

PERAN DIVISI SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KEDISIPLINAN PEGAWAI MELALUI SISTEM PENGAWASAN DAN EVALUASI DI SEKRETARIAT BAWASLU PROVINSI SULAWESI UTARA

Frienty Febiola Makahinda^{1*}, Jacob Tateol S. Makapedua², Meidy Wollah³

¹Manajemen Bisnis, Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Manado, frientymakahinda@gmail.com

²Manajemen Bisnis, Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Manado, jacob.makapedua@gmail.com

³Manajemen Bisnis, Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Manado, meidy.wolah@gmail.com

*Korespondensi: frientymakahinda@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to examine the role of the Human Resources Division, particularly the Administrative Section, in improving employee discipline through supervision and evaluation systems at the Secretariat of Bawaslu North Sulawesi Province. The sub-focus of this research includes the implementation of supervision, forms of evaluation, challenges encountered, and efforts to address disciplinary issues. The study employed a descriptive qualitative approach using interviews, observation, and documentation as data collection techniques. Data were analyzed using Miles & Huberman's model, which consists of data reduction, data display, and conclusion drawing. The findings reveal that supervision by the Administrative Section is carried out through daily attendance checks, performance monitoring, and behavioral oversight in accordance with organizational rules. The efforts undertaken include issuing warnings, applying persuasive approaches, providing continuous coaching, and strengthening the work culture. This study emphasizes that structured, consistent, and sustainable supervision and evaluation systems contribute significantly to improving employee discipline and strengthening organizational professionalism.

Keywords : Employee Discipline, Supervision System and Evaluation

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran Divisi Sumber Daya Manusia, khususnya Bagian Administrasi, dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai melalui sistem pengawasan dan evaluasi di Sekretariat Bawaslu Provinsi Sulawesi Utara. Subfokus penelitian mencakup pelaksanaan pengawasan, bentuk evaluasi, kendala yang dihadapi, serta upaya mengatasi permasalahan kedisiplinan. Metode penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan dengan model Miles & Huberman yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan oleh Bagian Administrasi dilaksanakan melalui absensi harian, monitoring kinerja, dan pengawasan perilaku kerja sesuai aturan organisasi. Upaya yang dilakukan mencakup pemberian teguran dan sanksi, pendekatan persuasif, pembinaan berkelanjutan, serta penguatan budaya kerja. Penelitian ini menegaskan bahwa sistem pengawasan dan evaluasi yang terstruktur, konsisten, dan berkesinambungan berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kedisiplinan pegawai serta memperkuat profesionalisme organisasi.

Kata Kunci : Kedisiplinan Pegawai, Sistem Pengawasan dan Evaluasi

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah Penelitian

Sumber daya manusia memegang peran penting dalam menentukan keberhasilan organisasi, termasuk instansi pemerintah, karena kedisiplinan pegawai menentukan kualitas kinerja dan pelayanan publik. Menurut Hasibuan (2019), sumber daya manusia tidak hanya berperan sebagai pelaksana tugas, melainkan aset strategis yang menggerakkan seluruh elemen organisasi untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu, setiap pegawai dituntut untuk profesional, bertanggung jawab, dan disiplin dalam melaksanakan tugasnya. Mangkunegara (2017) menegaskan bahwa disiplin kerja merupakan kesediaan dan kesadaran seseorang untuk mematuhi peraturan dan norma yang berlaku di tempat kerja, sehingga disiplin tidak hanya lahir dari paksaan, tetapi dari kesadaran individu untuk bertanggung jawab. Di Bawaslu Provinsi Sulawesi Utara, disiplin pegawai berperan langsung terhadap integritas, profesionalisme, serta kepercayaan masyarakat dalam penyelenggaraan pemilu. Namun, hasil pengamatan dan observasi penulis menunjukkan masih adanya permasalahan kedisiplinan, khususnya keterlambatan kehadiran dan ketidaktertiban dalam mengikuti apel maupun mengisi absensi, yang menandakan sistem pengawasan dan evaluasi belum berjalan optimal. Mengingat Divisi Sumber Daya Manusia, khususnya Bagian Administrasi Sekretariat Bawaslu Provinsi Sulawesi Utara, memegang peran penting dalam pengawasan dan evaluasi pegawai, maka penelitian ini dilakukan untuk menganalisis perannya dalam meningkatkan kedisiplinan sebagai bagian dari upaya memperkuat budaya kerja yang profesional.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana sistem pengawasan yang dilakukan Divisi SDM melalui Bagian Administrasi dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai di Sekretariat Bawaslu Provinsi Sulawesi Utara
2. Untuk mengetahui bentuk evaluasi kedisiplinan pegawai yang dilakukan Divisi SDM di Sekretariat Bawaslu Provinsi Sulawesi Utara.
3. Untuk mengetahui kendala yang dihadapi Divisi SDM dalam pelaksanaan pengawasan dan evaluasi kedisiplinan pegawai di Sekretariat Bawaslu Provinsi Sulawesi Utara.
4. Untuk mengetahui upaya Divisi SDM dalam mengatasi permasalahan kedisiplinan pegawai melalui sistem pengawasan dan evaluasi di Sekretariat Bawaslu Provinsi Sulawesi Utara.

