

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Indonesia pada saat ini sedang bersiap menghadapi implementasi Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) yang akan berlaku pada Desember 2015. Dirut PT (Persero) Sucofindo Bachder Djohan menyampaikan, pemerintahan baru Jokowi memberikan harapan baru bagi BUMN, terutama dalam menghadapi persaingan global dan Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) 2015. Bachder mengatakan Menteri Rini memiliki kemampuan dalam memajukan daya saing BUMN menghadapi MEA 2015. Dia meyakini, Rini memiliki kompetensi dan kredibilitas yang tidak diragukan lagi dalam membangun dan meningkatkan kinerja BUMN-BUMN di tengah persaingan yang semakin ketat saat ini. (diambil dari <http://economy.okezone.com> yang diakses pada tanggal 3 November 2014) <sup>1</sup>

Menteri Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Rini Soemarno memiliki cara mendongkrak perekonomian Indonesia, yakni dengan cara “menjual” potensi BUMN. "Bahwa kita harus mulai memikirkan bagaimana kita memanfaatkan BUMN untuk mengembangkan perekonomian," papar Rini di Istana Negara, Jakarta, Kamis (30/10/2014). Rini pun menginginkan agar BUMN yang bergerak di sektor strategis dapat menjadi *agen of development*.

"Sehingga BUMN itu digunakan sebagai *agen of development*, perusahaan-perusahaan yang dapat didorong khususnya untuk infrastruktur, seperti PT KAI, PT Pelindo dan lainnya," sebutnya. (diambil dari <http://economy.okezone.com> yang diakses pada tanggal 3 November 2014) <sup>2</sup>

Agar BUMN yang bergerak di sektor strategis dapat menjadi *agen of development* dan dapat mengembangkan perekonomian Indonesia, maka kinerja (perusahaan) BUMN-BUMN di tengah persaingan yang semakin ketat saat ini haruslah ditingkatkan. Peningkatan kinerja perusahaan tidak akan terlepas dari peningkatan kinerja karyawannya. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Salah satu upaya instansi dalam mempertahankan kinerja pegawainya adalah dengan cara memberikan pengawasan terhadap pegawai yang merupakan salah satu faktor penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Kinerja berkaitan dengan tingkat absensi, semangat kerja, keluhan-keluhan, ataupun masalah vital instansi. Dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat bahkan persaingan global setiap pegawai belum tentu bersedia mengerahkan usaha yang dimilikinya secara optimal, sehingga masih di perlukan adanya pendorong agar seseorang mau menggunakan seluruh potensinya untuk bekerja.

Perusahaan harus mampu mengoptimalkan dalam pengelolaan sumber daya manusia yang dimilikinya sehingga perusahaan dapat terus beroperasi, maka perusahaan perlu

memperhatikan dan menciptakan disiplin kerja. Agar disiplin kerja dapat tumbuh pada setiap diri karyawan, maka perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat menimbulkan disiplin kerja diantaranya adalah pengawasan atasan. Menurut Santoso (1986), pada dasarnya penanggung jawab utama untuk menumbuhkan, mengembangkan serta memelihara disiplin kerja terletak di tangan atasan. Tanpa adanya pengawasan atasan akan menimbulkan penyimpangan dalam melaksanakan pekerjaan. Semua perusahaan atau organisasi pasti memiliki standar perilaku yang harus dilakukan dalam pekerjaannya baik secara tertulis maupun tidak tertulis, dan menginginkan pegawai untuk mematuhi sebagai upaya meningkatkan produktivitas. Seperti yang dikatakan oleh Nitisemito (1983), disiplin adalah suatu tingkah laku dan perbuatan sesuai dengan peraturan-peraturan baik tertulis maupun tidak. Namun, dalam kenyataannya yang ada di lapangan ditemui beberapa masalah yaitu masih kurangnya kesadaran karyawan untuk menaati dan menghargai peraturan seperti memakai perlengkapan yang tidak lengkap (helm, masker, sepatu dan alat pelindung), selain itu seringkali beberapa karyawan yang datang terlambat tidak sesuai dengan jadwal, tidak bekerja dengan sungguh-sungguh pada saat jam kerja seperti “mengobrol” sesama rekan kerja padahal bukan jam istirahat, dan merokok pada tempat yang tidak tepat yang jelas di tempat tersebut terdapat peringatan dilarang merokok. Oleh karena itu di butuhkan pengawasan untuk menciptakan efektivitas kinerja pegawai. Maka, salah satu tugas penting atasan suatu perusahaan adalah menjalankan pengawasan dengan baik yang sekiranya dapat memberikan dorongan yang dapat meningkatkan dedikasi dan pengabdian, memperbaiki sikap mental, etos kerja dan integritas, sehingga masalah-masalah tadi tidak terjadi.

