

Disiplin Kerja Karyawan Produksi Bagian Plastic Injection Pada PT Padma Soode Indonesia

Resthia Dwi Utami ^{1,*}, Nining Purwatmini ¹

¹ Manajemen Administrasi, Akademi Sekretari dan Manajemen Bina Insani;
Jl. Siliwangi No 6 Rawa Panjang Bekasi Timur 17114 Indonesia. Telp. (021) 824 36 886 /
(021) 824 36 996. Fax. (021) 824 009 24; e-mail: resthiadwi@gmail.com,
purwa_atma@yahoo.com

* Korespondensi: e-mail: purwa_atma@yahoo.com

Diterima: 1 Februari 2018 ; Review: 23 April 2018; Disetujui: 26 Juni 2018.

Cara sitasi: Utami RD, Purwatmini N. Disiplin Kerja Karyawan Produksi Bagian Plastic Injection Pada PT Padma Soode Indonesia. Jurnal Administrasi Kantor. 6 (1): 53-62.

Abstrak: Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja sangat penting dalam peningkatan kinerja seseorang, karena dengan disiplin maka semua pekerjaan akan selesai tepat waktu dan baik, juga sangat dibutuhkan karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sulit dicapai jika tidak ada disiplin kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui penerapan disiplin kerja karyawan bagian plastic injection pada PT Padma Soode Indonesia. Di dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah metode observasi, wawancara dan studi pustaka, serta dengan pengumpulan data primer dan sekunder. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode analisis deskriptif dengan cara membandingkan antara penerapan disiplin kerja karyawan yang ada di perusahaan dengan teori-teori yang bersumber dari buku dengan menggunakan data kualitatif mengenai penerapan disiplin kerja karyawan yang diperoleh dari buku literatur dan dokumen perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa penerapan disiplin kerja karyawan PT Padma Soode Indonesia sudah dilaksanakan dengan baik dengan cara menetapkan tujuan disiplin dan peraturan perusahaan, ada faktor yang mempengaruhi kedisiplinan seperti kesadaran diri, rasa tanggung jawab, teladan pimpinan dan tunjangan kehadiran, adanya sanksi pelanggaran, serta dilakukannya pendekatan disiplin preventif dan disiplin korektif. Namun, sanksi yang dikenakan kepada karyawan dirasa kurang efektif untuk beberapa pelanggaran. Saran, sebaiknya sanksi yang dikenakan dapat lebih tegas lagi, juga disiplin dapat diterapkan secara konsisten dan tidak pandang bulu, tidak melihat jenis kelamin, status karyawan dan jabatan.

Kata kunci: Disiplin kerja, Karyawan, Padma Soode.

Abstract: Discipline is the awareness and the willingness of a person to obey all applicable corporate rules, written or unwritten. Labor discipline is very important in improving a person's performance, because the discipline then all work will be completed on time and well, is also needed because of what is the company's goals will be difficult to achieve if there is no work discipline. The purpose of this study was to know the application of labor discipline employees of plastic injection department at PT Padma Soode Indonesia. In this study, data collection techniques used were observation, interviews, and study of literature, as well as the primary and secondary data collection. Data analysis technique used is descriptive analysis method by comparing the discipline of employees in companies with theories based on the book by using qualitative data regarding employee discipline derived from literature books and documents of the company. Based on the research that has been done, it can be concluded that the application of the discipline of employees of PT Padma Soode Indonesia has been implemented properly by setting a goal of discipline and regulation of companies, there are factors that affect the discipline as self-awareness, a sense of responsibility, exemplary leadership and allowances the presence, sanctions violations, and as well as done a approach preventive and corrective discipline. However, sanctions

imposed on employees is less effective for some offense. For advice, should the sanctions imposed be more firm, also discipline can be applied consistently and indiscriminately, do not see gender, employee status and job title.

Keywords: Discipline, Employees.

