bidang Dikmenti Provinsi Lampung telah berusaha dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dalam bekerja. Akan tetapi tidak sesuai hasilnya dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang mengharuskan

pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu penyelesaian yang terindikasi dari tidak tercapainya target penyelesaian dalam jangka waktu yang telah ditetapkan dalam SOP mengindikasikan bahwa Efektivitas Kerja dalam pemanfaatan waktu dan Efektivitas Kerja berdasarkan SOP masih dinilai rendah, padahal dalam menjalankan tugasnya Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Pada Bidang Dikmenti Provinsi Lampung didukung oleh 34 orang Pegawai Negeri Sipil. Berikut adalah data pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Bidang Dikmenti Provinsi Lampung yang dapat dilihat pada tabel 1.2.

Tabel 1.2 Data Pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Bidang Dikmenti Provinsi Lampung

No.	Posisi Jabatan	Jumlah Pegawai
1	Kepala Bidang	1 Pegawai
2	Seksi Kurikulum SMA/SMK	8 Pegawai
3	Seksi SMA Pada Bidang Pendidikan Menengah Tinggi	13 Pegawai
4	Seksi SMK Dan Pendidikan Tinggi	12 Pegawai
Jumlah		34 Pegawai

Sumber: Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Pada Bidang Dikementi Provinsi Lampung (2017)

Berdasarkan tabel 1.2 diketahui bahwa Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Bidang Dikmenti Provinsi Lampung didukung oleh 34 Pegawai yang berstatus sebagai pegawai tetap atau Pegawai Negeri Sipil (PNS). Dengan demikian dapat diartikan bahwa Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Bidang Dikmenti Provinsi Lampung didukung oleh pegawai yang berkualitas dan berkompeten dibidangnya karena untuk menjadi seorang PNS tidak mudah harus dapat lolos dari seleksi test atau ujian yang tidak semua orang dapat melewatinya. Hal ini berarti bahwa tidak optimalnya Efektivitas Kerja bukan disebabkan oleh kompetensi atau kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya karena sudah dapat dipastikan bahwa pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Bidang Dikmenti Provinsi Lampung mempunyai keterampilan dan pengetahuan yang tinggi dibidangnya sehingga dapat mendukung dalam penyelesaian pekerjaan. Menurut Permatasari, Mochmamad dan Yuniadi (2015), Disiplin Kerja dapat mempengaruhi efektivitas kerja karyawan. Disiplin

kerja merupakan kesediaan karyawan untuk menaati aturan serta norma-norma yang berlaku di dalam perusahaan baik itu aturan yang tertulis maupun aturan yang tidak tertulis. Berdasarkan hasil wawancara di ketahui bahwa di duga faktor yang menyebabkan tidak optimalnya Efektivitas Kerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Bidang Dikmenti Provinsi Lampung disebabkan oleh bentuk ketidakdisiplinan para pegawainya.

Salah satu bentuk ketidakdisiplinan pegawai adalah datang tidak tepat waktu. Berikut penulis sajikan data kehadiran pegawai yang dapat dilihat pada tabel 1.3.

Tabel 1.3 Data Kehadiran Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Pada Bidang Dikmenti Provinsi Lampung Tahun 2016

Bulan	Datang Terlambat	Datang Tepat Waktu	Jumlah Pegawai	Persentase Terlambat	Persentase Tepat Waktu
Januari	5 Pegawai	29 Pegawai	34 Pegawai	14,71	85,29
Febuari	9 Pegawai	25 Pegawai	34 Pegawai	26,47	73,53
Maret	12 Pegawai	22 Pegawai	34 Pegawai	35,29	64,71
April	17 Pegawai	17 Pegawai	34 Pegawai	50,00	50,00
Mei	8 Pegawai	26 Pegawai	34 Pegawai	23,53	76,47
Juni	15 Pegawai	19 Pegawai	34 Pegawai	44,12	55,88
Juli	2 Pegawai	32 Pegawai	34 Pegawai	5,88	94,12
Agustus	10 Pegawai	24 Pegawai	34 Pegawai	29,41	70,59
September	13 Pegawai	21 Pegawai	34 Pegawai	38,24	61,76
Oktober	16 Pegawai	18 Pegawai	34 Pegawai	47,06	52,94
November	14 Pegawai	20 Pegawai	34 Pegawai	41,18	58,82
Desember	10 Pegawai	24 Pegawai	34 Pegawai	29,41	70,59

