

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada umumnya setiap perusahaan baik itu perusahaan yang besar maupun yang kecil mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Salah satu usaha untuk mewujudkan tujuan tersebut adalah bahwa setiap organisasi harus memiliki Sumber Daya yang berdisiplin tinggi. Secara umum Sumber Daya manusia merupakan pengeluaran utama organisasi dalam menjalankan bisnis, Rachmawati (2008:1).

Pegawai merupakan Sumber Daya Manusia yang paling berharga bagi perusahaan, sebab pegawai/tenaga kerja merupakan sumber daya yang memiliki akal, pikiran, perasaan, keinginan, dan kemampuan dalam melakukan sesuatu. Semua potensi sangatlah berpengaruh terhadap upaya dalam pencapaian tujuan perusahaan, pegawai juga merupakan rencana, pelaku, dan penentu dalam terwujudnya tujuan perusahaan, guna untuk mewujudkan tujuan dari perusahaan tersebut, maka perusahaan harus memiliki pegawai yang berdisiplin tinggi.

Sumber Daya yang baik suatu perusahaan tersebut dapat berdiri dan tumbuh berkembang dengan baik pula. Selain dari itu juga pegawai dapat selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan yang dilakukan perusahaan. Kedisiplinan pegawai merupakan suatu hal yang mutlak yang harus dilakukan dan ditegakkan dalam suatu perusahaan. Hal ini berguna untuk menciptakan pegawai yang lebih menghargai dan memanfaatkan waktu dengan semaksimal mungkin. Peraturan dan sanksi hukuman yang tegas diperlukan dalam rangka menegakkan kedisiplinan terhadap pegawai guna untuk mendidik dan melatih para pegawai dapat menaati semua peraturan atau kebijakan yang ditetapkan oleh perusahaan serta dapat tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2015:86), disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati

norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Disiplin kerja dapat dikembangkan secara formal melalui pelatihan pengembangan disiplin, serta dapat juga dilakukan dengan cara memberikan sanksi hukuman yang lebih tegas kepada karyawan sesuai dengan tingkat kesalahan yang dilakukan.

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Selatan yang berlokasi di Jalan Kapten A. Rivai No. 23 Palembang yang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perencanaan pembangunan daerah dan bertanggung jawab langsung kepada Gubernur Provinsi Sumatera Selatan. Badan Perencanaan Pembangunan Daerah memiliki pegawai tetap sebanyak 111 orang dengan masing-masing bagian/jabatan yang berbeda.

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Selatan dalam menjalankan aktivitas kerjanya tentu tidak terlepas dari berbagai masalah, salah satunya adalah disiplin kerja pegawai. Disiplin kerja salah satunya dapat dilihat dari jam kerja dan rekapitulasi keterlambatan pegawai. Jam kerja pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Selatan dalam 1 (satu) hari dari hari Senin-Kamis adalah 9,5 (Sembilan Setengah) jam kerja dan hari jum'at adalah 10 (Sepuluh) jam kerja termasuk waktu istirahat. Adapun jam kerja tersebut adalah sebagai berikut:

Senin-Kamis	: Pukul 07.30 s.d 16.00 WIB
Jum'at	: Pukul 07.30 s.d 16.30 WIB
Istirahat	: Pukul 12.00 WIB-Pukul 13.00 WIB Pukul 11.30 WIB-Pukul 13.00 WIB

Apabila pegawai melanggar dari jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan sampai 1 jam, maka pembayaran tambahan penghasilan pegawai dipotong sebesar 1 % dan apabila pegawai melanggar jam kerja

lebih dari 1 jam sampai dengan 2 jam, maka pembayaran tambahan penghasilan pegawai dipotong 2 %, begitu juga pegawai melanggar jam kerja lebih dari 2 jam sampai dengan 3 jam, dipotong pembayaran tambahan penghasilan pegawai 4.5 % dari besarnya TPP.

