

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manajemen SDM merupakan pengembangan sumber daya manusia yang berfungsi melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengawasan dan pengendalian serta melakukan inisiatif terhadap pengembangan organisasional sebuah organisasi atau perusahaan.

Pada dasarnya, perusahaan atau organisasi membutuhkan manajemen sumber daya manusia atau biasanya disebut *Human Resource* yang bertanggung jawab untuk mengurus kebutuhan perusahaan yang terkait dengan sumber daya manusia sehingga semua kegiatan atau pekerjaan berjalan dengan efektif dan efisien. Dalam menjalankan kegiatan organisasi, dibutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dibidangnya masing-masing. Sumber daya manusia juga diperlukan agar kegiatan yang akan dilaksanakan dapat berjalan dengan baik dan mencapai target yang diinginkan.

Manajemen sumber daya manusia meliputi kemampuan dan potensi yang dimiliki pimpinan dan pegawai dalam sebuah organisasi. Perlu di sadari bahwa pegawai mempunyai potensi dan bakat yang harus dikembangkan untuk kepentingan organisasi atau instansi. Pimpinan perlu menciptakan suasana yang kondusif untuk dapat mengaplikasikan kemampuan pegawai dalam organisasi atau instansi.

Pada prinsipnya fungsi manajemen sumber daya manusia mencakup beberapa aktivitas yang secara signifikan mempengaruhi keseluruhan area kerja suatu organisasi yang terdiri atas perencanaan, pengangkatan dan pemberhentian kerja, pengupahan tunjangan, penilaian kinerja, penghargaan dan pengembangan karir, pelatihan, keselamatan kerja, kepemimpinan, serta produktivitas.

Drs. Melayu S. P Hasibuan (2017) dalam bukunya, mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan atau organisasi, karyawan, dan masyarakat. Sedangkan menurut John B. Miner dan Mary Green Miner (1973) manajemen personalia didefinisikan sebagai suatu proses pengembangan, menerapkan, dan menilai kebijakan-kebijakan, prosedur-prosedur, metode-metode, dan program-program yang berhubungan dengan individu karyawan dalam organisasi.

Tidak hanya itu, tujuan selanjutnya adalah menerapkan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur sumber daya manusia yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.

Peranan adanya manajemen sumber daya manusia adalah untuk mencapai tujuan perusahaan, yang melibatkan tenaga kerja manusia yang ada di dalamnya yang bukan hanya cakap dan terampil, namun juga harus memiliki kemauan serta kesungguhan dalam bekerja secara efektif dan efisien.

Kecamatan Danau Kerinci Barat terbentuk dari hasil pemekaran dari Kecamatan Keliling Danau. Kantor Camat Danau Kerinci Barat memiliki kegiatan

dalam menyajikan data tentang kondisi geografi, pemerintahan, kependudukan, pendidikan, kesehatan, agama, pertanian, industri, perdagangan, dan keuangan serta menyajikan perkembangan dan pembangunan yang ada di Kecamatan Danau Kerinci Barat.

Desa yang tergabung dalam Kecamatan Danau Kerinci Barat terdiri dari Pancuran Tiga, Tanjung Pauh Mudik, Bukit Pulai, Sumur Jauh, Permai Baru, Tanjung Pauh Hilir, Serumpun Pauh, Pondok Siguang, Koto Tengah, Semerap, Koto Baru Semerap, Pasar Semerap, dan Koto Patah.

Menurut Sutrisno (2016) Disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Berdasarkan hasil wawancara antara peneliti dan pegawai yang bekerja di Kantor Camat Danau Kerinci Barat masih ada pegawai Kantor Camat Danau Kerinci Barat yang melakukan tindakan indisipliner seperti terlambat hadir bekerja dan terlambat datang kembali ke tempat bekerja saat jam istirahat. Disiplin kerja yang baik tidak hanya disebabkan oleh gaji yang tinggi tetapi terdapat pula hal-hal penting yang dapat meningkatkan disiplin kerja seperti disiplin waktu saat datang dan pulang, tanggung jawab dalam mengerjakan tugas, kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku, melaksanakan tugas-tugas sampai selesai dan penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan.

Menurut Sutrisno (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
5. Ada tidaknya pengawasan pemimpin.
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Hal ini dapat dilihat dari cara pegawai dalam memenuhi dan menyelesaikan tugasnya serta bagaimana hubungan sosialnya baik dengan atasan atau sesama dalam bekerja, menaati peraturan yang telah ditentukan, serta sikap tanggung jawabnya dalam menyelesaikan pekerjaannya tanpa ada rasa keterpaksaan. Oleh karena itu, pengawasan dan kepemimpinan yang baik serta memberikan sanksi terhadap pelanggaran disiplin dapat memberikan motivasi kepada pegawai agar tidak melanggar peraturan yang telah ditetapkan sehingga tujuan Kantor Camat Danau Kerinci Barat dapat tercapai dengan efektif dan efisien.

