

USAHA PIMPINAN DALAM MENINGKATKAN DISPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT SENTOSA AGRI PRIMA PALEMBANG

Sri Mulyati¹, dan Kurniati²

^{1,2}Universitas PGRI Palembang

e-mail: srimulyati12@gmail.com

Abstrak- Judul penelitian ini adalah “Usaha Pimpinan dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan pada PT Sentosa Agri Prima Palembang. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui penerapan peraturan perusahaan disiplin kerja karyawan dan usaha-usaha dalam meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan pada PT Sentosa Agri Prima Palembang. Data ini dikumpulkan melalui kuesioner dengan jumlah responden sebanyak 93 orang. Berdasarkan data primer yang diolah terdapat 2 indikator yang sudah diterapkan di perusahaan dan 6 indikator yang belum diterapkan di perusahaan dan perusahaan sudah membuat peraturan dan sanksi/hukuman yang tegas untuk mencapai tujuan perusahaan kemudian usaha-usaha untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan yaitu terdiri dari pendekatan negative antara lain sanksi disiplin ringan, sanksi disiplin sedang, dan sanksi disiplin berat kemudian pendekatan positif antara lain member nasehat, mengurangi jam kerja dan jadwal kerja karyawan, dan mengurangi tindakan indisipliner dengan memberikan sanksi serta mendisiplinkan diri sendiri. PT Sentosa Agri Prima sebaiknya memperbaiki sistem penerapan disiplin sesuai dengan UU tentang disiplin kerja yang belum diterapkan seperti membuat peraturan/disiplin masa percobaan bukan pemecatan, melaksanakan program latihan dan melatih kembali, mengadakan orientasi formal dengan para karyawan secara begilir serta meminta partisipasi dalam menyusun peraturan dan penerapannya.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Peraturan Disiplin, Sistem Penerapan Disiplin.

Abstract- *The title of this research is "Business Leaders in Improving Employee Discipline at PT Sentosa Agri Prima Palembang. The purpose of this study is to find out the application of company regulations in the form of employee work and efforts to improve employee work discipline at PT Sentosa Agri Prima Palembang. This data was collected through a questionnaire with 93 respondents. Based on the primary data processed there are 2 indicators that have been applied in the company and 6 indicators that have not been implemented in the company and the company has made strict rules and sanctions / punishments to achieve company goals and efforts to improve employee work discipline which consists of a negative approach between other disciplinary sanctions, moderate disciplinary sanctions, and severe disciplinary sanctions, then a positive approach includes giving advice, reducing working hours and employee work schedules, and reducing disciplinary action by giving sanctions and disciplining oneself. PT Sentosa Agri Prima should improve the system of implementing discipline in accordance with the Law on work discipline that has not been implemented such as making rules/disciplinary probation periods instead of dismissal, implementing training programs and retraining, holding formal orientations with employees in a relaxed manner and asking for participation in drafting regulations and its application.*

Keywords: *Work Discipline, Disciplinary Regulations, Discipline Implementation System*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam menunjang kelancaran atau aktivitas kerja bagi perusahaan, sumber daya manusia yang berkualitas sangat penting bagi organisasi

dalam mencapai tujuan. Seluruh pekerjaan tidak akan dapat terlaksana sesuai dengan apa yang diharapkan tanpa adanya campur tangan manusia. Semodern apapun teknologi yang digunakan kalo tidak ada

manusia yang berkualitas maka perusahaan tidak akan dapat mencapai target yang telah ditentukan. Oleh sebab itu, agar perusahaan dapat mencapai target yang ditentukan maka perusahaan harus mampu merekrut karyawan yang berkualitas yang sesuai dengan bidangnya dan pendidikannya kemudian baru diberi pelatihan sehingga karyawan dapat memberikan hasil kerja yang baik bagi perusahaan.

Guna mewujudkan tujuan perusahaan, maka yang pertama harus segera dibangun dan ditegakkan di perusahaan tersebut adalah kedisiplinan karyawannya. Peraturan dalam perusahaanpun sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi, dan efektifitas kerja karyawan akan meningkat. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Jadi, kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Faktor yang sangat penting untuk mencapai kelancaran penyelenggaraan tugas-tugas dan tanggung jawab seorang karyawan adalah tergantung pada disiplin kerja karyawan. Oleh karena itu sikap disiplin karyawan perlu diarahkan dan diberdayakan dengan baik sehingga penyelenggaraan suatu organisasi (perusahaan) dapat berjalan lancar, efektif, dan efisien. Hal ini dimaksudkan supaya karyawan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya senantiasa patuh dan taat

terhadap peraturan dan ketentuan dalam hal ini disiplin kerja karyawan yang berlaku dan melalui kepatuhan/ketaatan tersebut karyawan diharapkan dapat memberikan pelayanan serta hasil kerja yang baik.

PT Sentosa Agri Prima merupakan salah satu perusahaan swasta yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit. Salah satu peraturan kedisiplinan yang diterapkan di PT Sentosa Agri Prima kepada karyawannya yaitu memiliki peraturan dan ketetapan jam kerja yang jelas bagi karyawannya. Salah satu bentuk upaya nyata Perusahaan PT Sentosa Agri Prima untuk meningkatkan kedisiplinan tersebut dapat dilihat dari adanya peraturan perusahaan yang jelas dan sistematis serta peralatan yang disediakan oleh perusahaan berupa Finger Print dan apabila karyawan melanggar peraturan maka karyawan akan mendapatkan peringatan dan sanksi dari perusahaan berupa teguran secara lisan kepada karyawan yang sering datang terlambat dan jarang masuk tanpa ada keterangan.

