

UPAYA MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA CV. HAVRACO JAYA PALEMBANG

Aprizal Rosadian)*

ABSTRAK

Kedisiplinan merupakan tolak ukur bagi karyawan perusahaan, karena semakin tinggi kedisiplinan karyawan perusahaan maka akan membuat citra dan tujuan perusahaan menjadi baik. Jika karyawan banyak melakukan ketidak disiplin akan membuat citra perusahaan tidak baik dan apa yang menjadi tujuan perusahaan tidak akan tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

Hal ini dapat terlihat dari adanya jam kerja yang tidak dipatuhi oleh karyawan CV Havraco Jaya Palembang walaupun kenyataannya sudah ada peraturan ataupun sanksi yang diterima akibat ketidak disiplin tersebut.

Kemungkinan yang terbesar dari ketidak disiplin tersebut adalah adanya ketidak tegasan pimpinan perusahaan terhadap bawahannya dan tidak adanya ketaatan karyawan terhadap peraturan perusahaan.

Kata kunci : Disiplin Kerja

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Peranan sumber daya manusia merupakan sumber utama yang paling penting untuk menjalankan aktivitas perusahaan, karena manusialah yang melancarkan, meng-organisasikan, menentukan, dan melaksanakan kegiatan perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan suatu perusahaan.

Untuk menggunakan sumber daya manusia dalam hal ini perlu adanya penanganan yang sungguh-sungguh terutama mengenai kedisiplinan pada karyawan, karena semakin baik kedisiplinan kerja pada karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dicapai oleh perusahaan tersebut. Seperti yang dikemukakan oleh (Hasibuan 2000 : 190) menyatakan :

“Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

“Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya”.

“Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis”. Kedisiplinan tidak datang dengan sendirinya tanpa adanya kemauan dari karyawan itu sendiri, serta kerjasama yang baik dalam perusahaan. Dan untuk menegakkan kedisiplinan terhadap karyawan maka perlu adanya suatu peraturan perusahaan yang harus di patuhi seluruh karyawan.

Namun kenyataannya walaupun telah dibuat peraturan perusahaan masih ada karyawan yang melanggar tanpa adanya rasa kesadaran dan kesediaan. Dengan berbagai alasan karyawan akan melanggar peraturan perusahaan, seperti adanya keterlambatan pada jam datang dan jam pulang karyawan, tidak masuk kerja karyawan, dan adanya manipulasi daftar hadir.

Kedisiplinan merupakan tolak ukur bagi karyawan perusahaan, karena semakin tinggi kedisiplinan karyawan perusahaan maka akan membuat citra perusahaan semakin baik. Jika karyawan banyak melakukan ketidak disiplin akan membuat citra

*) Dosen Tetap FE Univ-PGRI Plg

perusahaan buruk dan apa yang menjadi tujuan perusahaan tidak akan tercapai.

Hal ini dapat terlihat dari adanya jam kerja yang tidak dipatuhi oleh karyawan CV Havraco Jaya Palembang walaupun kenyataannya sudah ada peraturan ataupun sanksi yang diterima akibat ketidak disiplin tersebut.

Kemungkinan yang terbesar dari ketidak disiplin tersebut adalah adanya ketidak tegasan pimpinan perusahaan terhadap bawahannya dan tidak adanya ketaatan karyawan terhadap peraturan perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, jelas bahwa disiplin kerja pada suatu perusahaan sangat penting, guna mencapai tujuan organisasi atau tujuan perusahaan tersebut. Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul :

“UPAYA MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA CV HAVRACO JAYA PALEMBANG”.

Masalah Penelitian

Keberhasilan dalam melaksanakan kegiatan usaha tentunya tidak lepas dari dukungan seluruh karyawan yang ada didalam perusahaan. Oleh karena itu untuk mencapai keberhasilan tersebut, pimpinan perusahaan dituntut kemampuannya untuk mengatasi masalah-masalah yang ada, tantangan atau kendala yang dihadapi oleh perusahaan ini adalah :

1. Menurunnya disiplin kerja karyawan, sehingga berdampak tidak tercapainya laba yang diinginkan oleh perusahaan, karena masih banyak karyawan yang tidak mentaati peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari tingkat absensi karyawan yang masig tinggi, karyawan masih datang terlambat, dan juga seringnya meninggalkan

tempat kerjanya pada waktu jam kerja.

