

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Sumber Daya Manusia (SDM) menempati tempat atau posisi yang penting terkait dengan usaha pencapaian tujuan. Sebabnya sumber daya manusia sebagai pelaksana setiap kegiatan dalam organisasi. Betapapun baiknya peralatan yang dimiliki tanpa adanya faktor manusia tidak akan ada artinya. Tanpa adanya Sumber Daya Manusia (SDM) maka sumber daya yang lain tidak dapat dimanfaatkan semaksimal mungkin. Manusia yang menggerakkan dan membuat sumber daya yang lainnya bergerak.

Sebuah perusahaan swasta maupun instansi pemerintah, manusia yang melaksanakan tugas dan kewajibannya disebut dengan pegawai. Mengingat betapa pentingnya posisi pegawai dalam suatu organisasi, maka dalam pelaksanaan kegiatannya diperlukan pegawai yang cakap dalam kemampuannya, kuat kemauannya, menghargai waktu, loyalitas yang tinggi pada organisasi, dapat melaksanakan kewajibannya untuk kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi serta bersikap disiplin dalam bekerja. Sebuah organisasi tentu tidak menginginkan pegawai yang bekerja seenak hatinya tetapi menginginkan pegawai yang bekerja dengan giat diikuti sikap disiplin kerja yang tinggi.

Seorang pegawai sudah sepantasnya dan seharusnya selalu mematuhi peraturan atau ketentuan yang ada dalam organisasi. Seperti halnya manusia yang lainnya, pegawai tetaplah manusia biasa makhluk ciptaan Tuhan. Kadangkala

pegawai melakukan kesalahan dan tindakan menyimpang dari peraturan. Misalnya masuk kerja atau masuk kantor terlambat, pulang kantor sebelum waktunya tanpa keterangan yang jelas, mengobrol seenaknya saat jam kantor, meninggalkan pekerjaan sesuka hatinya, tidak menyelesaikan tugasnya tepat waktu, keluar dari kantor tanpa izin, asyik membaca koran dan majalah seenaknya dengan meninggalkan pekerjaan sampai bermain *game* komputer. Bahkan saat jam kantor keluyuran tanpa keperluan yang jelas di luar kantor. Kesemuanya ini akan menghambat pencapaian tujuan dan menimbulkan efek negatif bagi organisasi.

Untuk menegakkan disiplin pada kantor Pangkalan Utama TNI Angkatan Laut (Lantamal) I Belawan tentu bukanlah hal yang mudah dalam suatu organisasi. Penggunaan ancaman dan kekerasan bukanlah suatu cara yang baik, tetapi suatu ketegasan dan keteguhan dalam penegakan peraturan. Dengan adanya peraturan dan pengawasan pimpinan atau atasan langsung diharapkan pegawai dapat bersikap disiplin dalam bekerja. Dengan sikap disiplin yang dimilikinya akan membuat lebih mudah untuk melakukan pengarahan dan pelaksanaan kerja bukan bekerja atas dasar ketakutan terhadap ancaman, hukuman, dan pimpinan. Namun diharapkan pegawai dapat bekerja atas dasar kesadaran diri yang tinggi demi tercapainya tujuan organisasi.

Perencanaan (*planning*) adalah proses untuk memutuskan tujuan-tujuan yang akan dicapai selama periode mendatang dan aktivitas-aktivitas yang harus dilakukan agar dapat mencapai tujuan tersebut. Sedangkan tenaga kerja adalah manusia yang berkerja di lingkungan suatu organisasi yang mempunyai potensi

baik dalam wujud potensi nyata fisik maupun psikis sebagai penggerak utama dalam mewujudkan eksistensi dan tujuan organisasi.

Perencanaan tenaga kerja adalah suatu proses untuk membuat rencana kebutuhan tenaga kerja dimulai dari perekrutan, pengembangan, pengendalian dalam rangka untuk mencapai cita-cita perusahaan atau organisasi dengan cara saling berintegrasi dengan baik.