Adapun ketentuan perusahaan mengenai jam kerja karyawan yaitu dimulai pukul 07.00 WIB s/d 15.00 WIB untuk hari Senin s/d Jum'at sedangkan hari Sabtu dimulai dari pukul 07.00 WIB s/d 12.00 WIB. Namun kenyataannya masih ada karyawan yang melanggar ketentuan jam kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

PT Sentosa Agri Prima Palembang tentu juga memiliki seorang pemimpin, dimana pemimpin tersebut akan selalu memantau pekerjaan yang dilakukan oleh

para karyawannya. Tetapi hal itu saja tidak cukup, karena setidaknya karyawan menginginkan perhatian ataupun pemimpin harus tahu apa yang sedang dikerjakan oleh karyawannya, sehingga para karyawan akan merasa lebih termotivasi dengan hal tersebut.

Kenyataan yang terjadi di PT Sentosa Agri Prima Palembang masih terdapat beberapa karyawan yang kurang disiplin dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya, pemimpin perusahaan tersebut tidak selalu memberikan perhatian kepada para karyawannya. Komunikasi yang terjadi diantara pemimpin dan karyawan pun jarang terjadi. Hal ini dikarenakan pemimpin yang tidak tegas dan tidak beribawa terhadap bawahannya.

Usaha untuk meningkatkan disiplin karyawan bukanlah tugas yang mudah diwujudkan walaupun telah tersedia perangkat aturan yang sistematis dan jelas. Namun perlu disadari bahwa meskipun peraturan yang telah lengkap dan baik tidak akan berjalan dengan optimal jika karyawan sebagai pelakunya tidak bersikap baik dan tidak adanya sanksi yang tegas bagi karyawan yang indiscipliner hanya sebatas teguran lisan. Hal ini dapat dilihat seperti adanya perilaku karyawan sering

absen, dan pekerjaan yang diselesaikan tidak tepat waktu. Tindakan demikian menunjukkan rendahnya tingkat disiplin kerja pegawai yang kemudian dapat dilihat juga pada rendahnya kualitas kerja yang diberikan kepada perusahaan.

Kedisiplinan berhubungan dengan kemampuan pegawai menyelesaikan pekerjaan secara teratur. Keteraturan tersebut dapat dilihat perilaku setiap harinya. Bekerja dengan sungguh-sungguh karena sadar tugasnya merupakan amanah yang akan dipertanggung jawabkan dunia dan akhirat. Ini berarti kedisiplinan berkenaan dengan ketaatan seseorang yang secara sadar melaksanakan segala sesuatu yang telah ditetapkan dan adanya motivasi pada karyawan itu sendiri.

Berdasarkan uraian diatas, untuk tercapainya tujuan dan harapan perusahaan yang harus diperhatikan adalah kedisiplinan pegawai sebagai ujung tombak dalam menunjang keberhasilan suatu perusahaan. Akan tetapi, adanya fakta dan keluhan dari perusahaan yang menunjukkan bahwa tidak semua pegawai disiplin, masih banyak dijumpai pegawai yang tidak disiplin banyak pegawai yang absen/malas dan datang terlambat seperti yang terjadi pada kantor PT. Sentosa Agri Prima.

Tabel 1. Tingkat Absensi Karyawan PT. Sentosa Agri Prima Palembang (Tahun 2015 – 2017)

No	Tahun	Jumlah Pegawai	Tingkat Absensi / Tahun			Jumlah tidak hadir	%
			Sakit	Izin	Alpa		
1.	2013	75	3 hari	20 hari	11 hari	34 hari	20%
2.	2014	80	5 hari	28 hari	13 hari	46 hari	27%
3.	2015	85	6 hari	32 hari	15 hari	53 hari	31%
4.	2016	90	7 hari	33 hari	18 hari	58 hari	34%
5.	2017	93	8hari	34 hari	19 hari	61 hari	36%
Total						252hari	
Rata-rata per tahun						50.4 hr/thn	

Sumber : PT. Sentosa Agri Prima, 2018

Pada tabel 1 diatas terlihat dari jumlah rata-rata karyawan yang melanggar ternyata dalam 5 tahun terakhir ini persentasenya mengalami kenaikan dapat terlihat sampai pada tahun 2017 mengalami kenaikan hingga 36% . Berarti masih banyak karyawan yang melanggar peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi setiap tahunnya. Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa tingkat kedisiplinan kerja karyawan pada PT Sentosa Agri Prima untuk 5 tahun terakhir cenderung meningkat dari tahun ke tahun. Hal ini menunjukkan adanya tingkat penurunan disiplin kerja karyawan. Kondisi ketidakdisiplinan kerja karyawan tersebut disebabkan oleh banyak hal, seperti kepemimpinan yang tidak tegas dan tidak berwibawa terhadap bawahannya, penegakan sanksi hukum yang tidak tegas hanya berupa teguran lisan bagi yang melanggar, dan kurangnya pengawasan dari perusahaan terhadap karyawannya.