2. Tidak adanya tindakan yang tegas dari pimpinan perusahaan atas pelaku ketidak disiplin.

Adapun tujuan penelitian yang dilakukan penulis pada CV Havraco Jaya Palembang adalah :

Untuk mengetahui sejauh mana peranan kedisiplinan terhadap peningkatan kerja karyawan, dan untuk mengetahui sejauh mana ketegasan pimpinan terhadap kedisiplinan.

Metode Penelitian

Penelitian dilakukan pada CV Havraco Jaya Palembang terletak di Jalan Pagar Alam no. 154 Palembang yang bergerak dalam bidang pendidikan. Penulis membatasi masalahnya yang menitik beratkan pada masalah bagaimana meningkatkan disiplin kerja karyawan pada CV Havraco Jaya Palembang.

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Arikunto (2000 : 108) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian.

Apabila seseorang ingin meneliti sebuah elemen yang ada dalam sebuah wilayah penelitian, maka penelitian merupakan penelitian populasi. Studi atau penelitiannya juga disebut populasi atau studi sensus.

Populasi yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 30 orang yang terdiri dari karyawan dan pimpinan CV Havraco Jaya Palembang.

2. Sampel

Menurut Arikunto (2000 : 109) jika kita hanya meneliti sebagian dari populasi, maka penelitian tersebut disebut penelitian sampel. Sampel adalah sebagian atau wakil

populasi yang diteliti. Apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Adapun sampel yang diambil untuk menganalisis data berjumlah 30 orang karyawan sebagai sampel penelitian.

Metode Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data-data informasi dari objek penelitian yang berhubungan dengan masalah yang akan dibahas, maka metode yang akan digunakan adalah :

1. Wawancara
Dalam metode ini penulis mengumpulkan data dengan cara wawancara langsung dengan pimpinan dan karyawan CV Havraco Jaya Palembang.
2. Observasi
Dalam metode ini penulis meninjau langsung ke Universitas dan mengamati langsung aktivitas kerja Universitas.
3. Dokumentasi
Dalam metode ini penulis juga meminta dokumen-dokumen untuk dijadikan bukti dokumentasi pada penelitian ini.

Analisa Data

Dalam penulisan ini analisis yang digunakan adalah metode analisis deskriptif kualitatif yaitu pengumpulan data, penyusunan data, menyajikan data, menginterpretasikan data serta mengambil suatu kesimpulan.

HASIL PENELITIAN

Keberhasilan suatu organisasi tidak terlepas dari peran serta karyawan, kedisiplinan karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam memperlancar aktivitas kerja perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Bila disiplin karyawan tidak dapat diterapkan maka

kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Dengan adanya disiplin kerja berarti ada tanggung jawab yang harus dilakukan oleh karyawan.

Karyawan yang patuh terhadap peraturan merupakan keuntungan tersendiri bagi perusahaan, karena mereka dapat menanamkan kesadaran untuk mentaati peraturan yang telah ditetapkan, setidaknya dapat menurunkan tingkat pelanggaran kerja.

Berdasarkan data yang telah dikemukakan dan masalah yang dihadapi pada CV Havraco Jaya Palembang, dapat diambil kesimpulan bahwa peraturan organisasi belum diterapkan dengan baik, maka penulis akan menganalisa masalah-masalah tersebut yakni berupa :

1. Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan pada perusahaan.
2. Penerapan peraturan kedisiplinan kerja karyawan pada perusahaan.

Untuk membahas permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan secara lebih jelas dan terperinci serta tidak menyimpang dari pembahasan, maka penulis membahas dan menganalisa permasalahan tersebut sesuai dengan ruang lingkup dan membandingkan dengan teori-teori dan ilmu pengetahuan yang penulis miliki.

Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan pada perusahaan

Ketidak disiplin karyawan tidak hanya menghambat kelancaran dan aktivitas kerja karyawan tetapi juga menghambat terlaksananya tujuan perusahaan. Berdasarkan data yang dimiliki penulis, terlihat masih banyaknya karyawan yang melakukan pelanggaran jam masuk kerja perusahaan. Hal ini terjadi karena pimpinan kurang memperhatikan

karyawan dan tidak melakukan tindakan yang tegas terhadap pelaku ketidak disiplin.

Pimpinan kurang tegas, hal ini dikarenakan karyawan yang bekerja di CV Havraco Jaya Palembang sebagian besar adalah orang-orang yang telah lama mengabdikan diri kepada perusahaan. Selain itu juga pimpinan jarang sekali mengawasi karyawan dalam bekerja, sehingga pimpinan tidak begitu mengetahui tindakan ketidak disiplin apa saja yang dilakukan oleh karyawan.

