

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Pemilihan Judul

Negara kita merupakan negara yang berkembang dan banyak melaksanakan pembangunan – pembangunan disegala aspek. Dalam melaksanakan proses pembangunan ini, semua rakyat ikut terlibat dan pihak Pemerintah sebagai pelaksana dalam menunjang pembangunan yang baik.

Untuk meningkatkan disiplin yang baik adalah hal yang sulit, karena banyaknya faktor yang mempengaruhi, baik itu dalam pribadi seseorang maupun dari lingkungan sekitarnya. Dari hasil wawancara penulis dengan pihak karyawan **Badan Pemberdayaan Masyarakat (BPM) Kota Bandung** khususnya SDM, masih ada sebagian karyawan yang tidak mentaati setiap peraturan yang berlaku, hal tersebut terlihat dengan tidak disiplinnya karyawan dengan datang terlambat dari waktu yang di tetapkan, hal tersebut sangat mengganggu berjalannya operasional perusahaan. Untuk itu perusahaan memberlakukan peraturan agar yang melanggar mendapatkan hukuman agar dapat memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan, dalam menciptakan tata tertib yang baik diperusahaan.

Dari hasil pengukuran tersebut perusahaan memberlakukan peraturan yang dapat menentukan tindakan apa yang harus diambil guna meningkatkan disiplin kerja karyawan. **T. Hani Handoko dalam buku MSDM (2001:193)** mengatakan bahwa: “Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-sandar organisasional.. Karyawan adalah mahluk sosial yang menjadi kekayaan bagi

perusahaan. Sebagai manusia, karyawan memiliki pikiran dan perasaan yang dapat mempengaruhi terhadap pekerjaannya.

Karyawan memiliki batasan dalam kegiatan operasional perusahaan sehingga menetapkan peraturan untuk kelancaran proses produksi. Atas hal tersebut diharapkan karyawan dapat mengikuti peraturan sesuai dengan kebutuhan yang ada. Disiplin yang dimiliki karyawan dipengaruhi oleh faktor kepuasan kerja mereka, dimana semakin puas karyawan dalam pekerjaannya maka disiplin kerja karyawan itu menjadi meningkat.

Sumber daya terpenting yang menentukan jalannya operasi perusahaan adalah manusia. Manusia ini sangat kompleks sifatnya dan memiliki hal-hal yang khusus mengenai sikap tingkah laku dan kebiasaan yang terbentuk oleh lingkungan dan pengalamannya.

Disiplin kerja adalah faktor yang dituntut oleh perusahaan sebagai kebutuhan dan konsekuensi seseorang dalam bekerja karena disiplin kerja karyawan dapat mempengaruhi kepuasan dalam bekerja, bila kepuasan kerja terpenuhi dengan baik, maka akan dicerminkan pada disiplin kerjanya. Dalam penulisan Laporan Tugas Akhir ini penulis menggunakan metode deskriptif, yang bertujuan mengumpulkan data dan informasi diperoleh selama penelitian kemudian diproses dan dianalisis dengan menggunakan dasar-dasar teori yang ada sehingga dapat memperjelas gambaran mengenai objek yang diteliti.

Alasan-alasan tersebut disebabkan salah satunya karena karyawan merasa tidak puas dan merasa diabaikan oleh perusahaan sehingga semangat dalam

bekerjanya kurang. Hal ini jelas berpengaruh terhadap perusahaan dan dapat menurunkan produktivitas perusahaan seluruhnya.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul : “ **SUATU TINJAUAN TENTANG PELAKSANAAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN DI BADAN PEMBERDAYAAN MASYARAKAT (BPM) KOTA BANDUNG** ”

1.2 Identifikasi Masalah

Bekerjanya karyawan mempunyai tujuan yang disebabkan oleh adanya kebutuhan yang harus dipenuhinya dan mereka berharap mendapatkan lewat bekerja.harapan mereka bekerja akan sesuai dengan kenyataan, namun situasi yang harapkan mereka bekerja akan sesuai dengan kenyataan, namun situasi yang sebenarnya sering kali kebutuhan mereka tidak dapat terpenuhi. Hal inilah yang dapat menimbulkan ketidak puasan dalam diri mereka.