Kondisi ini tentu saja dapat merugikan perusahaan, salah satunya tidak tercapainya target yang telah ditetapkan perusahaan dan terbengkalainya pekerjaan yang harus diselesaikan.

Apabila hal tersebut sering terjadi maka akan berakibat buruk bagi perusahaan karena jika banyak karyawan yang berbuat demikian maka produktivitas dan disiplin kerja tidak akan tercapai. Sehubungan hal tersebut penulis ingin meneliti dan mengevaluasi lebih lanjut sampai sejauh mana tingkat kedisiplinan karyawan pada PT Sentosa Agri Prima sehingga penulis tertarik untuk membuat Laporan Akhir yang berjudul “Usaha Pimpinan dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan pada PT Sentosa Agri Prima Palembang”.

Dalam setiap perusahaan seringkali terdapat masalah yang berhubungan dengan pencapaian tujuan perusahaan. Sistem manajemen perusahaan yang tidak baik akan berakibat buruk bagi perusahaan. Semakin besar aktivitas perusahaan maka akan semakin kompleks pula aktivitas yang akan dilaksanakan, agar tujuan yang direncanakan sebelumnya dapat terlaksana dengan baik maka diperlukan perencanaan yang cermat, jelas dan tegas.

Dari permasalahan diatas tersebut, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa masalah pokok yang ada di PT. Sentosa Agri Prima adalah :

1. Bagaimana penerapan peraturan kedisiplinan kerja karyawan pada PT Sentosa Agri Prima Palembang?
2. Bagaimana usaha-usaha dalam meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan pada PT Sentosa Agri Prima Palembang?

Untuk mempermudah penulis agar tidak terjadi penyimpangan dari permasalahan yang dihadapi, dan supaya dalam pembahasannya lebih terarah maka penulis membatasi ruang lingkup pembahasan khusus menelaah mengenai penerapan peraturan kedisiplinan kerja karyawan dan usaha-usaha pimpinan dalam meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan pada PT Sentosa Agri Prima Palembang. Adapun tujuan penulisan ini adalah untuk mengetahui usaha pimpinan dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan pada PT Sentosa Agri Prima Palembang.

METODE PENELITIAN

Dalam penulisan laporan akhir ini penulis mengambil objek penelitian pada PT Sentosa Agri Prima Palembang yang beralamat di Jalan Bay Pass Citra Grand City Villa Bouleverad Blok D1 No. 25 Palembang .

Adapun metode yang digunakan penulis dalam mengumpulkan data dan informasi untuk penulisan Laporan Akhir ini, yaitu:

1. Riset Lapangan (*Field Research*)

Riset lapangan merupakan pengumpulan data yang diperoleh dengan cara mengadakan penelitian ke lapangan secara langsung yang

menjadi objek penelitian pada PT Sentosa Agri Prima Palembang, adapun cara yang digunakan dalam pengumpulan data adalah sebagai berikut:

a. Pengamatan (*Observasi*)

Menurut Sugiyono (2013:145), observasi adalah suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan.

b. Wawancara (*Interview*)

Menurut Sugiyono (2013:145), wawancara adalah pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.

c. Kuesioner

Menurut Syahirman Yusi (2009:62) Kuisisioner merupakan alat pengumpulan data primer yang efisiensi dibandingkan dengan observasi ataupun wawancara. Semakin tersebar sampelnya, kuisisioner cenderung akan lebih rendah biayanya.

2. Riset Keperustakaan

Riset kepustakaan yaitu memperoleh data dengan jalan mempelajari buku yang berkaitan dengan judul penelitian dan mencari buku atau informasi melalui membaca jurnal ilmiah serta bahan-bahan publikasi yang tersedia di perpustakaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Rekapitulasi Kuesioner pada PT Sentosa Agri Prima Palembang

hasil rekapitulasi jawaban 93 responden mengenai indikator-indikator kedisiplinan.

Pada tabel dibawah ini merupakan

Tabel 2. Menunjukkan hasil rekapitulasi jawaban responden mengenai Tujuan dan Kemampuan.

NO	PERTANYAAN	JAWABAN	JUMLAH (ORANG)	PERSENTASE	
1.	1. Apakah kemampuan yang Anda miliki sudah sesuai dengan pekerjaan Anda?	a. Ya	75	81%	
		b. Tidak	5		14%
		c. Tidak Menjawab	13		
1.	2. Apakah Anda merasa terbebani dengan pekerjaan anda?	a. Ya	3	3%	
		b. Tidak	77		14%
		c. Tidak Menjawab	13		
1.	3. Apakah anda mudah beradaptasi dengan pekerjaan anda ?	a. Ya	70	75%	
		b. Tidak	10		11%
		c. Tidak Menjawab	13		

Sumber: Hasil pengolahan data primer, tahun 2018

Dari data kusioner untuk indikator tujuan dan kemampuan menunjukan bahwa dari 93 responden ada 75 orang atau 81% menjawab bahwa kemampuan yang mereka miliki telah sesuai dengan pekerjaan yang diberikan, dan ada 77 orang atau 83% responden menjawab bahwa mereka merasa tidak terbebani dengan pekerjaan mereka dan ada 70

orang atau 75% responden menjawab mereka mudah beradaptasi dengan pekerjaan mereka. Hal ini berarti bahwa perusahaan sudah tepat dalam memberikan beban pekerjaan sesuai dengan tujuan dan kemampuan karyawannya. Tabel 3. menunjukan hasil rekapitulasi jawaban responden mengenai teladan pimpinan.