TINJAUAN PUSTAKA

Kedisiplinan pada dasarnya merupakan refleksi dari sikap dan kebiasaan pegawai dalam mematuhi peraturan, melaksanakan tugas, serta menjaga perilaku sesuai standar kinerja organisasi. Sikap ini tercermin dari ketepatan waktu, kepatuhan terhadap arahan atasan, serta ketaatan pada etika dan integritas kerja, sehingga mencerminkan komitmen dan

profesionalisme dalam menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan produktif. Maengkom dan Pomantow (2024) menekankan bahwa disiplin adalah cerminan tanggung jawab dan ketelitian pegawai yang mendorong penyelesaian pekerjaan tepat waktu serta memperlihatkan loyalitas terhadap organisasi. Sementara itu, Kolubo et al. (2024) mendefinisikan kedisiplinan sebagai sikap komitmen dan ketaatan individu maupun kelompok terhadap peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik dan efisien. Dari berbagai pandangan tersebut dapat dipahami bahwa kedisiplinan tidak hanya ukuran tanggung jawab individu, tetapi juga fondasi penting untuk menciptakan keteraturan, efisiensi, serta peningkatan kinerja organisasi.

Pengawasan merupakan proses penting untuk memastikan pekerjaan berjalan sesuai rencana dan standar yang telah ditetapkan. Robbins & Coulter (2018) menjelaskan bahwa pengawasan dilakukan dengan membandingkan kinerja aktual dengan standar, lalu mengambil tindakan korektif bila terjadi penyimpangan. Sementara itu, Devy Sofyanty (2022:95) menegaskan bahwa pengawasan melibatkan pemantauan dan evaluasi, dengan tujuan memastikan rencana dapat terwujud dan hasil kerja sesuai harapan organisasi maupun pegawai.

Evaluasi adalah proses sistematis untuk mengukur dan menilai sejauh mana suatu kegiatan atau program mencapai tujuan yang telah ditetapkan, serta menjadi dasar pengambilan keputusan dan perbaikan ke depan. Harianto et al. (2020) menjelaskan bahwa evaluasi berperan dalam mengidentifikasi keberhasilan maupun kelemahan pekerjaan serta memberikan masukan perbaikan bagi organisasi. Sejalan dengan itu, Wibowo (2016:262) menegaskan bahwa evaluasi kinerja tidak hanya menilai hasil akhir, tetapi juga memperhatikan proses kerja, sehingga dapat meningkatkan kualitas kinerja pegawai secara berkesinambungan.

METODOLOGI PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis deskriptif. Pendekatan ini dipilih karena fokus penelitian bukan pada data numerik, melainkan pada pemahaman mendalam mengenai peran Divisi Sumber Daya Manusia, khususnya Bagian Administrasi Sekretariat Bawaslu Provinsi Sulawesi Utara, dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai melalui sistem pengawasan dan evaluasi. Metode ini memungkinkan peneliti menangkap makna, pengalaman, serta pandangan langsung informan sehingga data yang diperoleh lebih kaya dan kontekstual.

Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Sekretariat Bawaslu Provinsi Sulawesi Utara. Karena penelitian ini bersifat kualitatif, sampel tidak ditentukan dengan perhitungan statistik, tetapi dipilih secara purposive. Informan utama meliputi pimpinan, Bagian Administrasi, staf Subbagian Kepegawaian, serta beberapa pegawai yang terlibat langsung dalam sistem pengawasan dan evaluasi. Teknik purposive sampling dipilih karena peneliti hanya melibatkan pihak yang dianggap paling memahami permasalahan kedisiplinan pegawai.

Metode Pengumpulan Data

Data diperoleh melalui wawancara mendalam, observasi langsung, dan dokumentasi. Wawancara dilakukan kepada informan kunci untuk menggali informasi mengenai proses pengawasan dan evaluasi. Observasi dilakukan di lingkungan kerja Sekretariat Bawaslu Provinsi Sulawesi Utara untuk melihat kedisiplinan, sistem absensi, serta perilaku kerja pegawai. Dokumentasi berupa laporan absensi serta laporan evaluasi digunakan untuk mendukung data wawancara dan observasi.

