

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Perum Perhutani Unit III Jawa Barat dan Banten sesuai dengan SK 345/KPTS/DIR/2012 merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang mengemban tugas dan tanggung jawab dalam pengelolaan hutan di Pulau Jawa Barat dan Banten, mulai dari kegiatan perencanaan hutan, reboisasi dan rehabilitasi hutan, pemeliharaan hutan, perlindungan hutan, pemungutan hasil hutan, pemasaran hasil hutan, pemberdayaan masyarakat melalui PHBM (Pengelolaan Hutan Bersama Masyarakat) dan perencanaan pembangunan sumber daya manusia. Di pimpin oleh seorang kepala unit, dan di bantu oleh seorang wakil kepala unit. Perum Perhutani Unit III Jawa Barat dan Banten terbagi menjadi sembilan biro, yaitu Biro Pengawasan, Biro Perlindungan SDH, Biro Kelola SDH, Biro Produksi dan Industri Kayu, Biro Produksi dan Industri Non Kayu, Biro Pemasaran, Biro SDM dan Umum, Biro Keuangan, Biro Bendahara dan Pembangunan Perusahaan.

Dalam penelitian ini, peneliti lebih memfokuskan penelitian pada biro Keuangan yang bertugas menjalankan seluruh kegiatan keuangan yang ada di Unit III dan KPH yang termasuk wilayah kerja Perum Perhutani Unit III Jawa Barat dan Banten, sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh direksi maupun peraturan lainnya yang berlaku.

Menurut Keputusan Direksi Perum Perhutani No. 155/Kpts/Dir/2012 tentang Peraturan Disiplin Karyawan Perum Perhutani mengemukakan bahwa disiplin karyawan adalah kesanggupan karyawan untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada karyawan karena terbukti melanggar peraturan disiplin karyawan.

Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian apabila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Hasil penelitian awal memperlihatkan bahwa masalah utama yang terjadi pada Biro Keuangan di Perum Perhutani Unit III Jawa Barat dan Banten ialah masih kurangnya tingkat disiplin kerja dari para karyawan perusahaan. Seperti yang tercantum pada Pasal 5 mengenai pelanggaran disiplin yaitu pelanggaran disiplin ringan diantaranya :

1. Tidak menaati ketentuan jam kerja dan/atau terlambat masuk kerja dan keluar atau pulang lebih cepat tanpa ijin atasan langsung atau pejabat yang berwenang atau pemimpin unit kerja yang bersangkutan;
2. Tidak memanfaatkan seluruh jam kerja secara produktif untuk kepentingan perusahaan;
3. Masih ada karyawan perusahaan yang tidak masuk kerja dalam waktu satu bulan.

Fenomena-fenomena yang terjadi terkait dengan kurangnya tingkat disiplin kerja karyawan perusahaan pada Biro Keuangan di Perum Perhutani Unit III Jawa Barat dan Banten terlihat dari masih adanya gejala-gejala seperti :

1. Masih adanya karyawan perusahaan yang terlambat, sehingga tidak mengikuti apel pagi;
2. Pada jam-jam kerja masih ada karyawan perusahaan yang berada diluar kantor;
3. Para karyawan perusahaan kurang mematuhi jam kerja yang telah ditentukan.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas ditemukan indikasi masalah yang berkaitan dengan disiplin kerja karyawan perusahaan sebagai berikut :

1. Frekuensi Kehadiran yang belum optimal, ini terlihat dari masih adanya pegawai yang tidak masuk kerja dalam satu bulan. Masih adanya pegawai yang datang terlambat dari waktu yang telah ditentukan;
2. Masih adanya pegawai yang kurang mematuhi jam kerja yang telah ditentukan;
3. Belum optimalnya pemberian sanksi terhadap pegawai yang melakukan pelanggaran dan penyimpangan dari aturan yang berlaku.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka penulis merumuskan masalah yaitu:

1. Seberapa besar pengaruh tujuan dan kemampuan yang dimiliki oleh seorang pegawai terhadap kinerja pegawai pada Biro Keuangan di Perum Perhutani Unit III Jawa Barat dan Banten ?
2. Seberapa besar pengaruh balas jasa terhadap kinerja pegawai pada Biro Keuangan di Perum Perhutani Unit III Jawa Barat dan Banten ?
3. Seberapa besar pengaruh sanksi hukuman terhadap kinerja pegawai pada Biro Keuangan di Perum Perhutani Unit III Jawa Barat dan Banten ?
4. Seberapa besar pengaruh tujuan dan kemampuan, balas jasa serta sanksi hukuman yang dimiliki oleh seorang pegawai secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Biro Keuangan di Perum Perhutani Unit III Jawa Barat dan Banten ?