Meskipun peraturan jam kerja tersebut telah ditetapkan oleh perusahaan, bahwa berdasarkan observasi awal ditemukan sejumlah pelanggaran jam masuk kerja pegawai dalam dua minggu di bulan februari yang melanggar pada minggu ke-2 sebanyak 88 pegawai dan minggu ke-3 sebanyak 78 pegawai. Begitu juga ditemukan sejumlah pelanggaran peraturan pemakaian pakaian kerja pegawai dalam dua minggu di bulan februari yang melanggar pada minggu ke-2 sebanyak 57 pegawai dan minggu ke-3 sebanyak 42 pegawai, berarti masih banyak pegawai yang melanggar peraturan yang ditentukan dari perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk mengangkat permasalahan tersebut dalam pembuatan Laporan Akhir yang berjudul **“USAHA-USAHA MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH PROVINSI SUMATERA SELATAN”**

1.2 Perumusan Masalah

Dari latar belakang dan data yang telah diperoleh, maka identifikasi masalah yang dihadapi oleh Badan Perencanaan Pembangunan Daerah adalah yaitu:

1. Apakah Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Selatan sudah menerapkan disiplin kerja pegawai sesuai peraturan.
2. Bagaimanakah usaha-usaha dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Selatan.

1.3 Ruang Lingkup Pembahasan

Penulisan Laporan Akhir ini agar lebih terarah dan tidak menyimpang dari permasalahan yang ada maka penulis memberikan batasan ruang lingkup pembahasan. Adapun ruang lingkup yang akan dibahas oleh penulis yaitu, Penerapan Peraturan Disiplin Kerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Selatan dan Usaha-usaha dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Selatan.

1.4 Tujuan dan Manfaat Penulisan

1.4.1 Tujuan

Tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui Penerapan disiplin kerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Selatan
2. Untuk mengetahui Usaha apa saja yang dilakukan dalam meningkatkan disiplin kerja pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Selatan.

1.4.2 Manfaat

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah:

a. Bagi Penulis

Penulis dapat menambah wawasan mengenai manajemen sumber daya manusia dan dapat menerapkan ilmu pengetahuan khususnya tentang kedisiplinan pegawai .

b. Bagi Perusahaan

Memberikan masukan bagi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Selatan dalam upaya meningkatkan disiplin kerja pegawai

1.5 METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian menurut Sugiyono (2007:1) adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dari kegunaan tertentu. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan, yaitu rasional, empiris, dan sistematis.

1.5.1 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Selatan bertempat di Jalan Kapten A. Rivai No. 23 Palembang dan objek yang diteliti adalah bidang Sumber Daya Manusia mengenai Usaha-Usaha Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai.

1.5.2 Jenis dan Sumber Data

Dalam melakukan penelitian ini diperlukan data-data yang objektif tentang keadaan perusahaan yang akan diteliti dan dicari pemecahan masalahnya. Menurut Dr. H.M. Syahirman Yusi, S.E., M.Si. (2009: 103), jenis dan sumber data berdasarkan cara memperolehnya data dapat dibagi menjadi 2 macam yaitu:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh suatu organisasi atau perseorangan langsung dari objeknya seperti hasil dari wawancara atau hasil dari pengisian kuesioner yang dilakukan oleh peneliti.

2. Data Sekunder

Data Sekunder yaitu data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain, biasanya sudah dalam bentuk publikasi.

Data ini diperoleh penulis dengan melakukan studi kepustakaan untuk mendapatkan data-data yang berhubungan

dengan laporan akhir dengan membaca referensi ke sumber lain Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya mengenai Kedisiplinan Kerja Pegawai. Selain itu, penulis juga memperoleh data-data yang telah diolah oleh Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Selatan seperti sejarah singkat perusahaan, visi dan misi perusahaan, stuktur organisasi perusahaan, dan aktivifitas perusahaan.

1.5.3 Populasi dan Sample

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2010:115), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jumlah populasi atau Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Selatan yaitu berjumlah 111 orang.

2. Sample

Menurut Sugiyono (2010:116), Sampel adalah bagian dari populasi yang menjadi sumber data yang sebenarnya dalam suatu penelitian yang diambil dengan menggunakan cara-cara tertentu.

Penarikan sampel dilakukan dengan menggunakan rumus slovin Menurut Umar dalam Barus (2008:44).

$$n = \frac{N}{1 + ne^2}$$

Keterangan:

n : Jumlah sampel

N: Jumlah populasi

e : Persentase kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel, yaitu sebesar 10%

Perhitungan:

$$n = \frac{111}{1 + 111 (0.01)}$$

$$n = \frac{111}{1.11}$$

$n = 52,60$ atau dibulatkan menjadi 53 sampel.