Seharusnya pimpinan dapat meluangkan waktu untuk mengawasi jalannya pekerjaan perusahaan, dan memberikan sanksi yang sesuai terhadap ketidak disiplin yang karyawan lakukan. Pimpinan harus melihat dan mengetahui siapa saja yang telah melakukan pelanggaran terhadap peraturan perusahaan tanpa harus membeda-bedakan karyawan yang satu dengan yang lainnya.

Untuk dapat mencegahnya hal tersebut, perlu adanya perbaikan-perbaikan supaya dapat meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan pada CV Havraco Jaya Palembang.

1. Ketegasan Pimpinan

Seperti yang telah dikemukakan sebelumnya, pelanggaran yang terjadi karena kurang tegasnya pimpinan terhadap karyawan dalam memberikan sanksi terhadap pelaku ketidak disiplin. Ketegasan pimpinan sangatlah penting bagi karyawan dalam melakukan tindakan pendisiplinan melalui cara yang positif, yaitu yang bersifat mendidik dan mengoreksi maksudnya sanksi yang diberikan bukan hanya menjadi pelajaran untuk pelaku ketidak disiplin, tapi juga berlaku untuk karyawan yang lainnya supaya tidak melakukan hal yang serupa dalam tindakan ketidak disiplin.

Selain itu seorang pimpinan haruslah memberikan contoh yang baik kepada bawahannya, sehingga pimpinan akan disegani dan apa yang dilakukan oleh pimpinan akan membawa dampak kepada karyawannya. Jika pimpinan dapat memberikan contoh yang baik maka karyawan akan mengikutinya, namun jika pimpinan melakukan tindakan yang kurang baik maka jangan banyak berharap karyawan akan melakukan tindakan disiplin yang baik.

2. Pemberian Sanksi Hukuman

Pimpinan yang kurang tegas dalam memberikan sanksi maka sulit baginya untuk memelihara kedisiplinan karyawannya, karena karyawan akan beranggapan bahwa pelanggaran yang mereka lakukan merupakan hal yang biasa dan peraturan perusahaan akan tidak berlaku lagi baginya. Untuk itu dalam memberikan sanksi pimpinan harus bersikap tegas dan sanksi yang diberikan pun harus sesuai dengan peraturan yang ada pada perusahaan, misalnya peraturan mengenai jam kerja dimana :

- Karyawan diwajibkan mentaati peraturan jam kerja perusahaan.
- Karyawan tidak diperbolehkan datang terlambat tanpa alasan dan keterangan yang sah dengan toleransi keterlambatan yaitu 10 (sepuluh) menit per hari.
- Karyawan tidak diperbolehkan menitipkan tanda pengenal diri atau sejenisnya kepada karyawan lainnya.
- Karyawan tidak diperbolehkan meninggalkan tempat kerja tanpa seijin pimpinan.

Apabila karyawan yang bersangkutan masih melakukan

pelanggaran maka seharusnya pimpinan memberikan hukuman yang lebih berat seperti dengan memberikan denda yang lebih besar atau sanksi yang paling akhir yaitu dipecat.

3. Sikap Adil Pimpinan

Pemberian sanksi atau hukuman merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Pemberian sanksi bertujuan untuk memperbaiki perilaku karyawan yang melakukan tindakan ketidakdisiplinan. Dalam pemberian sanksi pimpinan haruslah bersikap adil terhadap seluruh karyawan.

Untuk dapat menerapkan sikap adil seharusnya pimpinan dapat memberikan sanksi yang sesuai menurut peraturan perusahaan supaya karyawan yang melakukan tindakan ketidakdisiplinan kerja dapat mengetahui bahwa peraturan perusahaan haruslah dipatuhi dan pemberian sanksi tersebut haruslah pula sesuai dengan peraturan yang ada pada perusahaan sehingga jika terjadi tindakan ketidakdisiplinan yang sama karyawan yang lain tidak akan merasa dirugikan atas sanksi yang diterimanya.

4. Pengawasan Oleh Pimpinan

Pengawasan merupakan tindakan efektif untuk mewujudkan perilaku, moral, gairah kerja dan prestasi kerja karyawan, karena dengan pengawasan tersebut karyawan akan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk dan pengarahan dari pimpinan. Dengan adanya pengawasan yang baik dari pimpinan maka pekerjaan yang tertunda akan terselesaikan tepat pada waktunya.