Tabel 3. Persentase jawaban responden mengenai Teladan Pimpinan Tahun 2018

NO	PERTANYAAN	JAWABAN	JUMLAH (ORANG)	PERSENTASE	
1.	1. Menurut anda apakah pengegakkan disiplin itu harus berasal dari pimpinan ?	a. Ya	80	86%	
		b. Tidak	0		0%
		c. Tidak Menjawab	13		
2.	2. Menurut anda apakah pimpinan harus memberikan contoh dan teladan yang baik kepada pegawai ?	a. Ya	80	86%	
		b. Tidak	0		0%
		c. Tidak Menjawab	13		
3.	3. Apakah pimpinan anda sudah memberikan contoh dan teladan yang baik dalam berdisiplin ?	a. Ya	20	22%	
		b. Tidak	60		65%
		c. Tidak Menjawab	13		

Sumber: Hasil pengolahan data primer, tahun 2018

Dari data kusioner untuk indikator

teladan pimpinan menunjukan bahwa

dari 93 responden ada 80 orang atau 86% menjawab bahwa penegakan disiplin itu harus berasal dari pimpinan, dan ada 80 orang atau 86% responden menjawab bahwa pimpinan harus memberikan contoh dan teladan yang baik kepada karyawan dan ada 60 orang atau 65% responden menjawab bahwa pimpinan belum memberikan contoh dan teladan yang baik dalam berdisiplin sehingga masih banyak karyawan yang

sering melakukan pelanggaran peraturan perusahaan. Hal ini berarti bahwa indikator teladan pimpinan belum diterapkan sepenuhnya oleh pimpinan dimana karyawan menginginkan pimpinan dapat memberikan contoh teladan yang baik kepada karyawannya.

Tabel 4 menunjukkan hasil rekapitulasi jawaban responden mengenai balas jasa.

Tabel 4. Pesentase jawaban responden mengenai Balas Jasa Tahun 2018

NO	PERTANYAAN	JAWABAN	JUMLAH (ORANG)	PERSENTASE
1.	Apakah pimpinan anda memberikan balas jasa berupa bonus atau reward kepada karyawan dalam berdisiplin ?	a. Ya	10	11%
		b. Tidak	70	75%
		c. Tidak Menjawab	13	14%
3.	2. Apakah anda mengharapkan adanya balas jasa yang diberikan oleh perusahaan ?	a. Ya	75	81%
		b. Tidak	5	5%
		c. Tidak Menjawab	13	14%
3.	Menurut anda apakah balas jasa itu memberikan motivasi tersendiri dalam berdisiplin karyawan	a. Ya	65	70%
		b. Tidak	15	16%
		c. Tidak Menjawab	13	14%

Sumber: Hasil pengelolaan data primer, tahun 2018

Dari data kusioner untuk indikator balas jasa menunjukkan bahwa dari 93 responden ada 70 orang atau 75% menjawab bahwa pimpinan belum memberikan balas jasa berupa bonus atau reward kepada karyawan dalam berdisiplin, dan ada 75 orang atau 81% responden menjawab bahwa karyawan mengharapkan adanya balas jasa yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan dan ada 65 orang atau 70% responden menjawab bahwa balas jasa itu dapat memberikan motivasi tersendiri dalam berdisiplin karyawan. Hal ini berarti bahwa indikator

balas jasa belum diterapkan sepenuhnya oleh pimpinan dimana pimpinan belum memberikan balas jasa kepada karyawan yang disiplin kerja sedangkan karyawan menginginkan pimpinan dapat memberikan balas jasa berupa bonus atau reward kepada karyawan yang disiplin kerja sehingga karyawan akan merasa termotivasi untuk disiplin kerja dan mematuhi peraturan perusahaan.

Tabel 5 menunjukkan hasil rekapitulasi jawaban responden mengenai Keadilan.

Tabel 5. Persentase jawaban responden mengenai Keadilan Tahun 2018

NO	PERTANYAAN	JAWABAN	JUMLAH (ORANG)	PERSENTASE
1.	Apakah pimpinan memberikan pengakuan (pujian) kepada karyawan yang telah disiplin ?	a. Ya	10	11%
		b. Tidak	70	75%
		c. Tidak Menjawab	13	14%
2.	Apakah pimpinan anda sudah berlaku adil kepada setiap karyawan ?	a. Ya	80	86%
		b. Tidak	0	0%
		c. Tidak Menjawab	13	14%

Sumber: Hasil pengelolaan data primer, tahun 2018

Dari data kusioner untuk indikator keadilan menunjukkan bahwa dari 93 responden ada 70 orang atau 75% menjawab bahwa pimpinan belum memberikan pengakuan (pujian) kepada karyawan yang telah disiplin, dan ada 80 orang atau 86% responden menjawab

bahwa pimpinan sudah berlaku adil kepada setiap karyawannya. Hal ini berarti bahwa indikator keadilan belum diterapkan sepenuhnya oleh pimpinan.