1.4. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui besaran pengaruh tujuan dan kemampuan yang dimiliki oleh seorang pegawai terhadap kinerja pegawai pada Biro Keuangan di Perum Perhutani Unit III Jawa Barat dan Banten;
2. Untuk mengetahui besaran pengaruh balas jasa yang diberikan kepada seorang pegawai terhadap kinerja pegawai pada Biro Keuangan di Perum Perhutani Unit III Jawa Barat dan Banten;
3. Untuk mengetahui besaran pengaruh sanksi hukuman yang diberikan kepada seorang pegawai terhadap kinerja pegawai pada Biro Keuangan di Perum Perhutani Unit III Jawa Barat dan Banten;
4. Untuk mengetahui besaran pengaruh tujuan dan kemampuan, balas jasa dan sanksi hukuman yang dimiliki dan diberikan kepada pegawai secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Biro Keuangan di Perum Perhutani Unit III Jawa Barat dan Banten.

1.5. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

Secara teoritis penelitian ini berguna untuk mengembangkan konsep atau teori-teori tentang ilmu Administrasi Negara yang terkait dengan disiplin kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai, dan hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi perkembangan kepustakaan mengenai disiplin kerja dan kinerja pegawai.

2. Kegunaan Praktis

- a. Untuk lembaga, hasil penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan dalam mencari jalan keluar untuk memecahkan masalah rendahnya disiplin yang dimiliki pegawai,

guna meningkatkan kinerja pegawai pada Biro Keuangan di Perum Perhutani Unit III Jawa Barat dan Banten;

- b. Untuk peneliti, penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan mengenai disiplin yang dimiliki oleh pegawai serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai, sehingga ketika peneliti bekerja pada bidang yang sama, peneliti akan mampu mengaplikasikan hasil dari penelitian yang telah dilaksanakannya;
- c. Untuk umum, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan informasi bagi pihak yang berkepentingan dengan masalah yang diteliti oleh peneliti.

1.6. Kerangka Pemikiran

Keberhasilan suatu organisasi dalam hal pencapaian tujuannya yaitu didukung dengan adanya pegawai yang berkualitas dan memiliki sikap taat dan patuh terhadap peraturan yang telah ditentukan. Dengan tingkat disiplin yang baik maka tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi akan tercapai.

Berkaitan dengan hal tersebut Hasibuan (2007 : 193) dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia, mengemukakan bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Sedangkan menurut Drs. Muchdarsyah Sinungan (2009 : 146) dalam bukunya yang berjudul : Produktivitas Apa dan Bagaimana. Mengemukakan bahwa :

“Disiplin adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang ditetapkan baik oleh pemerintah atau etik, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu”.

Menurut Keith Davis mengenai disiplin kerja yang di kutip oleh Mangkunegara (2011 : 129) dalam bukunya yang berjudul : Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, mengemukakan bahwa :

“Dicipline is management action to enforce organization standards”. Berdasarkan pendapat Keith Davis, disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk mempertahankan pedoman-pedoman organisasi”.

Setelah membahas beberapa definisi dari disiplin kerja, peneliti akan membahas lebih lanjut mengenai indikator dari disiplin kerja. Menurut Hasibuan (2007 : 194) dalam bukunya yang berjudul : Manajemen Sumber Daya Manusia pada dasarnya terdapat banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, di antaranya :

1. Tujuan dan kemampuan;
2. Teladan pemimpin;
3. Balas jasa;
4. Keadilan;
5. Waskat;
6. Sanksi hukuman;
7. Ketegasan;
8. Hubungan kemanusiaan.

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka peneliti hanya mengambil tiga dimensi disiplin kerja yang diambil dari teori Malayu Sahibuan (2007:194), yaitu :

1. Tujuan dan kemampuan, ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya;
2. Balas jasa (gaji dan kesejahteraan), ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula;
3. Sanksi hukuman, berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

Menurut Faustino Cardosa Gomes yang dikutip oleh Mangkunegara (2012 : 9) dalam bukunya yang berjudul : Evaluasi Kinerja SDM, mengemukakan definisi kinerja karyawan sebagai “Ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas”.

Menurut Mangkunegara (2012 : 9) dalam bukunya yang berjudul : Evaluasi Kinerja SDM, mengemukakan bahwa :

“Kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut LAN RI yang dikutip oleh Pasolong (2013 : 175) dalam bukunya yang berjudul : Teori Administrasi Publik, merumuskan :

“Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi”.