Sumber: Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Pada Bidang Dikementi Provinsi Lampung (2016)

Berdasarkan tabel 1.3 diketahui bahwa selalu terdapat pegawai yang datang tidak tepat waktu atau terlambat setiap bulannya, dengan jumlah paling sedikit hanya 2 orang yang terlambat pada bulan Juli dan jumlah paling banyak terdapat 17 orang yang terlambat pada bulan April.

Selain tidak tepat waktu, bentuk ketidakdisiplinan lainnya adalah pemanfaatan sarana yaitu sering terjadi kerusakan peralatan kantor seperti mousepad (alas mouse) komputer yang sering hilang dan mouse komputer yang rusak karena sering jatuh. Meskipun mousepad dan mouse merupakan

peralatan kantor yang tidak bersifat material, namun kecerobahan dan tindakan yang tidak menjaga atau memanfaatkan sarana dan fasilitas kantor merupakan bentuk ketidakdisiplinan. Selain itu pegawai sering datang ke kantor tidak menggunakan motor atau mobil dinas, sehingga diduga kendaraan dinas tersebut digunakan untuk kepentingan pribadi. Pemanfaatan sarana yang tidak sesuai dengan fungsinya juga merupakan bentuk ketidakdisiplinan yang sering terjadi.

Fenomena lainnya yaitu ketaatan terhadap aturan kantor. Ketaatan terhadap aturan kantor dinilai berdasarkan penggunaan seragam sesuai aturan, mengenakan kartu tanda identitas dan ijin apabila tidak masuk kantor. Semua pegawai telah menggunakan seragam sesuai aturan dan mengenakan kartu tanda identitas dan selalu ijin apabila tidak masuk kantor, namun pegawai sering meninggalkan ruang kerja pada saat jam kerja tanpa ijin. Meninggalkan ruang kerja tanpa ijin dan bukan untuk urusan pekerjaan merupakan bentuk ketidakdisiplinan.

Fenomena-fenomena terkait dengan bentuk ketidakdisiplinan pegawai ini diduga menjadi faktor yang mempengaruhi Efektivitas Kerja tidak optimal. Bentuk ketidakdisiplinan ini terjadi terus menerus karena kurangnya Pengawasan. Menurut Setiawan (2013), Pengawasan adalah suatu aktivitas atau kegiatan organisasi dalam rangka mengusahakan agar semua pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan dan atau hasil yang ingin dicapai secara efektif dan efisien. Pengawasan merupakan bagian dari fungsi manajemen yang berupaya agar rencana yang sudah ditetapkan dapat tercapai sebagaimana mestinya. Seorang pemimpin apapun jabatannya mempunyai tugas merencanakan dan mengupayakan agar rencana dapat tercapai. Pengawasan adalah segala usaha dan kegiatan untuk mengetahui dan menilai kenyataan yang sebenarnya mengenai pelaksanaan tugas atau kegiatan apakah sesuai dengan yang semestinya atau tidak. Pengawasan adalah proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai rencana yang telah ditetapkan. Pengawasan merupakan proses untuk menjamin bahwa

tujuan-tujuan perusahaan dan manajemen dapat tercapai. Hal ini berkenaan dengan cara-cara membuat kegiatan sesuai yang direncanakan (Lubis, 2017).