Tabel 6 menunjukkan hasil rekapitulasi jawaban responden mengenai Waskat (pengawasan)

Tabel 6. Persentase jawaban responden mengenai Waskat (pengawasan) Tahun 2018

NO	PERTANYAAN	JAWABAN	JUMLAH (ORANG)	PERSENTASE
1.	Apakah pimpinan anda sudah aktif mengawasi karyawan dalam bekerja ?	a. Ya	60	65%
		b. Tidak	20	22%
		c. Tidak Menjawab	13	14%
2.	Apakah pimpinan anda sering hadir ditempat kerja ?	a. Ya	65	70%
		b. Tidak	15	16%
		c. Tidak Menjawab	13	14%

Sumber: Hasil pengelolaan data primer, tahun 2018

Dari data kusioner untuk indikator Waskat (Pengawasan) menunjukkan bahwa dari 93 responden ada 60 orang atau 65% menjawab bahwa pimpinan sudah aktif mengawasi karyawan dalam bekerja, dan ada 65 orang atau 70% responden menjawab bahwa pimpinan

sering hadir ditempat kerja. Hal ini berarti bahwa indikator waskat (pengawasan) telah diterapkan oleh pimpinan.

Tabel 7 menunjukkan hasil rekapitulasi jawaban responden mengenai Sanksi / Hukuman.

Tabel 7. Persentase jawaban responden mengenai Sanksi / Hukuman Tahun 2018

NO	PERTANYAAN	JAWABAN	JUMLAH (ORANG)	PERSENTASE
1.	Menurut anda apakah perusahaan telah memberikan sanksi/hukuman kepada karyawan yang tidak disiplin ?	a. Ya	70	75%
		b. Tidak	10	11%
		c. Tidak Menjawab	13	14%
6.	Menurut anda apakah sanksi yang diterapkan perusahaan sudah sampai sanksi berat ?	a. Ya	15	16%
		b. Tidak	65	70%
		c. Tidak Menjawab	13	14%
3.	Apakah ringannya sanksi hukuman yang diterapkan perusahaan sudah sampai sanksi berat ?	a. Ya	10	11%
		b. Tidak	70	75%
		c. Tidak Menjawab	13	14%

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2018

Dari data kuisisioner untuk indikator sanksi/hukuman menunjukkan bahwa dari 93 responden ada 70 orang atau 75% menjawab bahwa perusahaan telah memberikan sanksi/hukuman kepada karyawan yang tidak disiplin berupa teguran lisan, dan ada 65 orang atau 70% responden menjawab bahwa perusahaan belum menerapkan sanksi berat terhadap karyawan yang indisipliner dan ada 70 orang atau 75% responden menjawab bahwa ringannya sanksi hukuman yang diterapkan perusahaan belum sampai ke sanksi

berat . Hal ini berarti bahwa indikator sanksi/hukuman belum diterapkan sepenuhnya oleh pimpinan dimana pimpinan belum menerapkan sanksi/hukuman yang tepat terhadap karyawan yang indisipliner. Sedangkan berat/ringannya sanksi/ hukuman yang diterapkan perusahaan dapat memperngaruhi baik buruknya kedisiplinan karyawannya.

Tabel 8 menunjukkan hasil rekapitulasi jawaban responden mengenai ketegasan

Tabel 8. Persentase jawaban responden mengenai Ketegasan Tahun 2018

NO	PERTANYAAN	JAWABAN	JUMLAH (ORANG)	PERSENTASE
7.	Apakah pimpinan anda tegas dalam memberikan hukuman kepada karyawan yang melanggar peraturan perusahaan ?	a. Ya	10	11%
		b. Tidak	70	75%
		c. Tidak Menjawab	13	14%

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2018

Dari data kuisisioner untuk indikator ketegasan menunjukkan bahwa dari 93 responden ada 70 orang atau 75% menjawab bahwa pimpinan belum memberikan hukuman yang tegas

kepada karyawan yang melanggar peraturan perusahaan . Hal ini berarti bahwa indikator ketegasan belum diterapkan sepenuhnya oleh pimpinan, sehingga karyawan merasa tidak segan

kepada atasan. Tabel 9 menunjukkan jawaban responden mengenai

Hubungan Kemanusiaan.

Tabel 9. Persentase jawaban responden mengenai Hubungan Kemanusiaan Tahun 2018

NO	PERTANYAAN	JAWABAN	JUMLAH (ORANG)	PERSENTASE
1.	Apakah anda sudah terjalin hubungan komunikasi yang baik antara pimpinan dan karyawan ?	a. Ya	15	16%
		b. Tidak	65	70%
		c. Tidak Menjawab	13	14%
2.	Apakah sudah terjalin hubungan komunikasi yang baik dalam satu kelompok kerja dalam perusahaan ?	a. Ya	70	75%
		b. Tidak	10	11%
		c. Tidak Menjawab	13	14%
3.	Apakah sudah terjalin hubungan komunikasi yang baik dalam satu kelompok kerja karyawan	a. Ya	60	65%
		b. Tidak	20	22%
		c. Tidak Menjawab	13	14%

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2018

Dari data kuisisioner untuk indikator hubungan kemanusiaan menunjukan bahwa dari 93 responden ada 15 orang atau 16% menjawab bahwa hubungan kemanusiaan didalam perusahaan belum terjalin dengan baik antara atasan dan bawahan, dan ada 70 orang atau 75% responden menjawab bahwa hubungan kemanusiaan dalam satu kelompok kerja sudah terjalin komunikasi yang baik, dan ada 60 orang atau 65% menjawab bahwa hubungan kemanusiaan dalam satu kelompok kerja karyawan juga telah terjalin komunikasi yang baik . Hal ini berarti bahwa indikator hubungan kemanusiaan belum sepenuhnya diterapkan perusahaan sehingga mengakibatkan belum terjalannya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan.