Model Penelitian

Kerangka pikir penelitian ini menggambarkan peran Divisi SDM Sekretariat Bawaslu Provinsi Sulawesi Utara dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai melalui sistem pengawasan dan evaluasi. Peran tersebut dijalankan melalui sistem pengawasan berupa pemantauan kehadiran serta pemberian teguran dan sanksi, serta evaluasi melalui penilaian kinerja dan peningkatan kedisiplinan. Dari kerangka ini diturunkan subfokus penelitian, yaitu pelaksanaan pengawasan, bentuk evaluasi, kendala, dan upaya Divisi SDM. Penelitian ini melibatkan informan terkait dengan uji kredibilitas, transferabilitas, dependabilitas, dan konfirmabilitas untuk memastikan validitas data. Analisis dilakukan secara kualitatif melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi, menggunakan model Miles dan Huberman yang mencakup reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan.

HASIL DAN DISKUSI

Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi di Sekretariat Bawaslu Provinsi Sulawesi Utara, ditemukan bahwa pelaksanaan pengawasan kedisiplinan pegawai dilakukan melalui absensi harian, monitoring kinerja, dan pengawasan perilaku kerja. Evaluasi dilaksanakan secara berkala melalui rapat internal, laporan kinerja, serta penilaian individu. Kendala yang muncul antara lain keterbatasan jumlah pegawai di Bagian Administrasi khususnya sub bagian kepegawaian, rendahnya kesadaran disiplin, serta adanya faktor eksternal yang memengaruhi perilaku pegawai. Upaya yang dilakukan Divisi SDM, khususnya

Bagian Administrasi untuk mengatasi masalah ini yaitu pemberian teguran dan sanksi, pendekatan persuasif, pembinaan berkelanjutan, serta penguatan budaya kerja disiplin.

Pelaksanaan Sistem Pengawasan

Berdasarkan wawancara dengan informan, dapat dipahami bahwa pengawasan kedisiplinan di Sekretariat Bawaslu Provinsi Sulawesi Utara dilakukan secara bertahap dan melibatkan banyak pihak. Pengawasan tidak hanya mengandalkan absensi manual dan *fingerprint*, tetapi juga dilakukan melalui pemantauan langsung dari atasan, mulai dari kepala sekretariat, kepala bagian, hingga subbagian kepegawaian. Sebagian besar informan menilai absensi masih menjadi indikator utama untuk menilai kedisiplinan pegawai, karena dari data tersebut bisa terlihat siapa yang hadir tepat waktu, siapa yang terlambat, bahkan siapa yang tidak masuk. Namun, absensi bukanlah satu-satunya tolak ukur. Para informan menekankan bahwa pengawasan juga diperkuat dengan pemantauan perilaku, sikap kerja, dan tanggung jawab pegawai dalam menyelesaikan tugas sehari-hari.

Bentuk Evaluasi

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, evaluasi yang dilakukan melalui evaluasi harian yang berfokus pada absensi harian dan sikap kerja, evaluasi bulanan lewat rekapan absensi bulanan dan laporan kerja, serta evaluasi insidental yang dilakukan ketika ada pelanggaran atau masalah yang terjadi, ini menjadi sarana penting untuk menilai sejauh mana kedisiplinan pegawai telah dilaksanakan. Kombinasi dari ketiga bentuk evaluasi ini menunjukkan bahwa Divisi SDM khususnya bagian administrasi bersama pimpinan berusaha menjaga kedisiplinan pegawai secara berkelanjutan. Evaluasi harian membantu pengawasan cepat, evaluasi bulanan memberi gambaran menyeluruh, dan evaluasi insidental memberi ruang untuk penanganan segera jika ada masalah.

Kendala Yang Dihadapi

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, kendala yang dihadapi dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai cukup beragam. Pertama, terdapat keterbatasan jumlah pegawai di Bagian Administrasi khususnya sub bagian kepegawaian sehingga fungsi pengawasan tidak dapat dijalankan secara optimal. Kedua, rendahnya kesadaran disiplin sebagian pegawai, yang tercermin dari keterlambatan hadir pada apel pagi, ketidakpatuhan dalam mengisi daftar hadir, serta kurangnya tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas tepat waktu. Ketiga, terdapat faktor eksternal seperti urusan keluarga maupun lingkungan sosial yang memengaruhi kepatuhan pegawai terhadap aturan kerja. Kendala ini menyebabkan sistem pengawasan dan evaluasi belum sepenuhnya berjalan efektif.

