

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Pemilihan Judul**

Pada umumnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangatlah berkembang pesat, banyak sekali teknologi yang telah mendorong fungsi tenaga manusia berperan dalam mencapai tujuan suatu perusahaan. Dan jika dikaitkan dengan tujuan dari setiap pendirian perusahaan selain untuk mencapai keuntungan yang diharapkan juga melaksanakan dan mengusahakan kelangsungan hidup perusahaan, berarti juga memperhatikan dan berusaha untuk menjamin serta mempertahankan karyawan yang bekerja di dalam perusahaan tersebut dengan maksud untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi yang sangat penting sebagai asset yang tidak ternilai dalam menentukan keberhasilan masa depan perusahaan, selain tanah, modal, peralatan, bahan mentah, tenaga listrik, dan lain-lain. Oleh karena itu, dalam mencapai tujuan perusahaan tersebut diperlukan sumber daya manusia yang mau berkerja dan memperhatikan kedisiplinan kerja . karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sulit dicapai bila tidak adanya disiplin kerja pada suatu perusahaan.

Seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (2013:193), kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang Soptimal. Dapat dikatakan, kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan karyawan dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin kerja pegawai dalam suatu instansi sangatlah penting dalam melaksanakan tugas-tugasnya guna mewujudkan tujuan organisasi perusahaan. Peranan dari disiplin kerja pegawai adalah untuk dapat mentaati segala norma, kaidah serta peraturan yang telah dibuat oleh pemerintah. Didalam disiplin kerja pegawai memiliki beberapa tujuan yaitu, dapat mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mamatuhi semua peraturan perusahaan serta mematuhi norma-

normasosial yang berlaku. Dengan adanya disiplin kerja pegawai yang baik maka semangat kerja, moral kerja, efisiensi kerja karyawan akan semakin meningkat.

Salah satu indikator yang terdapat pada kedisiplinan adalah sanksi. Sanksi disini sangatlah berpengaruh dalam menentukan kedisiplinan seorang pegawai. dikatakan pegawai yang sangat disiplin apabila pegawai tersebut tidak pernah mendapatkan sanksi, baik itu dari sanksi pelanggaran ringan sampai dengan sanksi pelanggaran berat. Tujuan perusahaan/instansi pemerintah melakukan sanksi terhadap pegawai yang sering melakukan pelanggaran adalah untuk mendisiplinkan pegawai secara bertahap sehingga karyawan semakin takut melanggar peraturan-peraturan, sikap, dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang.

Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan merupakan kantor pusat Provinsi Sumatera Selatan yang bergerak dibidang pembangunan kesejahteraan sosial yang hakekatnya membangun partisipasi publik terhadap persoalan kesejahteraan sosial. instansi ini memiliki peraturan jam kerja dan sanksi disiplin yang jelas seperti: teguran secara lisan.

Pelanggaran yang sering dilakukan adalah sering datang terlambat, sering izin tanpa alasan yang jelas dan sering pulang cepat. Dalam sehari rata-rata pegawai yang terlambat hampir 13 orang. Pada Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan ini pegawai yang melanggar peraturan akan diberikan sanksi seperti teguran lisan sebanyak 3x. Hal yang sangat penting untuk mencapai produktifitas kerja yang tinggi adalah pelaksanaan kedisiplinan kerja dari para pegawai, karena hal tersebut merupakan salah satu faktor penentu bagi keberhasilan dalam mencapai tujuan.

Berikut ini adalah Jumlah Pegawai yang sering datang terlambat Pada Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan.