Usaha-Usaha dalam Meningkatkan Kedisiplinan Kerja Karyawan PT. Sentosa Agri Prima

Berdasarkan hasil kuesioner responden mengenai kedisiplinan karyawan di PT Sentosa Agri Prima Palembang

sebagai berikut :

1. Tujuan dan Kemampuan memiliki persentase terbesar pada pertanyaan "Apakah anda merasa terbebani dengan pekerjaan anda?" Dengan jawaban "Tidak" sebesar 83% dan persentase terkecil pada pertanyaan Apakah kemampuan yang anda miliki sudah sesuai dengan pekerjaan Anda? Dengan jawaban Tidak sebesar 5%. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan PT Sentosa Agri Prima sudah tepat dalam memberikan beban pekerjaan sesuai dengan tujuan dan kemampuan karyawannya.
2. Teladan Pimpinan memiliki persentase terbesar pada pertanyaan "Apakah penegakan disiplin itu harus berasal dari pimpinan? Dengan jawaban "Ya" sebesar 86% Dan "Apakah pimpinan harus memberikan contoh dan teladan yang baik kepada karyawan?" dengan jawaban "Ya" sebesar 86%. Dan persentase terkecil pada pertanyaan "Apakah pimpinan sudah memberikan contoh dan teladan yang baik dalam

- berdisiplin” dengan jawaban “Ya” sebesar 22% . Hal ini menunjukkan bahwa teladan pimpinan pada perusahaan PT Sentosa Agri Prima belum diterapkan sepenuhnya oleh pimpinan dimana karyawan menginginkan pimpinan dapat memberi contoh teladan yang baik kepada karyawannya.
3. Balas Jasa memiliki persentase terbesar pada pertanyaan “Apakah Anda mengharapkan adanya balas jasa yang diberikan oleh perusahaan?” dengan jawaban “Ya” sebesar 81% dan persentase terkecil pada pertanyaan “Apakah pimpinan Anda memberikan balas jasa berupa bonus atau reward kepada karyawan dalam berdisiplin?” dengan jawaban “Ya” sebesar 11%. Hal ini menunjukkan bahwa Balas Jasa pada perusahaan PT Sentosa Agri Prima belum sepenuhnya diterapkan oleh pimpinan dimana pimpinan belum memberikan balas jasa berupa reward atau bonus kepada karyawan yang disiplin kerja
 4. Keadilan memiliki persentase terbesar pada pertanyaan “Apakah pimpinan Anda sudah berlaku adil kepada setiap karyawan?” dengan jawaban “YA” sebesar 86% dan persentase terkecil pada pertanyaan “Apakah pimpinan memberikan pengakuan (pujian) kepada karyawan yang telah disiplin?” dengan jawaban “Ya” sebesar 11%. Hal ini menunjukkan bahwa Keadilan pada perusahaan PT Sentosa Agri Prima belum sepenuhnya diterapkan oleh pimpinan dimana pimpinan belum menerapkan
 5. Waskat (pengawasan) memiliki persentase terbesar pada pertanyaan “Apakah pimpinan Anda sudah aktif mengawasi karyawan dalam bekerja?” dengan jawaban “Ya” sebesar 65% dan persentase terkecil pada pertanyaan “Apakah pimpinan Anda sering hadir ditempat kerja?” dengan jawaban “Tidak” sebesar 16%. Hal ini menunjukkan bahwa Waskat (pengawasan) pada perusahaan PT Sentosa Agri Prima telah diterapkan oleh pimpinan kepada karyawan dimana perusahaan selalu ada dan hadir ditempat kerja, mengawasi dan memberikan petunjuk jika ada karyawannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan.
 6. Sanksi/hukuman memiliki persentase terbesar pada pertanyaan “Menurut Anda apakah perusahaan telah memberikan sanksi/hukuman kepada karyawan yang tidak disiplin?” dengan jawaban “Ya” sebesar 75% dan persentase terkecil pada pertanyaan “Menurut Anda apakah sanksi yang diterapkan perusahaan sudah sampai sanksi berat?” dengan jawaban “Ya” sebesar 11%. Hal ini menunjukkan bahwa Sanksi/Hukuman pada perusahaan PT Sentosa Agri Prima belum sepenuhnya diterapkan oleh pimpinan kepada karyawan dimana pimpinan belum menerapkan

sanksi/hukuman yang tegas dan tepat sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan karyawan.