Displin kerja merupakan hal yang paling penting bagi perusahaan dalam melaksanakan tanggungjawab kepada perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan yang berkembang pesat

Kedisiplinan juga disepakati oleh kedua belah pihak dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia. Oleh karena itulah harus adanya keseimbangan diantaranya.

Maka dapat dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja karyawan dapat menentukan keberhasilan dalam suatu perusahaan. Sehubungan dengan hal tersebut diatas, penulis mencoba mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan disiplin kerja karyawan yang ada di Badan Pemberdayaan Masyarakat (BPM) Kota Bandung ?
2. Faktor – faktor apa saja yang menghambat Badan Pemberdayaan Masyarakat (BPM) Kota Bandung dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan ?
3. Bagaimana upaya-upaya pengembangan faktor – faktor yang menghambat Badan Pemberdayaan Masyarakat (BPM) Kota Bandung dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan ?

1.3 Maksud dan Tujuan Kerja Praktik

Penulis memiliki maksud melakukan kerja praktik yaitu untuk memperoleh data, informasi dan menganalisis data ini, sehingga bisa ditarik kesimpulan dan saran tentang pelaksanaan disiplin kerja karyawan di Badan Pemberdayaan Masyarakat (BPM) Kota Bandung sedangkan tujuan dilakukan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan disiplin kerja yang ada di Badan Pemberdayaan Masyarakat (BPM) Kota Bandung
2. Untuk mengetahui faktor – faktor yang menghambat Badan Pemberdayaan Masyarakat (BPM) Kota Bandung dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan.
3. Untuk mengetahui bagaimana upaya-upaya pengembangan faktor – faktor yang menghambat Badan Pemberdayaan Masyarakat (BPM) Kota Bandung .dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan

1.4 Kegunaan Tugas Akhir

Penelitian ini diharapkan memberikan kegunaan dari segi aspek pengembangan ilmu dan aspek praktis.

1. Aspek Pengembangan Ilmu

Penelitian ini diharapkan menambah wawasan dalam penelitian ilmu manajemen khususnya yang menyangkut bidang Sumber Daya Manusia dalam kaitan disiplin kerja.

2. Aspek Praktis

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi berbagai tempat di lembaga yang berkaitan dengan kegiatan disiplin kerja dilakukan.

Selain itu juga, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi:

1. Bagi Penulis

Agar bisa menambah wawasan serta pengetahuan penulis dengan cara membandingkan antara teori yang sudah diterima selama perkuliahan dengan kenyataan yang sesungguhnya. Dan sebagai salah satu syarat dalam menempuh Ujian Akhir Diploma III Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Manajemen Universitas Widyatama.

2. Bagi Lembaga

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan baik berupa saran atau koreksi sehingga dapat membantu masalah yang mereka hadapi.

3. Bagi Rekan-rekan Mahasiswa

Semoga dapat menambah pengetahuan sebagai bahan masukan bagi penelitian selanjutnya.

1.5 Kerangka Pemikiran

Disiplin kerja sangat mempengaruhi perkembangan suatu Lembaga dan disiplin kerja digunakan untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja. Tanpa adanya sistem kerja maka karyawan akan bekerja sesuai dengan keinginannya sendiri, karena tidak ada hukuman atau bentuk peraturan yang harus mereka turuti. Jelasnya Lembaga sulit mencapai tujuannya, jika karyawan tidak mematuhi peraturan-peraturan Lembaga tersebut.

Dengan disiplin baik, semangat kerja, modal kerja, efisiensi dan efektivitas kerja karyawan akan meningkat. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan Lembaga, karyawan dan masyarakat. Jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu Lembaga dalam mewujudkan tujuannya.