Upaya Yang Dilakukan

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti menemukan bahwa bagian administrasi telah melakukan berbagai langkah untuk mengatasi masalah kedisiplinan pegawai. Salah satu langkah yang paling umum adalah memberikan teguran lisan kepada pegawai yang melanggar. Teguran ini berfungsi sebagai peringatan awal agar pegawai menyadari kesalahannya dan berusaha memperbaiki sikap. Namun, jika pelanggaran terus berulang, tindakan selanjutnya adalah memberikan surat peringatan tertulis hingga sanksi pemotongan tunjangan kinerja. Prosedur ini sejalan dengan ketentuan yang berlaku dan dianggap efektif untuk memberikan efek jera kepada pegawai yang kurang disiplin. Selain sanksi, Divisi SDM khususnya Bagian Administrasi berupaya mendorong motivasi pegawai dengan memberikan penghargaan non formal bagi pegawai yang disiplin.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai peran Divisi Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai melalui sistem pengawasan dan evaluasi di Sekretariat Bawaslu Provinsi Sulawesi Utara, dapat disimpulkan hal-hal berikut:

1. Pelaksanaan Sistem Pengawasan

Divisi SDM khususnya Bagian Administrasi telah melaksanakan pengawasan kedisiplinan melalui absensi manual dan *fingerprnt*, serta pemantauan langsung. Pengawasan ini sudah berjalan cukup efektif, meskipun masih terdapat kendala teknis dan keterbatasan sumber daya manusia.

2. Bentuk Evaluasi yang Diterapkan

Evaluasi sudah dilakukan secara rutin lewat absensi dan laporan kinerja. Hasilnya cukup membantu menjaga kedisiplinan pegawai. Namun, agar lebih maksimal, evaluasi juga sebaiknya melihat ketepatan waktu, kemandirian, dan konsistensi pegawai sehingga hasilnya lebih adil dan bisa benar-benar mendorong peningkatan disiplin kerja.

3. Kendala yang Dihadapi Dalam Pelaksanaan Sistem Pengawasan dan Evaluasi

Dalam pelaksanaan pengawasan dan evaluasi, Divisi SDM masih menghadapi beberapa hambatan seperti terbatasnya jumlah pegawai di sub bagian kepegawaian, serta rendahnya kesadaran disiplin sebagian pegawai. Kondisi ini membuat pengawasan belum berjalan maksimal dan kedisiplinan pegawai belum sepenuhnya merata.

4. Upaya Mengatasi Permasalahan

Untuk mengatasi permasalahan tersebut, Divisi SDM khususnya Bagian Administrasi melakukan berbagai langkah seperti memberikan teguran lisan, surat peringatan, hingga pemotongan tunjangan kinerja bagi pegawai yang melanggar aturan. Selain sanksi, Divisi SDM juga berupaya mendorong motivasi positif dengan memberikan penghargaan kepada pegawai yang disiplin.

Saran

Divisi SDM khususnya Bagian Administrasi disarankan untuk memanfaatkan teknologi, seperti sistem monitoring real time. Evaluasi juga sebaiknya dilakukan secara terbuka dan bersifat dua arah, sehingga pegawai merasa dilibatkan dan termotivasi untuk memperbaiki kinerja. Selain itu, penambahan tenaga atau pembagian tugas yang lebih seimbang akan membantu dalam menjalankan tugasnya. Tidak kalah penting juga, budaya disiplin perlu terus ditumbuhkan melalui pembinaan berkelanjutan, penghargaan bagi pegawai yang teladan, serta komunikasi yang baik antarpegawai. Dengan cara ini, kedisiplinan tidak lagi hanya menjadi kewajiban, tetapi bisa tumbuh menjadi kebiasaan dan bagian dari budaya kerja di lingkungan Bawaslu.

KETERBATASAN PENELITIAN

Penelitian ini terbatas pada ruang lingkup Sekretariat Bawaslu Provinsi Sulawesi Utara, khususnya pada Bagian Administrasi.

REFERENSI

- Hariato, F., Taufiqurrahman, T., & Febriansyah, H. (2020). "Manajemen Sumber Daya Manusia". Penerbit Andi.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). "Manajemen Sumber Daya Manusia" (Edisi Revisi). Bumi Aksara.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). "*Management*" (14th ed.). Pearson Education.
- Kolubo, R. O., Winokan, J. R., & Langi, C. A. (2024). "Pengaruh disiplin kerja terhadap kualitas pelayanan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Tomohon". *Jurnal MABP*, 6(2) https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=administrasi+bisnis+polimdo%2C+kedisiplinan&btnG=#d=gs_qabs&t=1757602383592&u
- Maengkom, W. A. T., & Pomantow, W. G. (2024). "Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Manado". *Jurnal MABP*, 6(April 2024), 1-8. https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=kedisiplinan.+administrasi+bisnis+polimdo&btnG=#d=gs_qabs&t=1757602472824&u=%23p%3Dp0Xjd5wvImYI
- Mangkunegara, A. P. (2017). "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan". Remaja Rosdakarya.
- Wibowo. (2016). "Manajemen Kinerja" (Edisi Kelima). Rajawali Pers
- Sofyanty, D., Djuniardi, D., Lailiyah, S., Eka Sari, J. D., Jasiyah, R., Dyanasari, D., Prayoga, D., Ismail, Satriawan, D. G., & Siswati, T. (2022). "Buku Ajar Pengantar Manajemen" (Cetakan I). Zahir Publishing.