Perencanaan tenaga kerja didesain untuk menjamin bahwa kebutuhan pegawai bagi suatu organisasi akan dapat terpenuhi secara tetap dan tepat. Namun demikian kenyataan di lapangan membuktikan bahwa sumber daya manusia yang tersedia di kantor Pangkalan Utama TNI Angkatan Laut (Lantamal) I Belawan masih kurang sumber daya manusia untuk melayani masyarakat sehingga dalam kontribusinya pada organisasi dipengaruhi perencanaan itu sendiri. Kelemahan pelayanan dilihat dari sudut tenaga kerja yaitu berhubungan dengan pengadaan pegawai yang kurang sesuai di bidang kerjanya, penyebaran tenaga pegawai yang belum merata, mutu pendidikan yang belum memadai.

Penilaian prestasi kerja merupakan proses untuk mengukur prestasi kerja pegawai berdasarkan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi, dengan cara membandingkan sasaran (hasil kerjanya) dengan persyaratan deskripsi pekerjaan yaitu standar pekerjaan yang telah ditetapkan selama periode tertentu. Standar kerja tersebut dapat dibuat baik secara kualitatif maupun kuantitatif.

Penilaian kinerja, terdapat benang merah yang dapat digunakan untuk menarik kesimpulan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu sistem penilaian

secara berkala terhadap kinerja pegawai yang mendukung kesuksesan organisasi atau yang terkait dengan pelaksanaan tugasnya. Proses penilaian dilakukan dengan membandingkan kinerja pegawai terhadap standar yang telah ditetapkan atau memperbandingkan kinerja antar pegawai yang memiliki kesamaan tugas.

Penilaian kinerja yang dilakukan pihak kantor Pangkalan Utama TNI Angkatan Laut (Lantamal) I Belawan untuk menciptakan gambaran yang tepat mengenai kinerja pegawai yang dinilai. Penilaian tidak hanya ditujukan untuk menilai dan memperbaiki kinerja yang buruk, namun juga untuk mendorong para pegawai untuk bekerja lebih baik lagi. Berkaitan dengan hal ini, penilaian kinerja membutuhkan standar pengukuran, cara penilaian dan analisa data hasil pengukuran, serta tindak lanjut atas hasil pengukuran.

Pengawasan merupakan salah satu unsur penting dalam suatu fungsi manajemen di bidang kerja tertentu. Tidak dapat dihindarkan bahwasannya suatu kinerja atau hasil kinerja dari seorang pegawai erat kaitannya dengan adanya pengawasan terhadap pegawai tersebut.

Sebaik apapun rencana pada kantor Pangkalan Utama TNI Angkatan Laut (Lantamal) I Belawan, bentuk organisasi, personil yang handal yang mampu melaksanakan apa yang menjadi tugasnya namun faktor pengawasan tetap memiliki peran yang sangat penting. Pengawasan dapat bersifat positif maupun negatif. Pengawasan positif mencoba untuk mengetahui apakah tujuan organisasi dapat dicapai dengan efisien dan efektif. Pengawasan negatif mencoba untuk menjamin bahwa kegiatan yang tidak diinginkan atau dibutuhkan tidak terjadi atau terjadi kembali.

Pengawasan diterapkan kantor Pangkalan Utama TNI Angkatan Laut (Lantamal) I Belawan belum berjalan dengan baik untuk mengurangi dan mencegah kesalahan dari pegawai. Pengawasan akan lebih efektif apabila dilakukan oleh pimpinan atau atasan langsung yang disebut pengawasan melekat. Pengawasan melekat merupakan proses pemantauan, memeriksa, dan mengevaluasi yang dilaksanakan secara berdaya guna dan berhasil guna oleh pimpinan unit organisasi kecil organisasi kerja terhadap sumber-sumber kerja untuk diperbaiki atau disarankan oleh pimpinan yang berwenang pada jenjang yang lebih tinggi demi tercapainya tujuan yang telah dirumuskan.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian karya ilmiah berupa skripsi dengan judul **“Analisis Faktor Perencanaan Tenaga Kerja, Penilaian Kinerja dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Kantor Pangkalan Utama TNI Angkatan Laut (Lantamal) I Belawan”**.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Identifikasi masalah berkenaan dengan penelitian ini:

1. Perencanaan tenaga kerja di kantor Pangkalan Utama TNI Angkatan Laut (Lantamal) I Belawan belum memadai karena penyebaran tenaga pegawai yang belum merata.
2. Penilaian kinerja yang dilakukan pihak kantor Pangkalan Utama TNI Angkatan Laut (Lantamal) I Belawan belum menciptakan gambaran yang tepat mengenai kinerja pegawai yang dinilai.

3. Pengawasan terhadap pegawai yang diterapkan kantor Pangkalan Utama TNI Angkatan Laut (Lantamal) I Belawan belum berjalan dengan baik.
4. Disiplin kerja pegawai pada kantor Pangkalan Utama TNI Angkatan Laut (Lantamal) I Belawan masih rendah karena penerapan penegakan disiplin bukanlah hal yang mudah dalam suatu organisasi.

### **1.3. Batasan Masalah**

Agar penelitian ini dapat dilakukan dengan baik dan terarah, sesuai dengan latar belakang, maka menjadi batasan masalah adalah: “Untuk menganalisis faktor perencanaan tenaga kerja, penilaian kinerja dan pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai di kantor Pangkalan Utama TNI Angkatan Laut (Lantamal) I Belawan”.

### **1.4. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh perencanaan tenaga kerja terhadap disiplin kerja pegawai di kantor Pangkalan Utama TNI Angkatan Laut (Lantamal) I Belawan?
2. Bagaimana pengaruh penilaian kinerja terhadap disiplin kerja pegawai di kantor Pangkalan Utama TNI Angkatan Laut (Lantamal) I Belawan?
3. Bagaimana pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai di kantor Pangkalan Utama TNI Angkatan Laut (Lantamal) I Belawan

4. Bagaimana pengaruh perencanaan tenaga kerja, penilaian kinerja dan pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai di kantor Pangkalan Utama TNI Angkatan Laut (Lantamal) I Belawan?

### **1.5. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini yang penulis kemukakan adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh perencanaan tenaga kerja terhadap disiplin kerja pegawai di kantor Pangkalan Utama TNI Angkatan Laut (Lantamal) I Belawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh penilaian kinerja terhadap disiplin kerja pegawai di kantor Pangkalan Utama TNI Angkatan Laut (Lantamal) I Belawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai di kantor Pangkalan Utama TNI Angkatan Laut (Lantamal) I Belawan.
4. Untuk mengetahui pengaruh perencanaan tenaga kerja, penilaian kinerja dan pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai di kantor Pangkalan Utama TNI Angkatan Laut (Lantamal) I Belawan.

### **1.6. Manfaat Penelitian**

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti mengharapkan ada manfaat yang dapat diambil baik bagi perusahaan, diri peneliti sendiri maupun bagi masyarakat pada umumnya, yaitu:

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan yang bermanfaat bagi perusahaan untuk mengetahui pengaruh perencanaan tenaga kerja, penilaian kinerja dan pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai di kantor Pangkalan Utama TNI Angkatan Laut (Lantamal) I Belawan.

2. Bagi peneliti

Penelitian ini dapat memberikan pengetahuan dan pembelajaran tentang perencanaan tenaga kerja, penilaian kinerja dan pengawasan terhadap disiplin kerja.

3. Bagi pembaca

Penelitian diharapkan dapat bermanfaat sebagai pembelajaran dan referensi terutama pada topik-topik tentang manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan perencanaan tenaga kerja, penilaian kinerja, pengawasan dan disiplin kerja. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan memberikan sumbangan konseptual bagi peneliti sejenis maupun civitas akademika lainnya dalam rangka untuk mengembangkan ilmu pengetahuan untuk perkembangan dan kemajuan dalam dunia pendidikan.