Untuk itu penulis akan memberikan beberapa definisi tentang disiplin kerja sebagai berikut :

Menurut Mangkunegara (2001:129)

" Disiplin kerja adalah pelaksanaan manajemen untuk memperoleh pedoman-pedoman organisasi "

Menurut Hasibuan (2001 ;193)

" Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan orang-orang yang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku "

Disiplin kerja adalah suatu bentuk dari pencapaian dari perusahaan sehingga disiplin kerja semakin berkembang dengan berbagai bentuk kedisiplinan. Ada dua bentuk disiplin kerja menurut Mangkunegara (2001;129)

1. Disiplin Preventif

Disiplin Preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mematuhi dan mengikuti pedoman kerja, aturan-aturan yang telah

digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan. Suatu sistem khusus disiplin preventif yaitu :

- a. pelanggaran pertama akan memberikan peringatan secara lisan dari atasan
- b. pelanggaran kedua diberikan peringatan tertulis

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

Yang berguna dalam pendisiplinan korektif adalah :

- a. peringatan pertama dengan mengkomunikasikan semua peraturan terhadap pegawai
- b. sedapat mungkin kedisiplinan diterapkan supaya pegawai dapat memahami hubungan peristiwa yang dialami oleh pegawai
- c. konsisten yaitu para pegawai yang melakukan kesalahan yang sama maka hendaknya diberikan sanksi yang sesuai dengan kesalahan yang mereka buat.
- d. Bersifat pribadi maksudnya tindakan pendisiplinan ini tidak memandang secara individu tetapi setiap yang melanggar akan dikenakan sanksi yang berlaku bagi perusahaan.

1.6 Metode Tugas Akhir

Metode yang digunakan dalam penyusunan laporan tugas akhir ini adalah metode deskriptif, yaitu yang bertujuan mengumpulkan data dan informasi diperoleh selama penelitian kemudian diproses dan dianalisis dengan menggunakan dasar-dasar teori yang diteliti.

Teknik penelitian data diperlukan dalam penelitian ini meliputi:

1. Penelitian Lapangan (*Library Research*)

Cara ini dilakukan dengan meninjau secara langsung objek penelitian untuk memperoleh data prime. Cara pengumpulan data primer dilakukan melalui:

a. Observasi (*Observation*)

Metode ini merupakan pendekatan dengan melakukan pengamatan Visual secara langsung terhadap suatu penelitian. Semua data yang diperoleh diolah sedemikian rupa dan dijadikan sebagai bahan analisis dalam pembuatan Laporan Tugas Akhir.

b. Wawancara (*Interview*)

Yaitu diperoleh dengan cara mengadakan wawasan langsung dengan pihak-pihak bersangkutan khususnya bagian Sumber Daya Manusia.

2. Penelitian Kepustakaan (*Field Research*)

Cara ini dilakukan untuk memperoleh data sekunder yang menjadi landasan teori guna mendukung data yang diperoleh selama penelitian. Data diperoleh dari dan referensi lainya yang berhubungan dengan penelitian.

1.7 Lokasi dan Waktu Praktik Kerja

Lokasi dimana penulis melakukan kerja praktik yaitu pada Badan Pemberdayaan Masyarakat (BPD) di Pemerintahan Kota Bandung yang berlokasi di Jl. Wastukencana No. 2. Sedangkan pelaksanaan waktu kerja praktik dilakukan pada tanggal 24 Agustus 2006 s.d 24 September 2006

SECULDE
LAPORAN TUGAS AKHIR

Keterangan	Agustus	September	Oktober	Nov	Ket
* Persiapan Praktek	Minggu Ke-2				Kampus
* Persiapan Penyusunan LTA	Minggu Ke-3				Kampus
* Praktek Kerja Lapangan	Minggu Ke-3 Minggu Ke-4	Minggu Ke-1 Minggu Ke-2			BPM Pemkot
* LTA	Minggu Ke-4	Minggu Ke-1 Minggu Ke-3	Minggu Ke-1 Minggu Ke-3		Kampus