Namun hal ini bukanlah kesalahan karyawan sepenuhnya, ini semua karena pimpinan jarang sekali mengawasi aktivitas kerja

karyawan yang ada dilapangan maupun dikantor. Oleh karena itu seharusnya pimpinan melakukan pengawasan agar pimpinan dapat mengenal karakter-karakter karyawan dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

5. Kenyamanan Kerja Karyawan

Kenyamanan kerja karyawan juga mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan karena dengan kenyamanan yang cukup akan membuat karyawan tidak merasa bosan di tempat kerja.

Dalam hal ini perusahaan perlu memperhatikan keadaan tempat kerja karyawan, seperti melarang karyawan untuk tidak merokok dalam ruangan yang ber-AC, karena hal ini akan merusak AC, dan juga akan mengganggu kesehatan karyawan itu sendiri. Disamping itu juga, udara merupakan hal utama yang harus diperhatikan karena jika udara bersih akan membantu karyawan untuk berkonsentrasi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan, sehingga penyelesaian tugas akan tepat pada waktunya.

Dengan menerapkan hal di atas diharapkan dapat mengurangi pelanggaran kedisiplinan yang disebabkan rasa bosan karyawan pada suasana tempat kerja.

Penerapan Peraturan Kedisiplinan Kerja Karyawan Pada Perusahaan

Tujuan dari peraturan kedisiplinan adalah untuk melancarkan segala aktivitas kantor, baik yang ada dalam kantor maupun yang diluar kantor. Suatu kedisiplinan kerja karyawan dapat ditegakkan apabila peraturan yang ada dapat dijalankan dengan baik. Berat ringannya suatu sanksi dapat mempengaruhi

kedisiplinan karyawan karena semakin berat sanksi yang diberikan akan semakin tinggi tingkat kedisiplinan pada perusahaan.

Peraturan pada CV Havraco Jaya Palembang belum diterapkan sebagaimana mestinya. Belum diterapkan peraturan perusahaan dapat terlihat dari masih adanya karyawan yang melanggar jam masuk kerja dan masih adanya pekerjaan yang tidak selesai tepat pada

waktunya akibat dari ketidak tegasnya pimpinan.

Pelanggaran jam masuk kerja atau datang terlambat ke tempat kerja dapat dilihat dari analisis data jawaban responden yang telah disebarakan kepada karyawan CV Havraco Jaya Palembang. Dalam masing-masing pertanyaan memiliki dua jawaban yaitu Ya dan Tidak. Pertanyaan tersebut terdiri dari 15 pertanyaan dan jawaban dari karyawan CV Havraco Jaya Palembang adalah sebagai berikut :

Tabel 1
Analisis data dan jawaban responden

No	Pertanyaan	Frekuensi (f)		Persentase (%)	
		Ya	Tidak	Ya	Tidak
1.	Apakah saudara datang tepat pada waktunya?	20	10	67 %	33%
2.	Apakah saudara sering mengalami kendala pada saat ke tempat kerja ?	5	25	17 %	83 %
3.	Apakah saudara mendapatkan pengawasan yang cukup dari pimpinan saudara dalam menjalankan aktivitas ?	10	20	33 %	67 %
4.	Apakah saudara merasa cocok dengan jabatan yang saudara pegang saat ini?	15	15	50 %	50 %
5.	Apakah saudara pernah datang lebih awal ?	12	18	40 %	60 %
6.	Jika saudara tidak masuk kerja apakah saudara memberikan kabar kepada perusahaan ?	15	15	50 %	50 %
7.	Jika salah satu karyawan melakukan pelanggaran apakah pimpinan saudara mengambil tindakan yang tegas ?	10	20	33 %	67 %
8.	Apakah saudara merasa puas dengan balas jasa yang anda terima saat ini ?	12	18	40 %	60 %
9.	Apakah menurut saudara lingkungan kerja saudara saat ini sudah baik ?	20	10	52 %	48 %
10.	Apakah saudara pernah merasa bosan dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan kepada saudara ?	18	12	60 %	40 %
11.	Jika saudara merasa bosan apakah saudara pernah meninggalkan pekerjaan pada saat jam kerja ?	7	23	23 %	77 %
12.	Apabila saudara terlambat menyelesaikan pekerjaan, apakah pimpinan memberikan peringatan?	9	21	30 %	70 %

13.	Apakah waktu kerja saudara melebihi waktu kerja perusahaan?	0	30	0 %	100 %
14.	Apakah pimpinan telah memberikan contoh disiplin kerja yang baik ?	13	17	43 %	57 %
15.	Apakah pimpinan saudara sering menanyakan kendala yang saudara hadapi dalam menyelesaikan pekerjaan ?	6	24	20 %	80 %