Konsep kinerja yang dikemukakan LAN RI lebih mengarahkan kepada acuan kinerja suatu organisasi publik yang cukup relevan sesuai dengan strategi suatu organisasi yakni dengan misi dan visi yang lain yang ingin dicapai.

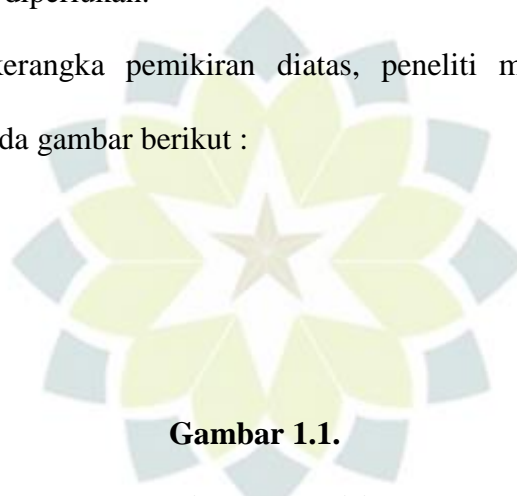
Untuk mengukur optimal atau tidaknya suatu kinerja menurut Miner yang dikutip oleh Sudarmanto (2009 : 11) dalam bukunya yang berjudul : kinerja dan pengembangan kompetensi SDM mengemukakan empat dimensi yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja, yaitu :

1. Kualitas, yaitu : Tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan;
2. Kuantitas, yaitu : jumlah pekerjaan yang dihasilkan;
3. Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu : tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang;
4. Kerjasama dengan orang lain dalam bekerja.

Sementara menurut Jerry Harbour yang di kutip oleh sudarmanto (2009 : 13) dalam bukunya yang berjudul : Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM merekomendasikan pengukuran kinerja dengan 6 aspek, yaitu :

- a. Produktivitas, kemampuan dalam menghasilkan produk barang dan jasa;
- b. Kualitas, pemroduksian barang dan jasa yang dihasilkan memenuhi standar kualitas;
- c. Ketepatan waktu (*timeliness*), waktu yang diperlukan dalam menghasilkan produk barang dan jasa tersebut kemudian sampai kepada pengguna/ konsume;
- d. Penggunaan sumber daya, sumber daya yang diperlakukan dalam menghasilkan produk barang dan jasa tersebut;
- e. Biaya, biaya yang diperlukan.

Maka, berdasarkan kerangka pemikiran diatas, peneliti mengemukakan paradigma penelitian, sebagaimana pada gambar berikut :



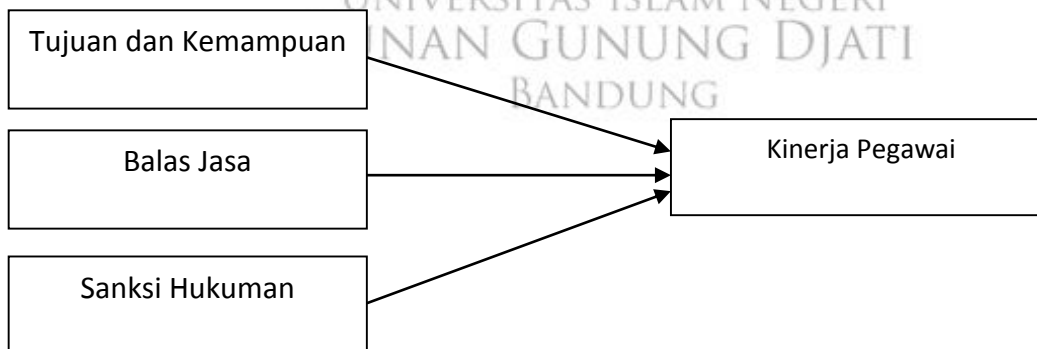
Gambar 1.1.
Paradigma Penelitian

Disiplin Kerja (X)

Kinerja Pegawai (Y)

Hasibuan (2007:194)

Sudarmanto (2009:11)



(Sumber : diolah oleh peneliti)

1.7. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran yang dikemukakan diatas, maka penulis mengemukakan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. H_1 Tujuan dan kemampuan pegawai berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai;
 H_0 Tujuan dan kemampuan pegawai tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. H_1 Balas jasa berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai;
 H_0 Balas jasa tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. H_1 Sanksi hukuman berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai;
 H_0 Sanksi hukuman tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Pegawai.
3. H_1 Tujuan dan kemampuan, balas jasa, serta sanksi hukuman berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai;
 H_0 Tujuan dan kemampuan, balas jasa, serta sanksi hukuman tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.