1. Pendahuluan

Pembahasan disiplin karyawan mengenai tata tertib kerja perusahaan dalam manajemen sumber daya manusia berasal dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna, pasti pernah melakukan kesalahan dan kekhilafan. Oleh karena itu, setiap organisasi perlu memiliki berbagai peraturan yang harus ditaati oleh para anggotanya. Karyawan adalah faktor penting dalam setiap organisasi, karena merupakan penentu dalam pencapaian tujuan perusahaan dan penggerak yang mengatur jalannya organisasi. Untuk itu, diperlukan adanya para karyawan yang memiliki disiplin.

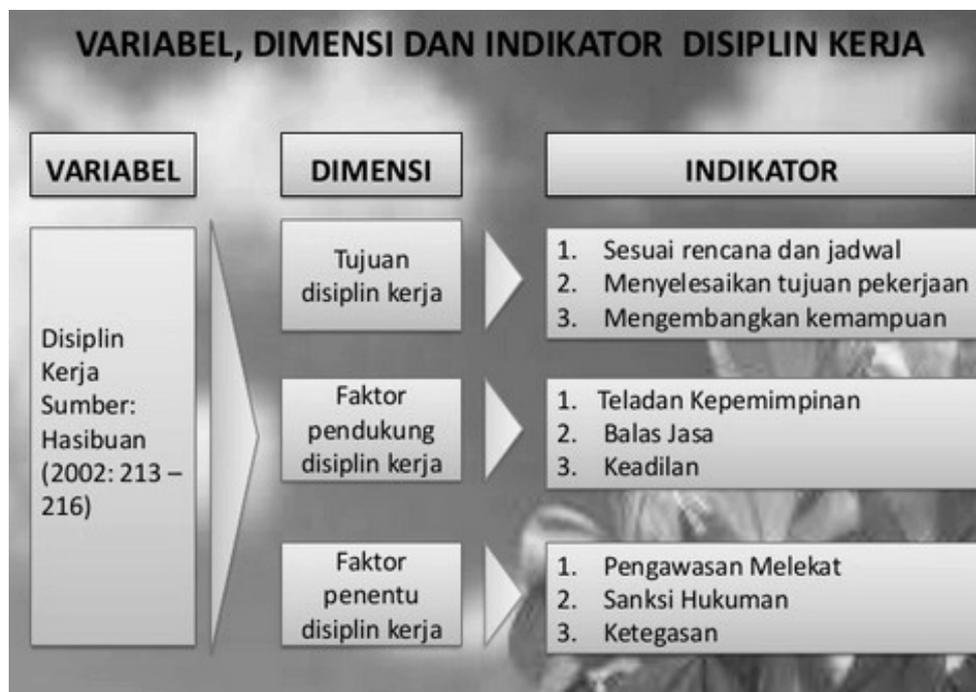
Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak. Kedisiplinan sangat penting dalam peningkatan kinerja seseorang sebab dengan disiplin maka semua tugas akan selesai tepat waktu dan baik sehingga dapat mencapai produktivitas kerja yang tinggi dan meningkatkan efisiensi karna mencegah pemborosan waktu dan energi. Penelitian sebelumnya menyebutkan karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi [Yuliantari, 2016].

Pada PT Padma Soode Indonesia, dibulan Agustus 2016, tercatat telah terjadi 3 (tiga) pelanggaran yang sama di bagian Plastic Injection. Pelanggaran tersebut berupa tidak disiplinnya karyawan dalam hari kerja (mangkir) tanpa memberikan surat keterangan kepada atasan, hal tersebut menandakan masih kurangnya tingkat kedisiplinan karyawan.

Berdasarkan uraian maka penelitian mengenai kedisiplinan karyawan dilakukan pada PT Padma Soode Indonesia dengan judul “Disiplin Kerja Karyawan Produksi Bagian Plastic Injection Pada PT Padma Soode Indonesia”.