Dari pertanyaan dan jawaban-jawaban yang telah di berikan oleh responden penulis menyimpulkan, bahwa seorang pimpinan haruslah memiliki ketegasan dalam menerapkan peraturan karena jika pimpinan tidak tegas, jalannya perusahaan akan terhambat. Pimpinan harus benar-benar dapat menerapkan peraturan perusahaan dengan cara memberikan sanksi terhadap pelaku ketidak disiplin, sehingga penyelesaian tugas akan selesai tepat pada waktunya. Namun seorang pimpinan juga harus mengawasi dan mencari tahu penyebab mengapa karyawan perusahaan menjadi bosan untuk mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya. Ada baiknya, pimpinan memperhatikan dan mengawasi lingkungan perusahaan karena lingkungan perusahaan juga merupakan hal yang harus diperhatikan, lingkungan yang baik, akan membuat karyawan merasa bosan mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya. Selain itu juga, pimpinan harus memperhatikan balas jasa yang diterima karyawan-karyawan, apakah sesuai dengan apa yang dikerjakan oleh karyawan.

Sesuai dengan hasil pembahasan data angket diatas, dapat disimpulkan bahwa pimpinan jarang sekali memberikan perhatian kepada karyawannya, dan karyawan juga sering mengalami kendala penyelesaian pekerjaan yang diberikan kepadanya, hal ini disebabkan oleh kurang tegasnya pimpinan terhadap karyawan dan suasana lingkungan

kerja yang membuat karyawan menjadi bosan berlama-lama di tempat kerja. Disamping itu juga karyawan merasa belum adanya pemberian kompensasi yang cukup untuk mereka.

Untuk itu menurut penulis sangatlah tepat jika pimpinan bersikap tegas dalam memberikan sanksi atau hukuman terhadap karyawan yang melanggar peraturan disiplin kerja dengan menerapkan peraturan perusahaan, sehingga tindakan ketidak disiplin tidak akan terulang kembali, sehingga tujuan perusahaan akan tercapai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan uraian yang telah penulis kemukakan terdahulu, maka penulis mencoba untuk menarik kesimpulan dari masalah-masalah yang telah dibahas. Pembahasan dalam penelitian ini lebih mengacu kepada masalah pokok yakni bagaimana cara meningkatkan disiplin kerja karyawan pada CV Havraco Jaya Palembang.

Kesimpulan

1. Dari data realisasi nilai kontrak yang ada pada CV Havraco Jaya Palembang terjadi penurunan sehingga berdampak tidak tercapainya tujuan yang diinginkan oleh perusahaan, hal ini disebabkan masih banyak karyawan yang tidak mentaati pertauran/tata tertib kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan, karyawan masih datang terlambat dan juga seringnya karyawan

meninggalkan kerja pada jam kerja sehingga aktivitas perusahaan tidak dapat berjalan dengan lancar dan pekerjaan menjadi terbengkalai.

2. Peraturan perusahaan belum diterapkan dengan baik, hal ini dikarenakan pimpinan yang kurang tegas untuk memberikan sanksi ataupun hukuman kepada karyawan yang melakukan tindakan ketidak disiplin.

Siswanto Bedjo, 2001, **Manajemen Tenaga Kerja**, Bandung, Sinar Baru.

Allen Louis, 2000, **Management And Organization**, Jakarta, Armico.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto suharsimi, 2003, **Manajemen Pengajaran Kerja Secara Manusiawi**, Jakarta, Rineke cipta.

Hasibuan Melayu.S.P, 2000, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta, Edisi Revisi, Bumi Aksara.

Ranupandojo Herdjrachman, 2000, **Manajemen Personalia**, Yogyakarta, Edisi ke-tiga, BPFE-UGM.

Alex S. Nitiseminto.Drs, 2000, **Manajemen Personalia**, Jakarta, Cetakan ke-tiga, Ghalia Indonesia.

M. Manulang, 2003, **Manajemen Personalia**, Jakarta, Ghalia Indonesia,.

Wursanta.Drs.I.G,2001, **Dasar-dasar Manajemen Umum**, Jakarta, Edisi ke-tiga.

Handoko.T.Toni, 2000, **Manajemen Personalia**, Yogyakarta, Edisi ke-tiga, BPFE-UGM,

Sastrohadiwiry B. Siswanto, 2003, **Manajemen Personalia**, Jakarta, Cetakan ke-dua, Gunung agung.