7. Ketegasan memiliki persentase terbesar pada pertanyaan “Apakah pimpinan Anda tegas dalam memberikan hukuman kepada karyawan yang melanggar peraturan perusahaan?”. Dengan jawaban “Tidak” sebesar 75% Dan persentase terkecil sebesar 11% dengan jawaban “Ya” Hal ini menunjukkan bahwa Ketegasan pada perusahaan PT Sentosa Agri Prima belum sepenuhnya diterapkan oleh pimpinan dimana karyawan merasa tidak segan kepada atasan dan peraturan perusahaan tidak lagi menja dipedoman dalam bekerja.

8. Hubungan Kemanusiaan memiliki persentase terbesar pada pertanyaan “Apakah sudah terjalin hubungan komunikasi yang baik dalam satu kelompok kerja dalam perusahaan?” dengan jawaban “Ya” sebesar 75% dan persentase terkecil pada pertanyaan “Apakah anda sudah terjalin hubungan komunikasi yang baik antara pimpinan dan karyawan?” dengan jawaban “Ya” sebesar 16%. Hal ini menunjukkan bahwa Hubungan Kemanusiaan pada perusahaan PT Sentosa Agri Prima belum sepenuhnya diterapkan perusahaan dimana belum terjalinnya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan.

Berdasarkan hasil rekapitulasi kuesioner bahwa kedisiplinan dari 8 (kedelapan) aspek tersebut terdapat 2 indikator yang telah diterapkan

diperusahaan dan 6 indikator lainnya belum sepenuhnya diterapkan diperusahaan PT Sentosa Agri Prima.

Adapun untuk usaha-usaha lainnya untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan diantaranya:

1. Pendekatan Negatif

Menurut Emil H. Tambunan (2001:140), dalam pendekatan negatif ini, hukuman dijatuhkan kepada sipelanggar dengan tujuan supaya tidak melakukan kesalahan. Jika ternyata ia membuat kesalahan lagi, ia akan dihukum lebih berat lagi. Tujuan dari penjatuhan hukuman adalah untuk memberi peringatan kepada orang lain supaya jera tidak melanggar peraturan dan si pelanggar tentu akan menerima ganjaran hukuman yang lebih berat. Hal ini dijalankan sesuai pelanggaran dan seiringnya pelanggaran dilakukan.

Dalam perusahaan PT Sentosa Agri Prima Palembang melaksanakan pendekatan negatif yaitu sebagai berikut :

1. Sanksi Disiplin Ringan, yaitu :

- a. Teguran lisan
- b. Teguran tertulis berupa surat peringatan I, II, III
- c. Pernyataan tidak puas secara tertulis yaitu Surat pernyataan tidak puas perusahaan terhadap karyawan yang melakukan pelanggaran peraturan perusahaan.

2. Sanksi Disiplin Sedang, yaitu :

- a. Penundaan pemberian kompensasi berupa Penundaaan kenaikan gaji, pemberian bonus, reward, dan pengobatan.

b. Penundaan kenaikan pangkat atau golongan yaitu penundaan usulan kenaikan pangkat/golongan yang disebabkan oleh kinerja karyawan yang kurang baik misalnya karyawan yang indisipliner.

3. Sanksi Disiplin Berat, yaitu :

a. Penurunan pangkat atau golongan yaitu penurunan jabatan dalam perusahaan yang disebabkan oleh karyawan yang memiliki kinerja yang kurang baik atau buruk contohnya karyawan yang indisipliner, kelalaian dalam bekerja.

b. Pemberhentian Sementara (Skorsing) yaitu pemberhentian sementara karyawan dari tugas pekerjaannya yang berujung kepada PHK karena karyawan telah membuat suatu pelanggaran yang sangat serius seperti penggelapan, pencurian, minuman keras, memakai narkoba, dan melakukan tindakan kriminal

c. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yaitu Pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha

Jadi perusahaan PT Sentosa Agri Prima telah menerapkan pendekatan negatif terhadap karyawan sesuai dengan peraturan perusahaan.

2. Pendekatan Positif

Menurut Emil H. Tambunan (2001:140), Pendekatan positif ini berada di bawah satu falsafah yang menggaris bahwa tujuan disiplin adalah untuk memperbaiki lebih dari pada hanya menjatuhkan hukuman. Pendekatan sifat negatifpun menjadi positif

jika benar-benar hal itu dijalankan dibawah falsafah yang bertujuan untuk memperbaiki. Inilah tugas pimpinan dalam satu organisasi untuk memperkembangkan sikap para pekerja/karyawan mendorong mereka taat pada peraturan. Salah satu untuk menjalankan pendekatan disiplin yang positif adalah dengan menjelaskan tuntutan kerja, peraturan-peraturan organisasi kepada semua anggota. Kemudian pimpinan harus lebih sering berkomunikasi dengan bawahan mereka, dan menjelaskan tindakan-tindakan positif mana yang diharapkan dari mereka. Adapun cara pimpinan dalam memberikan pendekatan positif adalah:

a. Memberi nasehat

b. Mengurangi jam kerja, atau menyusun jadwal kerja yang tidak terlalu ketat

c. Membuat peraturan/disiplin masa percobaan, bukan pemecatan

d. Melaksanakan program latihan dan melatih kembali

e. Mengurangi tindakan disipliner

f. Mengadakan orientasi formal dengan para karyawan secara bergilir

g. Meminta partisipasi dalam menyusun peraturan dan penerapannya

Pada perusahaan PT Sentosa Agri Prima Palembang dalam melaksanakan pendekatan positif yaitu sebagai berikut :

1. Pimpinan atau perusahaan dalam member nasehat kepada karyawan belum diterapkan, berdasarkan hasil rekapitulasi kuesioner bahwa pimpinan perusahaan belum sepenuhnya menjalin

hubungan yang baik antara atasan dan karyawan.

