

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Organisasi merupakan wadah kegiatan sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Setiap organisasi baik pemerintahan maupun swasta, dalam operasionalnya selalu membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas guna melaksanakan tugasnya berdasarkan tugas pokok dan fungsinya masing masing dalam pencapaian tujuan organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Organisasi dapat terbentuk karena kesatuan visi, misi dan tujuan serta dalam pelaksanaannya sesuai prosedur yang telah ditetapkan. Faktor utama yang berperan penting dalam mencapai tujuan organisasi, khususnya organisasi pemerintah dalam memenuhi kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Sehingga berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat bergantung pada orang-orang yang menjadi anggotanya dalam organisasi tersebut. Oleh karena itu orang-orang dalam organisasi tentunya harus diawasi dan dikendalikan supaya tujuan dari organisasi tersebut dapat tercapai, begitupun dengan organisasi dalam pemerintahan yang salah satunya adalah BUMN.

Menurut UU No. 19 Tahun 2003 pasal 1 angka 1 BUMN atau singkatan dari Badan Usaha Milik Negara adalah kekayaan negara yang dipisahkan dalam usaha berbadan hukum. Disebut BUMN apabila sebagian besar atau seluruh modalnya dimiliki oleh negara melalui penyertaan secara langsung yang berasal dari kekayaan

negara yang dipisahkan. Pada awalnya BUMN terdiri dari tiga bentuk yaitu Perusahaan Perseroan (Persero), Perusahaan Umum (Perum) dan Perusahaan Jawatan (Perjan). Namun karena beberapa alasan tertentu model bisnis atau usaha berbentuk Perjan tidak lagi digunakan sehingga yang tersisa hanya Persero dan Perum. Dari tahun ke tahun jumlah BUMN cenderung terus mengalami penyusutan, menurut data yang diperoleh dari situs BUMN <https://bumn.go.id> daftar perusahaan BUMN di Indonesia sebanyak 109 perusahaan yang terdiri dari 96 Persero dan 13 Perum.

Salah satu perusahaan BUMN yang berbentuk Perum adalah Perhutani. Perhutani adalah perusahaan yang memiliki tugas dan wewenang untuk mengelola sumber daya hutan. Peranan strategis Perhutani adalah mendukung sistem kelestarian lingkungan, sistem sosial budaya dan sistem perekonomian masyarakat kehutanan. Pemerintahan mengeluarkan Peraturan Pemerintah No. 73 Tahun 2014 tentang Penambahan Penyertaan Modal Negara Republik Indonesia ke Dalam Modal Perusahaan Umum (Perum) kehutanan Negara. Sejak 2 Oktober 2014 tersebut Perum Perhutani ditunjuk Pemerintah selaku pemegang saham sebagai induk Holding BUMN Kehutanan dengan anak perusahaan PT Inhutani I, PT Inhutani II, PT Inhutani III, PT Inhutani IV, PT Inhutani V. Perum Perhutani mempunyai visi yaitu menjadi perusahaan pengelola hutan berkelanjutan dan bermanfaat bagi masyarakat. Dengan tata nilai: akhlak (amanah, kompeten, harmonis, royal, adaptif dan kolaboratif) ([www.perhutani.co.id](http://www.perhutani.co.id)).

Dilansir dari tempo.co menurut menteri BUMN Bapak Erick Thohir mengatakan bahwa para pegawai BUMN masih belum disiplin dan bertanggung jawab dalam melakukan tugasnya karena masih banyaknya pegawai BUMN yang menjadi tersangka dalam perkara hukum dengan 195 kasus dan yang menjadi tersangka kurang lebih mencapai 53 orang. Dengan adanya hal tersebut makin memperjelas bahwa kedisiplinan pegawai atau disiplin kerja pada perusahaan BUMN masih jauh dari kata baik. Meskipun sudah dilakukan pengawasan terhadap para pegawainya.

Keberhasilan dalam menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan sangat ditentukan oleh kemampuan dalam melaksanakan fungsi-fungsi manajemen dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sangat penting bagi sebuah perusahaan untuk memiliki manajemen yang baik sehingga perusahaan tersebut dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dan salah satu manajemen yang mempunyai peranan sangat penting dalam perusahaan adalah manajemen sumber daya manusia. Sebuah perusahaan yang berkompenten dan bisa bersaing dapat dihasilkan dengan berkembangnya peran sumber daya manusia. Salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam sumber daya manusia adalah faktor kedisiplinan. Kedisiplinan adalah fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit tercapainya tujuan yang maksimal **(Hasibuan, 2013)**.

Disiplin kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan kewajiban sebagai penunjang suksesnya organisasi dalam mencapai tujuan, maka peran perusahaan

khususnya dalam mengawasi pegawai menentukan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui disiplin kerja pegawai. Disiplin kerja adalah perilaku seseorang dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis (**Sutrisno, 2013**).