Menurut Handoko (2016) Pengawasan adalah penemuan dan penerapan cara dan peralatan untuk menjamin bahwa rencana telah dilaksanakan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

Mengenai pengawasan pada Kantor Camat Danau Kerinci Barat yang dapat dilihat dari variabel pengawasan adalah pimpinan Kantor Camat Danau Kerinci Barat tidak melakukan pengawasan secara langsung serta rutin dan teratur atau hanya kadang-kadang saja sehingga mengakibatkan banyak pegawai datang terlambat dan bahkan ada yang datang hanya untuk mengisi absen saja lalu keluar kantor dengan berbagai alasan. Pemimpin harus memberikan tindakan tegas terhadap setiap pelanggaran dan menentukan prosedur kerja yang jelas dan mudah dipahami sehingga pegawai dapat mencapai standar yang telah ditetapkan. Infrastruktur yang tidak memadai dan tidak lengkap juga menjadi kendala bagi para pegawai Kantor Camat Danau Kerinci Barat untuk bekerja secara maksimal. Evaluasi sangat dibutuhkan dalam pengawasan agar dapat dibandingkan dengan standar tujuan sehingga bisa dijadikan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan.

Menurut Veithzal Rivai dan Ella Jauvani (2014) sanksi adalah hukuman disiplin yang dijatuhkan pimpinan organisasi kepada pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur pimpinan organisasi.

Pemberian sanksi masih belum cukup tegas pada Kantor Camat Danau Kerinci Barat sehingga masih ada pegawai yang melanggar aturan atau melakukan tindakan indisipliner. Sanksi diperlukan agar terciptanya kedisiplinan. Setiap yang melakukan pelanggaran harus dikenakan sanksi agar dapat memberikan efek jera sehingga pegawai takut untuk melanggar aturan. Pemberian sanksi harus konsisten dan tidak membeda-bedakan agar tindakan indisipliner berkurang sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut Kartono (2010) Kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Pimpinan Kantor Camat Danau Kerinci Barat kurang mampu mengendalikan bawahannya sehingga mengakibatkan banyak pegawai yang datang terlambat dan bahkan ada yang datang hanya untuk mengisi absen saja lalu keluar kantor dengan berbagai alasan. Sebagai seorang pemimpin Camat harus mampu memotivasi, mengarahkan anggotanya dalam melaksanakan tugas dan mendorong anggotanya agar terlibat aktif dalam pengambilan keputusan. Pimpinan Kantor Camat Danau Kerinci Barat juga harus memperhatikan lingkungan kerja anggotanya agar mereka dapat bekerja dengan nyaman demi tercapainya tujuan organisasi.

Penelitian sebelumnya oleh Lia Watimah (2017) menyatakan bahwa tidak seluruh variabel independen mempunyai pengaruh variabel dependen, melainkan hanya satu variabel independen yang berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu variabel sanksi hukum.

Dari penjelasan di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **PENGARUH PENGAWASAN, SANKSI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI DANAU KERINCI BARAT.**

1.2 Rumusan dan Batasan Masalah

1. Apakah terdapat Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai secara Parsial pada Kantor Camat Danau Kerinci Barat dan berapa besar pengaruhnya?
2. Apakah terdapat Pengaruh Sanksi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai secara Parsial pada Kantor Camat Danau Kerinci Barat dan berapa besar pengaruhnya?
3. Apakah terdapat Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai secara Parsial pada Kantor Camat Danau Kerinci Barat dan berapa besar pengaruhnya?
4. Apakah terdapat pengaruh Pengawasan, Sanksi dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai secara Simultan pada Kantor Camat Danau Kerinci Barat dan berapa besar pengaruhnya?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai secara Parsial pada Kantor Camat Danau Kerinci Barat dan besarnya pengaruh tersebut.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Sanksi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai secara Parsial pada Kantor Camat Danau Kerinci Barat dan besarnya pengaruh tersebut.

3. Untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai secara Parsial pada Kantor Camat Danau Kerinci Barat dan besarnya pengaruh tersebut.
4. Untuk mengetahui Pengaruh Pengawasan, Sanksi dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai secara Simultan pada Kantor Camat Danau Kerinci Barat dan besarnya pengaruh tersebut.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat seperti :

1.4.1 Manfaat Akademis

1. Penelitian ini memberikan manfaat kepada penulis untuk mengetahui Pengaruh Pengawasan, Sanksi dan Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai.
2. Untuk menambah dan memperluas wawasan pengetahuan tentang sumber daya manusia khususnya tentang Pengaruh Pengawasan, Sanksi dan Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan referensi akademik, terutama mengenai pengaruh Pengawasan, Sanksi dan Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Camat Danau Kerinci Barat.
3. Untuk menambah referensi bagi peneliti dimasa yang akan datang dan juga berguna bagi pihak yang berkepentingan. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi sarana pengembangan ilmu pengetahuan yang secara teoritis dipelajari di bangku perkuliahan.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar penelitian lanjutan dan sebagai dasar pemikiran dalam pengembangan pembelajaran untuk melanjutkan penelitian dalam meningkatkan pembelajaran menanggapi Pengaruh Pengawasan, Sanksi dan Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai.
2. Bagi penulis hasil penelitian ini menjadi ilmu pengetahuan yang secara teoritis dipelajari di bangku perkuliahan serta untuk mengetahui kondisi yang sebenarnya mengenai Pengaruh Pengawasan, Sanksi, dan Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai baik secara langsung atau secara tidak langsung yang ada pada pegawai Kantor Camat Danau Kerinci Barat.