Dengan demikian maka jumlah sampel yaitu sebanyak 53 orang

1.5.4 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam mengumpulkan data dan informasi untuk penulisan laporan akhir ini yaitu dengan cara:

1. Riset Keperpustakaan (*Library Research*)

Dalam riset pustaka ini penulis akan mengambil data-data atau informasi-informasi yang ada kaitannya dengan masalah-masalah yang sedang dibahas sebagai landasan teori dalam menganalisa masalah yang ada melalui buku-buku, dan literatur berbagai tulisan yang ada hubungannya dengan perusahaan.

2. Riset Lapangan (*Field Research*)

Dengan riset lapangan penulis melakukan penelitian lapangan untuk memperoleh data atau informasi yang diperlukan secara langsung dengan cara sebagai berikut:

a. Observasi

Observasi merupakan pendekatan dengan melakukan pengamatan secara langsung mengenai data-data yang akan diambil yang berhubungan dengan penerapan disiplin kerja dan kegiatan yang ada di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Selatan.

b. Wawancara

Wawancara merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang pelaksanaannya dilakukan dengan cara tanya jawab, dengan saling bertatap muka antara si

pewawancara dengan responden untuk memperoleh informasi dari perusahaan.

1.5.5 Teknik Analisis Data

Dalam penulisan laporan akhir ini, penulis menggunakan data kualitatif dan metode kuantitatif. Menurut Yusi dan Idris (2009:102).

1. Data Kualitatif

Data kualitatif adalah data yang tidak dapat diukur dalam skala numerik. Namun karena dalam statistik semua data harus dalam bentuk angka, maka data kualitatif umumnya dikuantitatifkan agar formulasi statistik dapat dipergunakan.

2. Data Kuantitatif

Data kuantitatif adalah data yang diukur dalam suatu skala numerik (angka). Dalam penelitian ini data kuantitatif didapat melalui perhitungan dari jawaban responden dalam kuesioner berdasarkan alternatif jawaban yang ada pada Skala guddman. Menurut Riduwan (2010:42), Skala guddman digunakan untuk mengukur suatu indikator saja dari suatu variabel yang multidimensi. Pada skala guddman terdapat 2 (dua) alternatif jawaban yang dapat dipilih oleh responden atas setiap pernyataan yang ada untuk setiap varibelnya, yang telah diskalakan skor 0-1. Berikut ini adalah tingkatan Tabel Skala Guddman yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1
Skala Pengukuran

Jawaban	Skor
YA	1
TIDAK	0

Sumber: Yusi dan Idris (2009:44)

Untuk mengolah data kuantitatif, penulis menggunakan perhitungan secara persentase yang digunakan untuk menghitung persentase jawaban responden dari indikator disiplin kerja pada kuesioner yang penulis bagikan.

Menurut Yusi dan Idris (2009:79), rumus persentase dan kriteria interpretasi skor adalah sebagai berikut:

$$IS = \frac{\text{Total Skor Penelitian}}{\text{Skor ideal}} \times 100\%$$

Keterangan:

IS : Interpretasi Skor

Total Skor Penelitian: Jawaban Responden x Bobot Nilai (0-1)

Skor Ideal : Skala nilai tertinggi x Jumlah Responden

Hasil perhitungan persentase jawaban responden tersebut kemudian akan diinterpretasikan berdasarkan kriteria interpretasi skor/angka yang telah ditentukan seperti dalam tabel berikut:

Tabel 1.2
Interprestsi Skor/Angka

No.	Skor/Angka	Interprestasi
1.	0%-20%	Sangat Rendah
2.	21%-40%	Rendah
3.	41%-60%	Sedang
4.	61%-80%	Tinggi
5.	81%-100%	Sangat Tinggi

Sumber: Yusi dan Idris (2009:80)

Tabel interpretasi skor di atas akan menunjukkan posisi dari persentase yang didapat mengenai perhiungan persentase jawaban setiap indikator diteliti.