**Tabel 1.1 Jumlah Pegawai yang sering Melanggar Aturan  
Selama Tahun 2014 s/d Tahun 2016  
Pada Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan**

No	Jenis Pelanggaran	2014	2015	2016	Keterangan
1	Datang terlambat	12	36	48	Bagian Sekretariat/ Umum/ Kepegawaian
2	Izin tanpa alasan yang jelas	12	12	36	Bagian Sekretariat/ Umum/ Kepegawaian
3	Cepat pulang	24	24	24	Bagian Sekretariat/ Umum/ Kepegawaian
1	Datang terlambat	12	36	48	Bagian Pemberdayaan Sosial
2	Izin tanpa alasan yang jelas	24	12	48	Bagian Pemberdayaan Sosial
3	Cepat pulang	12	12	24	Bagian Pemberdayaan Sosial
1	Datang terlambat	12	12	48	Bagian Sekretariat/ Keuangan
2	Izin tanpa alasan yang jelas	12	12	36	Bagian Sekretariat/ Keuangan
3	Cepat pulang	12	12	12	Bagian Sekretariat/ Keuangan
1	Datang terlambat	12	12	48	Bagian Perlindungan dan Jaminan Sosial
2	Izin tanpa alasan yang jelas	12	12	12	Bagian Perlindungan dan Jaminan Sosial
3	Cepat pulang	24	12	24	Bagian Perlindungan dan Jaminan Sosial

\*Sumber: Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan

Selama ini Dinas Provinsi Sumatera Selatan telah memberikan sanksi kepada pegawai yang menyalahi aturan berupa sanksi di Mutasikan, ditunda Kenaikan Pangkat dan Gaji Berkala. Namun kenyataannya dilihat dari absensi masih banyak yang sering datang terlambat. Selain itu Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan ini sering mengadakan kegiatan diluar untuk membangun partisipasi publik. Pelaksanaan disiplin kerja dalam perusahaan ini sangatlah berpengaruh dimana mereka bekerja akan memperlihatkan sebagai suatu organisasi yang sehat untuk membantu pihak-pihak yang membutuhkan bantuan oleh Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian guna mengetahui penerapan sanksi yang dilakukan oleh pihak perusahaan. Dengan dasar tersebut penulis mengambil judul **“PENERAPAN PELAKSANAAN SANKSI DALAM MENINGKATKAN KEDISIPLINAN PEGAWAI PADA DINAS SOSIAL PROVINSI SUMATERA SELATAN”**.

## **1. 2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan data yang diperoleh dari Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan mengenai penerapan pelaksanaan sanksi karyawan, maka penulis mengidentifikasi masalah yang ada pada perusahaan yaitu:

1. Bagaimana penerapan sanksi yang diberikan kepada Pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan?
2. Kurang baiknya penerapan Sanksi dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan?

## **1. 3 Ruang Lingkup Pembahasan**

Agar penulisan laporan ini tidak menyimpang dari tujuan semula serta menghindari permasalahan-permasalahan yang lebih kompleks penulis membatasinya. Adapun batasan permasalahan yang diambil penulis adalah “Untuk mengetahui bagaimana penerapan sanksi yang diberikan kepada karyawan pada Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan dan untuk mengetahui kurang

baiknya penerapan sanksi dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan”.

#### **1. 4 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

Adapun tujuan dan manfaat dari penulisan Laporan Akhir ini adalah sebagai berikut:

##### **1.4.1 Tujuan Penelitian**

Berkaitan dengan permasalahan yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan utama dari penulisan Laporan Akhir ini adalah:

1. Untuk mengetahui cara penerapan sanksi yang diberikan kepada karyawan pada Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan.
2. Untuk mengetahui kurang baiknya penerapan sanksi dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan.

##### **1.4.2 Manfaat Penelitian**

###### **1. Bagi Penulis**

Agar penulis dapat mengetahui Bagaimana penerapan sanksi yang diberikan kepada karyawan di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan serta dapat menambah pengetahuan yang telah dipelajari selama dibangku kuliah dalam mengembangkan ilmu pengetahuan sumber daya manusia.

###### **2. Bagi Pembaca**

Secara umum sebagai sarana pengetahuan mahasiswa untuk mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia.

###### **3. Bagi Perusahaan**

3.1 Agar perusahaan dapat mengevaluasi bagaimana penerapan pelaksanaan sanksi karyawan yang telah dilakukan Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan

- 3.2 Agar perusahaan dapat memberikan masukan yang positif dan saran yang baik bagi Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan dalam menjalankan tugas dan fungsinya kedepan.