Berdasarkan latar belakang maka pokok permasalahan yang dihadapi adalah Bagaimana Disiplin Kerja Karyawan Produksi Bagian Plastic Injection Pada PT Padma Soode Indonesia?

Tujuan penelitian yang dilakukan adalah untuk mengetahui Disiplin Kerja Karyawan Produksi Bagian Plastic Injection Pada PT Padma Soode Indonesia.



Sumber: Husaeri Priatna, Google (2016).

Gambar 1. Variabel, Dimensi, dan Indikator Disiplin Kerja.

A. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya [Singodimedjo dalam Sutrisno, 2016]. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku [Hasibuan, 2011]. Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi [Simamora, 2015]. Jadi, dapat disimpulkan bahwa pengertian disiplin kerja adalah suatu sikap dari seseorang atau kelompok yang secara sadar dan sukarela menaati peraturan yang telah ditetapkan perusahaan tempat dia bekerja yang tercermin dalam perbuatan dan tingkah laku guna mencapai tujuan tertentu, yang di dalamnya mencakup adanya tata tertib atau ketentuan-ketentuan, adanya kepatuhan, dan adanya sanksi bagi pelanggar.

B. Tujuan Disiplin

Tujuan disiplin adalah untuk mendorong karyawan berperilaku hati-hati dalam pekerjaan, berhati-hati didefinisikan sesuai peraturan dan perundang-undangan [Dessler, 2007]. Dalam suatu organisasi, peraturan dan perundang-undangan mempunyai tujuan yang sama dengan apa yang dilakukan oleh hukum dalam masyarakat, disiplin dibutuhkan saat satu dari peraturan dan perundang-undangan ini dilanggar.

C. Peraturan Perusahaan Terhadap Disiplin Kerja

Dalam kehidupan perusahaan kondisi tertib dan teratur merupakan sebagian aspek penting yang berperan pada kelancaran organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk menciptakan kondisi tertib dan teratur maka diperlukan pengaturan akan mekanisme kerja, diantaranya dalam bentuk peraturan kerja yang ditujukan kepada semua unsur dalam perusahaan.

Setiap perusahaan menginginkan agar para karyawan yang bekerja dapat mematuhi tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan. Ditetapkannya peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, diharapkan agar para karyawan dapat melaksanakan sikap disiplin dalam bekerja sehingga efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan meningkat. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan [Hasibuan, 2011]. Jadi, dapat disimpulkan tujuan dari peraturan ini adalah untuk menciptakan suasana tertib dan teratur dalam pencapaian hasil kerja yang maksimal, dalam arti pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Agar dapat berjalan dengan baik, maka diperlukan ketaatan dan peran serta yang positif dari setiap karyawan.

D. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin karyawan yaitu: a). Besar kecilnya pemberian kompensasi. Besarnya balas jasa (gaji dan kesejahteraan) yang setimpal dengan jerih payah karyawan yang telah dikorbankan bagi perusahaan, mempengaruhi kedisiplinan karena akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. b). Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan. Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. c). Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan. d). Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang tidak disiplin. Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan. e). Ada tidaknya pengawasan pimpinan. Adanya waskat (pengawasan melekat) efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan karena karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya. f). Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan. g). Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. h). Tujuan dan Kemampuan. Tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. i). Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. j). Sanksi hukuman. Sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan. Sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang. k). Terciptanya hubungan kemanusiaan yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan [Hasibuan, 2011:195] dan [Singodimedjo dalam Sutrisno, 2016].