2. Mengurangi jam kerja dan jadwal kerja seperti libur kerja pada hari minggu dan pada hari sabtu pulangnya lebih awal dari hari biasanya.
3. Mengurangi tindakan disipliner dengan memberi sanksi disiplin seperti :
 1. Sanksi Disiplin Ringan, yaitu :
 - a. Teguran lisan
 - b. Teguran tertulis
 - c. Pernyataan tidak puas secara tertulis
 2. Sanksi Disiplin Sedang, yaitu :
 - a. Penundaan pemberian kompensasi
 - b. Penundaan kenaikan pangkat atau golongan
 3. Sanksi Disiplin Berat, yaitu :
 - a. Penurunan pangkat atau golongan
 - b. Pemberhentian Sementara (Skorsing)
 - c. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Jadi pada perusahaan PT Sentosa Agri Prima hanya menerapkan 3 (tiga) pendekatan positif kepada karyawan dan tidak menerapkan 4 (empat) pendekatan positif yaitu membuat peraturan/disiplin masa percobaan bukan pemecatan , melaksanakan program latihan dan melatih kembali, mengadakan orientasi formal dengan para karyawan secara bergilir serta meminta partisipasi dalam menyusun peraturan dan penerapannya.

3. Mendisiplin Diri Sendiri

Menurut Emil H. Tambunan (2001:140), Disiplin yang terbaik harus dapat membuat seseorang sanggup mendisiplinkan diri sendiri ini didasarkan atas kecenderungan manusia untuk melaksanakan hal yang benar dan

mengikuti pola disiplin kerja. Demikianlah disiplin diri sendiri yang bersifat positif didasarkan atas pemikiran bahwa pekerja suka melakukan pekerjaan yang benar. Disini pimpinan lebih mengharapkan pegawai atau karyawan menghidupkan disiplin.

Berdasarkan hasil kuesioner bahwa pada perusahaan PT Sentosa Agri Prima bahwa pimpinan belum dapat memberikan contoh dan teladan yang baik bagi karyawan sehingga karyawan belum dapat mendisiplin diri sendiri. Dalam hal ini PT Sentosa Agri Prima sangat membutuhkan seorang pimpinan yang dapat memberikan contoh dan teladan yang baik bagi karyawan.

KESIMPULAN

1. PT Sentosa Agri Prima sudah membuat peraturan dan sanksi/hukuman yang tegas dalam usaha mencapai tujuan perusahaan, akan tetapi penerapan peraturan tersebut belum sepenuhnya diterapkan oleh perusahaan sehingga masih banyak yang melakukan pelanggaran peraturan perusahaan.
2. Berdasarkan hasil rekapitulasi kuesioner terhadap 8 dimensi menunjukkan bahwa terdapat 2 dimensi yang baik yaitu Tujuan dan Kemampuan serta Waskat (Pengawasan Melekat) dan terdapat juga 6 dimensi lainnya yang tidak baik yaitu Teladan Pimpinan, Balas Jasa, Keadilan, Sanksi/hukuman, Ketegasan serta Hubungan Kemanusiaan. Pada perusahaan PT Sentosa Agri Prima Palembang juga telah menerapkan

pendekatan negatif antara lain sanksi disiplin ringan, sanksi disiplin sedang dan sanksi disiplin berat. Adapun juga pendekatan positif yang dimana perusahaan hanya menerapkan 3 pendekatan positif yaitu memberi nasehat, mengurangi jam dan jadwal kerja karyawan serta mengurangi tindakan indisipliner dan adapun juga 4 pendekatan positif lainnya yang belum diterapkan oleh perusahaan yaitu membuat peraturan/disiplin masa percobaan bukan pemecatan, melaksanakan program latihan dan melatih kembali, mengadakan orientasi formal dengan para karyawan secara bergilir serta meminta partisipasi dalam menyusun peraturan dan penerapannya.

DAFTAR PUSTAKA

1. Hasibuan, Malayu S.P. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
2. Hasibuan, Malayu S.P. 2009, *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
3. Handoko, Hani T. 2010, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
4. Marthis, Robert L, dan Jackson, Jhon H. 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
5. Sastrohadiwiryono, B. Siswanto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
6. Siagian, Sondang. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Aksara Baru.
7. Yusi, Syahirman dan Umiyati Idris. 2009. *Metodologi Penelitian Ilmu Sosial Pendekatan Kuantitatif*. Palembang: Citrabook Indonesia.
8. Rivai, Veithza. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
9. Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* Bandung: Alfabeta.
10. Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
11. Thoha, Miftah . 2013. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
12. Kartono, Kartini. 2010. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
13. Sutikno, sobry M. 2014. *Pemimpin dan Gaya Kepemimpinan*. Edisi Pertama. Lombok: Holistica