## **1.5 METODELOGI PENELITIAN**

### **1.5.1 Ruang Lingkup Penelitian**

Dalam penelitian Laporan Akhir ini penulis mengambil objek penelitian di 4 bagian yaitu: 1. Sekretariat/Umum/Kepegawaian, 2. Bidang Pemberdayaan Sosial, 3. Sekretariat/Keuangan, 4. Bidang Perlindungan dan Jaminan Sosial Pada Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan.

### **1.5.2 Jenis dan Sumber Data**

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan dalam penulisan Laporan Akhir ini dengan menggunakan data primer dan data sekunder, menurut Yusi dan Idris (2016:103), yaitu:

#### **1. Data Primer**

Data yang digunakan dan diolah sendiri oleh organisasi atau perseorangan langsung dari objeknya. Sumber dalam memperoleh data primer berupa wawancara dan Kuesioner yang merupakan Tanya jawab langsung serta pengumpulan data untuk mendapatkan informasi dan data yang diperlukan dalam penulisan laporan akhir ini mengenai penerapan pelaksanaan sanksi karyawan dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai. Daftar wawancara dan Kuesioner digunakan dengan tujuan tetap terkendali dan tidak menyimpang dari pokok permasalahan penelitian Wawancara dan Kuesioner yang dilakukan dengan mengajukan beberapa pertanyaan pada bagian Kepegawaian, Pemberdayaan Sosial, Sekretariat/Keuangan dan Perlindungan Jaminan Sosial Pada Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan.

#### **2. Data Sekunder**

Data yang digunakan dalam bentuk yang sudah dikumpulkan dan diolah pihak lain, biasanya sudah dalam bentuk publikasi. Data sekunder ini penulis peroleh dari atasan dan karyawan pada Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan yang telah diolah mengenai informasi perusahaan seperti profil perusahaan serta referensi-referensi dari buku.

### 1.5.3 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Yusi dan Indris (2016), Adapun metode yang digunakan penulis dalam mengumpulkan data dan informasi untuk penulisan Laporan Akhir ini, yaitu:

#### 1. Riset Lapangan (*Field Research*)

Riset lapangan merupakan pengumpulan data yang diperoleh dengan cara mengadakan penelitian ke lapangan secara langsung yang menjadi objek penelitian pada Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan adapun cara yang digunakan dalam pengumpulan data adalah sebagai berikut:

##### a. Pengamatan (Observasi)

observasi adalah suatu cara yang digunakan oleh peneliti untuk mendapatkan data (informasi) yang merupakan tingkah laku nonverbal dari responden dengan tujuan untuk memperoleh data yang dapat menjelaskan atau menjawab pertanyaan dari hasil pengamatan Pada Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan terdapat beberapa karyawan yang sering datang terlambat.

##### b. Wawancara(Interview)

wawancara adalah percakapan dua arah atas inisiatif pewawancara untuk memperoleh informasi dari responden. Dan untuk hasil dari wawancara yang saya lakukan kepada Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan yakni, karyawan yang melanggar peraturan masih akan dilakukan sanksi tetapi untuk sanksi tersebut terkadang tidak terlalu efektif dalam menegur karyawan yang salah karena sudah merasa bosan untuk menegur setiap kesalahan yang dilakukan oleh karyawan.

##### c. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2013:142), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawab.

## 2. Riset Kepustakaan

Riset Kepustakaan yaitu memperoleh data dengan jumlah mempelajari buku yang berkaitan dengan judul penelitian dan mencari buku atau informasi melalui membaca jurnal ilmiah serta bahan-bahan publikasi yang tersedia di perpustakaan.

### 1.5.4 Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

Menurut Sugiyono (2013:80), populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai pada bagian Kepegawaian, Pemberdayaan Sosial, Keuangan, dan Perlindungan Jaminan Sosial Pada Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan sebanyak 74 Orang.