Fenomena yang terjadi terkait dengan pemantauan adalah tidak adanya pengawasan dari pimpinan atau kepala dinas secara langsung, yaitu kepala dinas tidak mengetahui aktivitas sehari-hari pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Pada Bidang Dikmenti Provinsi Lampung. Tidak adanya pengawasan secara langsung ini mengakibatkan pegawai menjadi bermalas-malasan sehingga jam kerja tidak digunakan secara optimal untuk menyelesaikan pekerjaan. Pengawasan yang dilakukan hanya sebatas pemeriksaan yaitu dengan melihat hasil kerja pegawai, tidak adanya bimbingan dan arahan saat melakukan pekerjaan menjadi pemicu sering terjadinya kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga kesalahan yang terjadi terdeteksi setelah Kepala Dinas melakukan pemeriksaan hasil kerja. Meskipun Kepala Dinas memberikan koreksi dengan memerintahkan pegawai untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan yang terjadi, namun tindakan tersebut dinilai kurang efektif dibandingkan dengan Kepala Dinas yang ikut serta dalam semua kegiatan, sehingga kesalahan yang terjadi dapat segera ditindak lanjuti.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Pada Bidang Dikmenti Provinsi Lampung”**

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap Efektivitas Kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan pada Bidang Dikmenti Provinsi Lampung?

2. Bagaimana pengaruh Pengawasan terhadap Efektivitas Kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan pada Bidang Dikmenti Provinsi Lampung?
3. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan terhadap Efektivitas Kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan pada Bidang Dikmenti Provinsi Lampung?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Ruang Lingkup Subjek

Subjek Penelitian ini adalah pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Pada Bidang Dikmenti Provinsi Lampung.

2. Ruang Lingkup Objek

Objek penelitian ini adalah Disiplin Kerja, Pengawasan dan Efektivitas Kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Pada Bidang Dikmenti Provinsi Lampung.

3. Ruang Lingkup Tempat

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Pada Bidang Dikmenti Provinsi Lampung.

4. Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang berdasarkan kebutuhan penelitian yang akan dilaksanakan pada tahun 2016-2017.

5. Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian adalah manajemen sumber daya manusia mengenai Disiplin Kerja, Pengawasan dan Efektivitas Kerja pegawai.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai oleh penulis dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Efektivitas Kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan pada Bidang Dikmenti Provinsi Lampung.
2. Untuk menganalisis pengaruh Pengawasan terhadap Efektivitas Kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan pada Bidang Dikmenti Provinsi Lampung.
3. Untuk menganalisis pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan terhadap Efektivitas Kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan pada Bidang Dikmenti Provinsi Lampung.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat berupa:

1.5.1 Bagi Peneliti

Sebagai salah satu syarat untuk meraih gelar sarjana ekonomi pada jurusan Manajemen IBI Darmajaya dan untuk mengimplementasikan ilmu yang telah diperoleh dalam melakukan suatu analisis keilmuan dan sebagai sarana untuk menambah wawasan berpikir serta meningkatkan pemahaman yang berkaitan dengan permasalahan penelitian ini.

1.5.2 Bagi Instansi

Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan referensi dalam upaya meningkatkan Efektivitas Kerja pegawai.

1.5.3 Bagi Institusi IBI Darmajaya

Menambah referensi perpustakaan Fakultas Bisnis dan Ekonomi IBI DARMAJAYA.

1.6 Sistematika Penelitian

Dalam penulisan penelitian ini, sistematika penulisan penelitian sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisikan tentang teori-teori pada penelitian, penelitian terdahulu, kerangka pikir dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang jenis penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, variabel penelitian, definisi operasional variabel, uji persyaratan instrumen, uji persyaratan analisis data, metode analisis data dan pengujian hipotesis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini membahas tentang pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan terhadap Efektivitas Kerja dengan menggunakan analisis regresi berganda.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini membahas tentang kesimpulan berdasarkan hasil pembahasan dan data yang di peroleh dari hasil penelitian, memberikan saran dan perbaikan bagi pihak bersangkutan dan pihak pembaca umumnya.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN