

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1.Latar Blakang**

Pada umumnya sebagai aparatur pemerintah, setiap pegawai Negeri sipil (PNS) wajib mengetahui dan memahami hak dan kewajiban selama menjalankan tugas, sehingga dapat bekerja sesuai dengan yang digariskan dalam peraturan perundang-undangan mengenai kepegawaian. Hal ini juga menjadi tuntutan Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika (BMKG) wilayah V kota jayapura yang semakin berat harus didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas, disamping memiliki kepribadian yang baik, etos kerja yang tinggi, cakap, tanggap terhadap kondisi yang terjadi, kreatif dan inovatif, sehingga banyak berperan luas dalam menunjang tugas dan fungsi Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika (BMKG) wilayah V kota jayapura.

Oleh karena itu tidaklah mengherankan apabila keinginan berprestasi untuk meniti jenjang karir yang lebih baik selalu melandasi kemampuan pengawasan pimpinan di kantor Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika (BMKG) wilayah V kota jayapura pegawai untuk dapat menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien pengaruh pengawasan pimpinan, sangat berpengaruh pada pegawai karena pimpinan harus lebih tegas dan dorongan dan keinginan buat pegawai untuk berprestasi merupakan sesuatu yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, sehingga

pegawainya harus lebih disiplin sehingga kinerjanya bagus sehingga menciptakan pegawai yang berprestasi dan potensi dalam pelaksanaan pekerjaan yang lebih efektif dan produktif.

Menurut Dubin (1980) dalam hubungan dengan pengawasan apabila ada kontrol yang dilakukan oleh pimpinan terhadap kinerja pegawai maka dengan sendirinya mereka akan termotivasi untuk selalu melakukan semua tanggungjawab kerja yang diberikan sebab jika tidak dilaksanakan maka akan berpengaruh terhadap penilaian atasan terutama dalam hal prestasi kerja yang terjadi di kantor Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika (BMKG) wilayah V kota jayapura Masalah yang berkaitan dengan pengawasan pimpinan dan Disiplin kerja pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika wilayah V kota jayapura yaitu belum sepenuhnya karena ada sebagian pegawai yang lalai dalam melakukan kerja untuk itu pimpinan harus lebih tegas dalam melakukan pengawasan yang efektif,

Kurang pedulinya pimpinan dalam menanggapi hasil kerja pegawai Hal lain yang menyebabkan ada sebagian pegawai yang tidak disiplin dalam kerja sehingga di kantor tersebut adalah pengawasan dari atasan yang terkesan kurang efektif dan kurang tegas sehingga banyak pegawai yang masih malas dalam berkerja Masalah ini dapat dilihat dari masih adanya pegawai yang tidak mampu bekerja sama dengan pegawai lain dan tidak mau membantu pegawai yang lainnya ini yang dinamakan kurang efektif dalam bekerja di kantor Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika (BMKG) wilayah V kota jayapura keputusan menteri keuangan Nomor 467/KMK.01/2014 jo.

556/KMK.01/2015 tentang pengelolaan papua pegawai yang dinilai kinerjanya adalah setiap pegawai dilingkungan Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika (BMKG) wilayah V kota jayapura yang memiliki kontrak kerja dan adalah pegawai yang menjalankan tugas belajar Materi keuangan Nomor 214/PMK.01/2011 tentang penegakan Disiplin dalam kaitannya dengan tunjangan khusus pembinaan keuangan negara di lingkungan kementerian keuangan. Keputusan menteri keuangan Nomor 174/KMK.01/2011 tentang penunjukan inspektur jenderal sebagai pejabat yang berwenang untuk membentuk Tim pemeriksa dalam rangka penjatuhan hukuman disiplin sedang dan berat di lingkungan kementerian keuangan. Pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan PNS yang tidak menaati kewajiban dan/ atau melanggar larangan ketentuan disiplin PNS, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja.

Tata cara pemanggilan, pemeriksaan, penjatuhan dan penyampaian keputusan hukuman disiplin sebagai berikut:

## 2. Umum

3. Sebelum menjatuhkan hukuman disiplin, atasan langsung wajib memeriksa lebih dahulu PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin.

Untuk ancaman hukuman disiplin sedang dan berat akan dibentuk tim pemeriksa yang terdiri dari atasan langsung, unsur pengawasan, dan unsur

kepegawaian atau pejabat lain yang ditunjuk (Direktur Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika);

Tujuan pemeriksaan adalah untuk mengetahui apakah PNS yang bersangkutan benar atau tidak melakukan pelanggaran disiplin, dan untuk mengetahui dampak atau akibat dari pelanggaran disiplin tersebut; pemeriksaan harus dilakukan dengan teliti dan objektif, sehingga pejabat yang berwenang menghukum dapat mempertimbangkan dengan seksama tentang jenis hukuman disiplin yang akan dijatuhkan kepada PNS yang bersangkutan. Pemanggilan pemeriksaan PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin, dipanggil secara tertulis untuk diperiksa oleh atasan langsung atau tim pemeriksa paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sebelum tanggal pemeriksaan; apabila PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin tidak hadir pada tanggal pemeriksaan tersebut, maka dilakukan pemanggilan kedua paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sejak tanggal seharusnya yang bersangkutan tidak hadir juga, maka pejabat yang berwenang yang ada tanpa dilakukan pemeriksaan.

Ada pun fenomena yang penulis jumpai di lokasi penelitian dalam hal pimpinan harus lebih tegas dalam disiplin pegawai pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika wilayah V kota jayapura yaitu sebagai berikut.

- a. Masih ada pegawai Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika wilayah V kota jayapura yang sering tidak apel pagi dan tidak masuk kerja

tanpa keterangan yang jelas, hal ini didasarkan atas hasil wawancara dengan salah satu pegawai Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika wilayah V kota jayapura.

- b. Selain itu juga masih adanya, pegawai yang meninggalkan tugas pada jam kerja tanpa keterangan yang sah, Hal ini sering terlihat sepihnya ruangan pada saat jam kerja.
- c. Masih ada pegawai lalai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dlam artinya tidak tepat dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepada pegawai tersebut. Hal ini tentu akan berpengaruh pada rendahnya pengawasan pimpinan terhadap disiplin pegawai

Berdasarkan latar belakan yang diangkat dari pemikiran serta dituangkan dalam tulisan maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian pengkajian dengan mengangkat judul tentang: pengaruh pengawasan pimpinan disiplin dan kompetensi kerja pada kinerja pegawai (Studi kasus pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika wilayah V kota jayapura).

## **1.2. Rumusan Masalah**

Searah dengan penjelasan latar belakang masalah pada bagian sebelumnya maka, berikut adalah perumusan masalah yang di pakai oleh penelitian dalam penelitian yang hendak dilaksanakan:

1. Apakah pengawasan pimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika wilayah V kota jayapura ?
  2. Apakah penerapan disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika wilayah V kota jayapura ?
  3. Apakah kompetensi pegawai berpengaruh pada kinerja pegawai Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika wilayah V kota jayapura ?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah, penelitian ini bertujuan untuk

1. Menguji pengaruh pengawasan pimpinan pada kinerja pegawai Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika wilayah V kota jayapura
2. Menguji pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika wilayah V kota jayapura
3. Menguji pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika wilayah V kota jayapura

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah dan tujuan masalah, maka diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat adapun manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

##### **1. Kontribusi Praktis**

- a. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai pentingnya pengaruh pengawasan pimpinan, mempengaruhi para manajemen untuk meningkatkan pengawasan, pimpinan dan disiplin dan kinerja pegawai sehingga pimpinan lebih tegas lagi dalam pengawasan pimpinan, disiplin dan kompetensi kerja. Dan kinerja pegawai.
- b. Pemerintah, penelitian ini dapat memberikan informasi bahwa dalam mewujudkan pengaruh pengawasan pimpinan, disiplin dalam mewujudkan kompetensi kerja dan kinerja pegawai yang efektif dan efisien.

##### **1. Kontribusi Teoritis**

- a. Mahasiswa jurusan akuntansi, penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi bagi pihak- pihak berikutnya dengan pengaruh pengawasan pimpinan, disiplin dan kompetensi kerja dan kinerja pegawai dan dapat digunakan sebagai penambahan wawasan ilmu pengetahuan

- b. Penelitian berikutnya, sebagai bahan referensi bagi pihak-pihak berikutnya yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut mengenai topic pengaruh pengawasan pimpinan, disiplin dan kompetensi kerja pegawai yang baik.

### **1.5. Sistematika penelitian**

Adapun sistematika penulisan ini adalah untuk mempermudah pembahasan dalam penulisan sistematika penulisan ini adalah sebagai berikut

#### **BAB I. PENDAHULUAN**

Dalam bab ini terdiri atas beberapa pokok bahasan yang mana sedianya terdapat latar belakang masalah, rumusan masalah tujuan penelitian dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan

#### **BAB II. TINJAUAN PUSTAKA**

Dalam tinjauan pustaka ini akan dijabarkan mengenai teori-teori yang mendukung penelitian ini penelitian terdahulu teori, hipotesis, dan kerangkah pemikiran

#### **BAB III. METODE PENELITIAN**

Metode penelitian merupakan cara yang digunakan oleh peneliti untuk memperoleh data ataupun informasi yang dibutuhkan. Dalam bab ini terdiri atas: akan dijabarkan lokasi penelitian jenis data, populasi dan sampel, operasional variabel teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, operasional variabel teknik pengumpulan data. Metode pengujian data, dan metode analisis data