#### 2. Sampel

Menurut Yusi dan Idris (2016:60), sampel bagian dari populasi yang menjadi sumber data sebenarnya dalam suatu penelitian yang diambil dengan menggunakan cara-cara tertentu. dalam penelitian ini penulis menggunakan metode Sampling Sistematis . Menurut pendapat Sugiyono (2013:121) Metode Sampling Sistematis adalah teknik pengambilan sampel berdasarkan urutan dari anggota populasi yang telah diberi nomor urut, pengambillan sampel dapat dilakukan dengan mengambil nomor ganjil saja atau genap saja. Penulis disini mengambil nomor urut dari yang genap saja, sehingga Sampel dari Penelitian ini sebanyak 37 Orang Pada Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan.

### 1.5.5 Metode Analisis Data

Dalam penulisan laporan ini penulis akan mengolah data yang didapat dengan menggunakan teknik analisis adapun teknik analisis data menurut Yusi dan Idris(2016:108) yaitu:

#### 1. Metode Analisis Data Kuantitatif

Data yang diukur dalam suatu skala numeric(angka). Data statistik berbentuk angka-angka baik secara langsung yang diamati dari pengelolaan berupa kuesioner menggunakan skala likert. Metode ini digunakan untuk mengkaji variabel yang ada yaitu variabel sanksi (X) dan variabel Kedisiplinan(Y). Metode ini saya gunakan untuk menghitung persentase jawaban atas kuisisioner yang saya bagikan kepada semua karyawan Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan. Presentase ini diolah dengan cara total skor penelitian dibagi dengan skor ideal(skor tertinggi dari skala likert dikali jumlah responden) dikali dengan 100%. Dengan rumus sebagai berikut:

$$P = \frac{t}{s} \times \frac{p}{i} \times 100\%$$

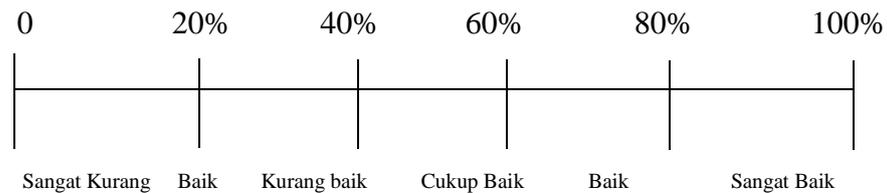
Keterangan : P= Presentase

Skor Ideal: Skor tertinggi dari skala likert dikali jumlah responden

Penulis menggunakan pilihan “Sangat Setuju”, “Setuju”, “Kurang Setuju”, “Tidak Setuju”, dan “Sangat Tidak Setuju”. Hasil pengumpulan dari kuesioner tersebut dihitung dan dianalisis mengenai penerapan pelaksanaan sanksi dalam meningkatkan kedisiplinan pada Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan dan Kurang baiknya sanksi yang diberikan kepada pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan. Hasil analisis tersebut akan menunjukkan apakah sanksi di Dinas Sosial

tergolong kategori sangat baik, baik, Cukup baik, kurang baik, ataupun sangat kurang baik.

Menurut Riduwan (2010:41) kriteria skor dari hasil pengumpulan kuesioner ialah:



Angka 0%-20% = Sangat Kurang Baik

Angka 21%-41% = Kurang Baik

Angka 41%-60% = Cukup Baik

Angka 61%-80% = Baik

Angka 81%-100% = Sangat Baik

## 2. Metode Analisis Data Kualitatif

Menurut sugiyono (2009:14) metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, (sebagai lawannya adalah sebagai instrument kunci, penelitian kualitatif lebih peneliti adalah sebagai instrumen kunci, penelitian kualitatif lebih bersifat deskriptif. Data yang tekumpul berbentuk kata-kata atau gambar, sehingga tidak menekankan pada angka. Penelitian kualitatif lebih menekankan makna (data dibalik yang teramati).