E. Macam-macam Disiplin Kerja

Macam-macam disiplin kerja yaitu sebagai berikut: a). Disiplin Preventif/Disiplin Positif. Disiplin preventif menurut Mangkunegara atau biasa disebut disiplin positif menurut Simamora adalah suatu upaya pencegahan untuk mendorong atau menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri, memantau perilaku mereka sendiri dan memikul tanggung jawab atas konsekuensi tindakan mereka. Melalui cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan. Jadi, dapat disimpulkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin preventif adalah tujuan dan kemampuan karyawan yang sesuai dengan pekerjaannya, adanya pengawasan, adanya aturan pasti, adanya teladan pimpinan yang baik, dan adanya hubungan kemanusiaan yang harmonis serta diciptakannya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Faktor-faktor tersebut dapat menjadi upaya pencegahan sebelum terjadi pelanggaran. b). Disiplin Korektif/Disiplin Progresif. Disiplin korektif menurut Mangkunegara atau biasa disebut disiplin progresif menurut Simamora adalah suatu upaya yang dilakukan setelah terjadi pelanggaran, dimaksudkan untuk memotivasi karyawan agar mengoreksi kesalahannya, dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang tidak disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku dan sesuai dengan berat ringannya pelanggaran. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Jadi, dapat disimpulkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin korektif adalah pemberian kompensasi atau balas jasa setelah karyawan tidak disiplin, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan apabila ada karyawan yang melanggar, adanya sanksi hukuman, dan adanya keadilan dalam pemberian balas jasa atau sanksi. Faktor tersebut dapat mempengaruhi kedisiplinan karyawan setelah terjadi pelanggaran [Mangkunegara, 2013] dan [Simamora, 2015].

F. Tingkat dan Sanksi Pelanggaran Kerja

Sanksi pelanggaran kerja adalah hukuman disiplin yang dijatuhkan pimpinan organisasi kepada pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur pimpinan organisasi [Rivai, 2014]. Adapun tingkat dan jenis sanksi pelanggaran kerja yang umumnya berlaku dalam suatu organisasi adalah sebagai berikut: a). Sanksi Pelanggaran Ringan, dengan jenis teguran lisan, teguran tertulis, dan pernyataan tidak puas secara tertulis. b). Sanksi Pelanggaran Sedang, dengan jenis penundaan kenaikan gaji, penurunan gaji, dan penundaan kenaikan pangkat. c). Sanksi Pelanggaran Berat, dengan jenis penurunan pangkat, pembebasan dari jabatan, pemberhentian dan pemecatan. Tujuan utama pengadaaan sanksi disiplin kerja adalah memperbaiki dan mendidik para tenaga kerja yang melakukan pelanggaran disiplin. Sanksi atas pelanggaran disiplin yang dijatuhkan haruslah setimpal dengan pelanggaran disiplin yang dilakukan sehingga secara adil dapat diterima.

G. Tindak Lanjut Pelanggaran

Setiap karyawan yang melanggar aturan perusahaan maka akan diberikan sanksi. Tindak lanjut pelanggaran atau pelaksanaan sanksi terhadap pelanggar disiplin adalah dengan memberikan surat teguran, surat peringatan, dengan melakukan pemberhentian sementara ataupun pemutusan hubungan kerja. Pemberian sanksi harus segera dijatuhkan setelah terjadi pelanggaran, harus konsisten, yang berarti setiap karyawan yang melakukan pelanggaran yang sama akan mendapat ganjaran yang sama, dan impersonal, tidak boleh membeda-bedakan atau tidak pandang bulu. Setiap orang yang melanggar akan mendapat hukuman tanpa pilih-pilih, sesuai dengan aturan tungku panas [Simamora, 2015].

H. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir penerapan disiplin kerja dimulai dengan menetapkan tujuan disiplin kerja karena dengan adanya tujuan yang jelas maka para karyawan akan mengetahui pentingnya disiplin dan melaksanakan semua ketentuan yang ada di perusahaan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara maksimal seperti pada gambar 2.



Sumber: Hasil Penelitian (2016).

Gambar 2. Kerangka Berpikir.

Peraturan sangat diperlukan untuk mengarahkan karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan sehingga tidak terjadi pelanggaran, dan peraturan tersebut harus dikomunikasikan kepada semua karyawan karena karyawan tidak akan mau mematuhi peraturan jika mereka tidak tahu-menahu bahwa peraturan itu ada.

Beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan, ada macam-macam disiplin kerja yang diterapkan perusahaan, serta sanksi-sanksi yang akan dikenakan apabila ada karyawan yang melanggar peraturan yang telah ditetapkan. Hal itu dimaksudkan untuk mendisiplinkan karyawan sehingga pelanggaran yang mungkin terjadi dapat dicegah.

Hukuman diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik karyawan supaya menaati semua peraturan. Jadi, apabila ada karyawan yang melanggar peraturan, maka perusahaan berhak memberikan sanksi sesuai dengan berat ringannya pelanggaran yang dilakukan agar karyawan yang melanggar tidak melakukan kesalahan yang sama. Pemberian hukuman harus adil, tegas, dan segera ditindak lanjut.

2. Metode Penelitian

Jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Data primer yang digunakan yaitu data primer pasif dan data primer aktif. Data primer pasif merupakan hasil observasi yang berkaitan dengan disiplin kerja karyawan. Data primer aktif merupakan hasil wawancara langsung dengan staf HRD. Data sekunder yang digunakan yaitu data sekunder internal dan data sekunder eksternal. Data sekunder internal yaitu data yang tersedia di dalam perusahaan, seperti dokumen, struktur organisasi dan arsip perusahaan. Data sekunder eksternal yaitu data yang berasal dari luar perusahaan yang didapat melalui referensi buku-buku kepustakaan, internet, dan lain-lain.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penulisan karya tulis ini adalah dengan cara melakukan pengamatan langsung terhadap penerapan disiplin kerja karyawan produksi bagian plastic injection pada perusahaan, melakukan tanya jawab langsung kepada staf HRD yang berwenang, cara mempelajari dan mengumpulkan informasi melalui buku-buku literatur, jurnal, internet atau referensi lain yang berkaitan dengan disiplin kerja karyawan.

Adanya keterbatasan waktu, tenaga, teori-teori, maka menyebabkan tidak semua masalah dapat diteliti. Sehingga, penelitian hanya mencakup tentang disiplin kerja karyawan produksi bagian plastic injection. Penelitian dilakukan pada PT Padma Soode Indonesia, yang beralamat di Jalan Raya Narogong Km.15 Ciketing Udik, Bantar Gebang, Bekasi 17310 berlangsung selama 1 (satu) bulan terhitung dari tanggal 13 September 2016 sampai dengan 14 Oktober 2016.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Tujuan Disiplin Kerja

Tabel 1. Tujuan Disiplin Kerja Karyawan Berdasarkan Teori dengan PT Padma Soode Indonesia.

	Berdasarkan Teori	Berdasarkan Hasil Observasi PT PSI
a.	Mendorong karyawan agar berperilaku hati-hati dalam pekerjaan	Mendisiplinkan karyawan
		Membuat suasana kerja yang tertib
		Meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja
		Mencegah kerusakan peralatan dan perlengkapan kerja karena krtidakhati-haian karyawan
		Mengatasi masalah akibat keterlambatan/kemalasan karyawan
		Agar bekerja sesuai standar yang ada

Sumber: Hasil Penelitian (2016).

Di dalam teori tujuan disiplin adalah untuk mendorong karyawan agar berperilaku hati-hati dalam pekerjaan. Berhati-hati disini didefinisikan sesuai peraturan dan perundnag-undangan.

Tujuan disiplin yang diterapkan pada PT Padma Soode Indonesia adalah untuk mendisiplinkan para karyawan agar taat pada peraturan yang ada di perusahaan, membuat suasana kerja yang tertib sehingga menyenangkan bagi para karyawan, dan agar dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja.

Selain itu, tujuan lain dari disiplin yang diterapkan oleh PT Padma Soode Indonesia terutama untuk bagian Plastic Injection adalah untuk mencegah kerusakan peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidakhati-hatian karyawan, mengatasi masalah akibat keterlambatan atau kemalasan karyawan, dan agar bekerja sesuai dengan standar kerja yang ada. Hal tersebut diharapkan dapat mengurangi produk gagal, yang akan merugikan perusahaan.