Pabrik Gondorukem dan Terpentin yang di beri nama Sindangwangi adalah salah satu pabrik yang merupakan milik perusahaan BUMN Perum Perhutani yang berlokasi di Desa Nagreg kecamatan Nagreg Kabupaten Bandung atau masuk dalam wilayah kerja Kesatuan Pemangku Hutan (KPH) Bandung Utara yang pembangunanya diresmikan oleh Menteri Kehutanan Ir.Hasrul Harahap pada tanggal 27 Agustus 1991. Pabrik yang bergerak dalam mengolah getah pohon pinus yang di proses melalui destilasi dan filtrasi getah pinus yang menghasilkan proses akhir yaitu produk gondorukem dan terpentin. Gondorukem dan derivatnya digunakan sebagai bahan tambahan atau campuran antara lain pada industri ban, industri lem, industri tinta, industri cat dan Batik sedangkan terpentin dan derivatnya digunakan sebagai bahan tambahan atau campuran antara lain pada industri farmasi, pengencer cat dan karbol dengan bahan baku getah pohon pinus mentah yang diperoleh dari 12 KPH (kesatuan pemangku hutan) produksi getah pinus lingkup wilayah Perum Perhutani unit III Jawa Barat dan Banten. Saat ini, produk Gondorukem dan Terpentin sebanyak 80% dipasarkan atau di ekspor ke mancanegara, antara lain ke negara China, Singapura, India dan Amerika Serikat, sedangkan 20% nya lagi di pasarkan di dalam negeri untuk kebutuhan sektor industri dalam negeri.

Berdasarkan pengamatan di lapangan kondisi sebagian pegawai Pabrik Gondorukem dan Terpentin Sindangwangi (Perum Perhutani) tidak menaati peraturan yang ditetapkan instansi. Hal itu terlihat dengan masih adanya pegawai yang masuk terlambat tidak sesuai waktu, selain itu terdapat pegawai yang mengobrol pada saat jam kerja, masih adanya perilaku pegawai yang tidak menaati peraturan perusahaan seperti

tidak memakai peralatan dan merokok bukan pada tempatnya yang sesuai dengan ketetapan perusahaan.

Apabila hal ini dibiarkan terus-menerus, maka dapat merugikan perusahaan. Disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai, pernyataan ini diperkuat dengan adanya pendapat dari Malayu S.P Hasibuan (2000) “ Semakin baik disiplin kerja seseorang, maka semakin tinggi hasil prestasi kerja (kinerja) yang akan dicapai. Maka sangatlah penting peranan pengawasan atasan terhadap terbentuknya perilaku disiplin kerja karyawan.

Berdasarkan pemaparan diatas, maka peneliti tertarik untuk mengambil penelitian dengan judul **“PENGARUH PENGAWASAN ATASAN TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PABRIK GONDORUKEM DAN TERPENTIN SINDANGWANGI KABUPATEN BANDUNG”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Sebelum diuraikan permasalahan penelitian ini, maka terlebih dahulu akan dijelaskan istilah dari masalah.

Sugiyono (2005) berpendapat pengertian masalah merupakan penyimpangan dari apa yang seharusnya dengan apa yang terjadi, penyimpangan antara teori dan praktek, penyimpangan antara aturan dengan pelaksanaan, dan penyimpangan antara pengalaman masa lampau dengan yang terjadi yang sekarang.

Dalam penelitian ini,peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Seberapa besar tingkat pengawasan pada karyawan Pabrik Gondorukem dan Terpentin Sindangwangi Kabupaten Bandung?
2. Seberapa besar tingkat disiplin kerja karyawan Pabrik Gondorukem dan Terpentin Sindangwangi Kabupaten Bandung?
3. Seberapa besar pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan bagian produksi Pabrik Gondorukem dan Terpentin Sindangwangi Kabupaten Bandung?

### **1.3 Tujuan penelitian**

Sutrisno Hadi (1991), berpendapat bahwa “Tujuan penelitian adalah untuk menemukan, mengembangkan atau menguji kebenaran suatu ilmu pengetahuan, menemukan berarti berusaha mendapatkan suatu untuk mengisi kekosongan maupun kekurangan, mengembangkan berarti memperluas dan menguji lebih dalam apa yang ada, sedangkan menguji kebenaran dilakukan jika apa yang sudah ada masih diragukan”.

Adapun tujuan dalam penelitian ini antara lain :

1. Untuk menguji dan mengetahui seberapa besar tingkat pengawasan pada karyawan Pabrik Gondorukem dan Terpentin Sindangwangi Kabupaten Bandung.
2. Untuk menguji dan mengetahui seberapa besar tingkat disiplin kerja karyawan Pabrik Gondorukem dan Terpentin Sindangwangi Kabupaten Bandung.
3. Untuk menguji dan mengetahui seberapa besar pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan bagian produksi Pabrik Gondorukem dan Terpentin Sindangwangi

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Dalam penelitian ini ada dua manfaat yang dapat diperoleh, manfaat yang pertama adalah manfaat teoritis, manfaat ini dimaksudkan sebagai langkah pengembangan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan teori, sedangkan manfaat yang kedua adalah manfaat praktis, yaitu pemecahan permasalahan secara nyata. Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

### **1. Manfaat Teoritis**

Sumbangan bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya manajemen dalam aspek pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai.

### **2. Manfaat praktis**

- a. Memberikan masukan dan sumbangan pemikiran pada pihak yang terkait dalam upaya peningkatan disiplin, khususnya di Pabrik Gondorukem dan Terpentin Sindangwangi.
- b. Dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan terkait aktivitas pengawasan kedisiplinan pegawai.