Kurangnya pengetahuan tentang peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada merupakan penyebab terbanyak tindakan indisipliner. Fenomena ini didukung dengan hasil observasi yang dilakukan pada awal penelitian, didapatkan informasi bahwa para pegawai masih belum mengetahui peraturan, prosedur, dan kebijakan secara menyeluruh. Bahkan bukan hanya mengetahui saja merekapun masih belum memahami secara menyeluruh tentang peraturan, prosedur, dan kebijakan yang berlaku pada perusahaan. Bisa dikatakan untuk sementara hal ini menunjukkan bahwa kurangnya pengetahuan terhadap peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada di perusahaan menjadi salah satu faktor penyebab masih belum disiplinnya para pegawai di Perum Perhutani Kabupaten Garut. Mengingat disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, kemudian disamping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja dan disiplin yang baik.

Kemampuan pegawai dalam melaksanakan seluruh tugas umum pemerintahan dan mematuhi peraturan yang ada di perusahaan secara disiplin relative masih rendah, yang memungkinkan salah satu dimensi pengawasan yaitu tindakan koreksi belum berlangsung secara efektif dan efisien. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan

penulis di Perum Perhutani Kabupaten Garut, masih terlihat bahwa disiplin kerja pada pegawai masih relative rendah, hal ini terlihat dari tabel berikut:

**Tabel 1.2**

**Data Rekapitulasi Absensi Pegawai Perum Perhutani Kabupaten Garut Tahun  
2018-2021**

<b>Kriteria Absensi</b>	<b>Tahun 2018</b>	<b>Tahun 2019</b>	<b>Tahun 2020</b>	<b>Tahun 2021</b>
Sakit	19	23	27	33
Izin	13	16	15	20
Cuti	15	11	21	19
Alpha	10	14	11	15
Jumlah hari absen	57	64	74	87
Jumlah hari kerja	350	350	350	350
Jumlah pegawai	231	231	231	231

Presentase	16 %	18%	21%	24%
------------	------	-----	-----	-----

Sumber : Perum Perhutani Garut

Berdasarkan tabel 1.1 diketahui bahwa tingkat kehadiran kerja pegawai di Perum Perhutani Kabupaten Garut di tahun 2018 yaitu 16% sedangkan pada tahun 2019 mengalami peningkatan sedikit menjadi 18%, kemudian di tahun berikutnya yaitu pada tahun 2020 mengalami peningkatan juga sebesar 21% dan pada tahun 2021 mengalami peningkatan yang cukup pesat sebesar 24%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkatnya presentase absensi ketidakhadiran maka disiplin kerja para pegawai juga semakin menurun. Padahal disiplin kerja dapat menjadi sebagai suatu hal yang bermanfaat besar bagi perusahaan dan pegawai itu sendiri. Adanya disiplin kerja bagi perusahaan akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga tujuan perusahaan tercapai. Adapaun bagi pegawai, disiplin kerja akan menciptakan suasana yang nyaman dalam bekerja dan menimbulkan rasa tanggung jawab pegawai dalam bekerja.

Dalam upaya mewujudkan visi dan misi perusahaan, perusahaan dapat melakukan perubahan dan perbaikan terutama dalam segi kedisiplinan para pegawainya yang salah satunya melalui manajemen dalam perusahaan dan melakukan pengawasan. Pengawasan adalah keseluruhan daripada kegiatan yang membandingkan atau mengukur apa yang sedang atau sudah dilaksanakan dengan kriteria, norma-norma, standar, atau rencana-rencana yang telah ditetapkan sebelumnya

**(Admosudirdjo dalam Feriyanto dkk, 2015).** Pengawasan kerja sangatlah penting dalam setiap pekerjaan baik itu organisasi kecil maupun organisasi besar. Melalui pengawasan dapat dipantau berbagai hal yang dapat merugikan organisasi, antara lain: kesalahan-kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan, kekurangan-kekurangan dalam pelaksanaan pekerjaan, kelemahan pelaksanaan dan cara kerjanya. Fungsi pengawasan juga sangat berpengaruh terhadap kinerja karena dalam proses pengawasan dapat mengendalikan pelaksanaan kebijakan-kebijakan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu agar aparatur atau pegawai pemerintahan dapat mencapai kinerja yang baik maka diperlukan fungsi pengawasan yang baik pula. Telah di jelaskan dalam Ketetapan Nomor IX/MPR/1998 tentang Penyelenggaraan Negara yang bersih dan Bebas Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme, maka Pengawasan merupakan aspek penting dalam manajemen kepegawaian, melalui Sosialisasi Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara No. KEP/46/M.PAN/4/2004, tentang Petunjuk Pelaksanaan Pengawasan dalam penyelenggaraan pemerintah ditegaskan bahwa pengawasan merupakan salah satu unsur terpenting dalam rangka peningkatan Pendayagunaan Aparatur Negara dalam melaksanakan tugas-tugas umum pemerintah dan pembangunan menuju terwujudnya pemerintah yang bersih dan berwibawa

Dengan demikian pengawasan mempunyai peranan sangat penting dalam mempengaruhi pegawai agar dapat bekerja disiplin yaitu dengan mentaati segala peraturan yang berlaku. Kedisiplinan pegawai merupakan salah satu faktor yang tidak terpisahkan dalam sebuah organisasi sehingga keberadaannya sangat mutlak diperlukan untuk menjaga loyalitas serta pelayanan yang diberikan oleh organisasi atau

perusahaan. Disiplin kerja akan tercapai jika dalam organisasi atau perusahaan melakukan proses pengawasan dengan baik (Suryani, 2016).