Jadi, kesimpulannya adalah tujuan disiplin kerja yang ada di teori dengan kenyataan yang ada di perusahaan memiliki persamaan yaitu sama-sama membuat karyawan agar bekerja secara hati-hati sesuai standar kerja yang ada dan mendorong karyawan patuh terhadap peraturan yang telah ditetapkan.

3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Tabel 2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Berdasarkan Teori dengan Penerapan di PT Padma Soode Indonesia.

	Berdasarkan Teori	Berdasarkan Hasil Observasi PT PSI
a.	Balas Jasa (Gaji dan Kesejahteraan)	Rasa Tanggung Jawab
b.	Teladan Pimpinan	Kesadaran Diri
c.	Aturan Pasti	Teladan Pimpinan
d.	Ketegasan Pimpinan	Tunjangan Kehadiran
e.	Pengawasan Melekat	
f.	Perhatian Pada Para Karyawan	
g.	Kebiasaan yang Mendukung Tegaknya Disiplin	
h.	Tujuan dan Kemampuan	
i.	Keadilan	

Berdasarkan Teori	Berdasarkan Hasil Observasi PT PSI
j. Sanksi Hukuman	
k. Hubungan Kemanusiaan	

Sumber: Hasil Penelitian (2016).

Dalam teori faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan adalah balas jasa (gaji dan kesejahteraan), adanya teladan pimpinan dalam perusahaan, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, adanya ketegasan pimpinan, pengawasan melekat, ada tidaknya perhatian kepada para karyawan, diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin, tujuan dan kemampuan, keadilan, sanksi hukuman, dan hubungan kemanusiaan.

Dalam penerapan disiplin kerja karyawan di PT Padma Soode Indonesia, terdapat hal-hal yang mempengaruhi disiplin, diantaranya rasa tanggung jawab, kesadaran diri masing-masing karyawan, teladan pimpinan dan tunjangan kehadiran. Faktor-faktor tersebut mencerminkan faktor yang muncul dari dalam diri karyawan itu sendiri.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa teori dengan hasil observasi yang dilakukan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan memiliki beberapa perbedaan. Perbedaannya adalah bahwa tidak terdapat faktor-faktor yang ada di teori, seperti ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, ketegasan pimpinan, pengawasan melekat, ada tidaknya perhatian kepada para karyawan, diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin, tujuan dan kemampuan, keadilan, sanksi hukuman, dan hubungan kemanusiaan karena PT Padma Soode Indonesia menganggap faktor-faktor, seperti rasa tanggung jawab dan kesadaran diri masing-masing karyawan lebih berpengaruh terhadap kedisiplinan karena muncul dari dalam diri karyawan tersebut, berasal dari hati bukan atas paksaan, dan juga faktor tersebut disertai dengan teladan pimpinan dan tunjangan kehadiran lebih efektif dan memadai untuk membuat karyawan berdisiplin diri.

3.3 Macam-Macam Disiplin Kerja

Tabel 3. Macam-Macam Disiplin Kerja
Berdasarkan Teori dengan Penerapan di PT Padma Soode Indonesia.

Berdasarkan Teori	Berdasarkan Hasil Observasi PT PSI
Kompensasi Langsung:	Kompensasi Langsung:
a. Disiplin Preventif/Disiplin Positif	Disiplin Preventif
b. Disiplin Preventif /Disiplin Progresif	Disiplin Preventif

Sumber: Hasil Penelitian (2016).

Pada teori macam-macam disiplin kerja yaitu disiplin preventif/disiplin positif dan disiplin korektif/disiplin progresif. Disiplin preventif atau biasa disebut disiplin positif adalah suatu upaya pencegahan untuk mendorong atau menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Melalui cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan. Disiplin korektif atau biasa disebut disiplin progresif adalah suatu upaya yang dilakukan setelah terjadi pelanggaran, dimaksudkan untuk memotivasi karyawan agar mengoreksi kesalahannya, dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, karyawan yang tidak disiplin perlu diberi sanksi yang sesuai dengan aturan yang berlaku dan sesuai dengan berat ringannya pelanggaran yang terjadi.

Bentuk disiplin yang digunakan PT Padma Soode Indonesia yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif. Disiplin preventif yang diterapkan oleh PT Padma Soode Indonesia dengan melakukan upaya pencegahan, seperti menetapkan standar kerja, melakukan sosialisasi kepada karyawan, baik karyawan lama atau karyawan baru pada saat melakukan training, serta mengkomunikasikan berbagai peraturan melalui BigAnt (sejenis Yahoo Messenger) dan papan pengumuman yang ada di area perusahaan.

Disiplin korektif yang diterapkan dengan melakukan upaya untuk mengoreksi tindakan yang salah, seperti memberikan hukuman, baik teguran lisan maupun tertulis seperti surat teguran, surat peringatan I, surat peringatan II, surat peringatan III, skorsing, dan PHK, serta memotivasi karyawan agar memperbaiki kesalahannya.

Kesimpulannya adalah bahwa PT Padma Soode Indonesia menerapkan disiplin kerja preventif dan disiplin korektif seperti yang ada di teori dengan cara yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

3.4. Tingkat dan Sanksi Pelanggaran

Tingkat dan sanksi pelanggaran terbagi menjadi 3, yaitu pelanggaran ringan, pelanggaran sedang dan pelanggaran berat.

Tabel 4. Tingkat dan Sanksi Pelanggaran
Berdasarkan Teori dengan Penerapan di PT Padma Soode Indonesia.

Berdasarkan Teori	Berdasarkan Hasil Observasi PT PSI
a. Sanksi Pelanggaran Ringan	Sanksi Pelanggaran Ringan
b. Sanksi Pelanggaran Sedang	Sanksi Pelanggaran Sedang
c. Sanksi Pelanggaran Berat	Sanksi Pelanggaran Berat

Sumber: Hasil Penelitian (2016).

Dalam teori, adapun tingkat dan jenis sanksi pelanggaran kerja yang umumnya berlaku dalam suatu organisasi adalah sanksi pelanggaran ringan dengan jenis teguran lisan, teguran tertulis, dan pernyataan tidak puas secara tertulis, sanksi pelanggaran sedang dengan jenis penundaan kenaikan gaji, penurunan gaji, dan penundaan kenaikan pangkat, dan sanksi pelanggaran berat dengan jenis penurunan pangkat, pembebasan dari jabatan, pemberhentian dan pemecatan.

Pada PT Padma Soode Indonesia, pemberian sanksi terhadap pelanggaran dibedakan berdasarkan tingkat berat ringannya pelanggaran. Surat teguran dan surat peringatan I digunakan untuk pelanggaran ringan, dengan jenis pelanggaran, seperti datang terlambat 3 sampai lebih dari 5 kali dalam sebulan, alpa 1-3 kali, bermalasan, tidur di tempat kerja, merokok di tempat yang ditetapkan larangan merokok, celana ketat, tidak memiliki SIM, dan lain-lain. Surat peringatan II dan III untuk pelanggaran sedang, dengan jenis pelanggaran, seperti tidak mematuhi ketentuan atau standar kerja, ceroboh, lalai dalam bekerja sehingga mengakibatkan kecelakaan kerja, datang terlambat lebih dari 10 kali, alpa 3-5 kali, memalsukan surat keterangan, data dan informasi yang akan merugikan perusahaan, dan lain-lain. Skorsing dan PHK untuk pelanggaran berat, dengan jenis pelanggaran, seperti melakukan kesalahan setelah mendapat SP III, pengenaan skorsing dikarenakan menunggu keputusan PPHI (Peradilan Perselisihan Hubungan Industrial), melakukan pungutan liar/pemerasan di dalam perusahaan, mencemarkan nama baik perusahaan, melakukan tindak kejahatan atau tindak asusila di lingkungan perusahaan, menganiaya teman sekerja, membocorkan rahasia perusahaan, terlibat organisasi terlarang, menjadi buronan pihak yang berwajib, dan lain-lain.