Dari fenomena yang terjadi diatas dapat ditemukan beberapa hal yang mencerminkan bahwa disiplin kerja pegawai masih rendah terlihat dari beberapa indikator disiplin kerja sebagai berikut:

1. Taat terhadap aturan perusahaan.

Pentingnya bagi para pegawai untuk mengetahui peraturan, prosedur, dan kebijakan yang berlaku untuk menunjang kinerja dan tentunya berkaitan dengan disiplin ataupun kepatuhan terhadap suatu hal yang berlaku. Jika pengetahuannya terhadap peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada masih dirasa kurang maka bagaimana untuk mematuhi. Padahal ketika kita memahami peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada maka disiplin itu akan terbentuk dengan sendirinya.

2. Taat terhadap aturan dan waktu

Kurangnya pengawasan yang dilakukan perusahaan membuat para pegawai menjadi kurang disiplin, hal ini terlihat dari masih banyaknya para pegawai yang tidak disiplin dalam masalah waktu seperti pulang lebih awal terlambat dari jam kerja yang ditentukan.

2. Sanksi hukuman

Beberapa pegawai masih melakukan indisipliner karena sanksi yang diberikan oleh perusahaan terhadap para pegawai masih dirasa kurang berat disamping kurangnya pengathuan pegawai terhadap peraturan, prosedur, dan kebijakan.



Beberapa permasalahan yang ditemukan dikantor Perum Perhutani Kabupaten Garut diatas, penulis menduga bahwa pengawasan belum dijalankan sepenuhnya atas alat ukur dari beberapa indikator sebagai berikut:

1. Pengukuran kerja

Pengukuran hasil kerja yang dilakukan oleh perusahaan tidak dijalankan dengan konsisten, seperti melakukan pengamatan pekerjaan, laporan lisan dan tertulis serta inspeksi.

2. Penilaian kerja

Masih kurangnya Tindakan yang dilakukan oleh perusahaan terhadap tingkat perbedaan antara hasil yang dicapai (pelaksanaan kerja) dengan rencana yang ditetapkan sebelumnya.

3. Tindakan koreksi

Kurangnya solusi dari perusahaan dalam pelaksanaan kerja apabila ditemukan kesalahan atau penyimpangan yang harus segera diperbaiki, kemudian juga perusahaan jarang melakukan peneguran dengan serius terhadap para pegawainya.

Berdasarkan fenomena dan masalah yang terajadi diatas yang didukung dengan teori-teori yang ada serta dilengkapi dengan data yang terjadi pada kantor Perum Perhutani Kabupaten Garut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“PENGARUH PENGAWASAN INTERNAL TERHADAP DISIPLIN KERJA PERUM PERHUTANI KABUPATEN GARUT”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja di Perum Perhutani Garut?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan utama dalam penelitian ini adalah untuk mendapatkan data-data dan bahan-bahan yang diperlukan dalam penyusunan, adapun tujuan dari pelaksanaan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja di Perum Perhutani Garut.

## **1.4 Kegunaan Penelitian**

Kegunaan penelitian terdiri dari kegunaan teoritis yang berdasarkan pertimbangan konsektual dan konseptuan serta kegunaan praktis untuk perbaikan bagi lembaga yang bersangkutan. Kegunaan penelitian ini dijelaskan sebagai berikut :

### **1. Kegunaan teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman serta memperluas wawasan dalam menerapkan teori-teori yang diperoleh selama perkuliahan. Umumnya bagi pengembangan ilmu administrasi publik, pada khususnya mengenai Pengawasan Sumber Daya Manusia terhadap Disiplin Kerja di Perum Perhutani Garut.

## 2. Kegunaan praktis

Hasil penelitian ini diharapkan menambahkan wawasan sebagai bahan masukan untuk pertimbangan dan sumbangan pemikiran yang bermanfaat mengenai masalah Pengawasan terhadap Disiplin Kerja di Perum Perhutani Garut.

### a) Kegunaan bagi Kepala Divisi Regional

Dengan dilaksanakan penelitian ini Kepala Divisi Regional Perum Perhutani Garut diharapkan terus menerapkan dan mengembangkan pengawasan waktu dalam meningkatkan Disiplin Kerja pegawai.

### b) Kegunaan bagi Pegawai

Pelaksanaan penelitian ini diharapkan akan menambah pemahaman dalam meningkatkan disiplin kerja dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi pegawainya.

### c) Kegunaan bagi Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman bagi penelitian yang sedang menimba ilmu di jurusan ilmu administrasi publik baik secara teoritis maupun secara praktis tentang pengawasan, disiplin kerja dan pelaksanaan pelayanan administrasi.