Jenis Pelanggaran	Sanksi	Jumlah Pelanggaran
Alpa 1 kali	Teguran dari HRD	1
Alpa 12 kali	Surat Peringatan I	1
Celana ketat	Tahan <i>ID Card</i>	18
Merokok di toilet	Surat Peringatan 1	5
Penggunaan sepatu <i>safety</i> ke luar area perusahaan	Teguran Lisan	3
Terlambat 1 kali	Teguran Atasan	8
Terlambat 2 kali	Teguran Atasan	5
Terlambat 3 kali	Surat Teguran dari HRD	1
Tidak ada SIM, sudah terlanjur masuk gerbang perusahaan	Tahan <i>ID card</i>	6
Tidak ada SIM, belum masuk gerbang perusahaan	Tidak boleh parkir di area perusahaan	190

Sumber: Hasil Penelitian (2016).

Gambar 3. Data Pelanggaran Selama Bulan September 2016 di PT Padma Soode Indonesia.

Berdasarkan hasil observasi yang diperoleh pada gambar 3, terdapat beberapa pelanggaran yang digolongkan ke pelanggaran ringan sehingga jenis sanksi yang diberikan kepada para pelanggar disiplin adalah teguran lisan, surat teguran dari HRD, tidak boleh parkir di area perusahaan, tahan ID Card dan surat peringatan I.

Jadi, kesimpulannya adalah terdapat perbedaan sanksi pelanggaran antara teori dan yang ada di perusahaan. Perbedaan tersebut adalah jenis sanksi untuk tingkat pelanggaran sedang, di PT Padma Soode Indonesia yaitu mendapat surat peringatan II dan III, sedangkan di teori yaitu penundaan kenaikan gaji,

penurunan gaji, dan penundaan kenaikan pangkat. Namun, sanksi untuk tingkat pelanggaran ringan dan berat memiliki persamaan, masing-masing mendapat teguran lisan/teguran tertulis untuk pelanggaran ringan dan skorsing atau PHK untuk pelanggaran berat. Pada PT Padma Soode Indonesia, masalah penurunan gaji dan penundaan kenaikan pangkat diatur lebih khusus dengan memperhatikan kinerja tahunan karyawan terlebih dahulu.

3.5 Tindak Lanjut

Tabel 5. Tingkat dan Sanksi Pelanggaran
Berdasarkan Teori dengan Penerapan di PT Padma Soode Indonesia.

	Berdasarkan Teori	Berdasarkan Hasil Observasi PT PSI
a.	Pemberian sanksi harus segera, konsisten dan impersonal.	Tindak lanjut diberlakukan terhadap karyawan indisipliner dengan memberikan hukuman
b.	Tindak lanjut pelanggaran adalah dengan memberikan surat teguran atau surat peringatan, dengan pemberhentian sementara ataupun PHK.	Tindak lanjut karyawan disiplin mendapat reward berupa tunjangan kehadiran.

Sumber: Hasil Penelitian (2016).

Berdasarkan teori, pemberian sanksi sesuai dengan aturan tungku panas, yaitu pemberian sanksi harus segera, konsisten dan impersonal. Tindak lanjut pelanggaran atau pelaksanaan sanksi terhadap pelanggar disiplin adalah dengan memberikan surat teguran atau surat peringatan, dengan pemberhentian sementara ataupun PHK.

Berdasarkan hasil observasi, di PT Padma Soode Indonesia menyeimbangkan tindak lanjut untuk karyawan yang disiplin dan tidak disiplin. Tindak lanjut untuk karyawan indisipliner adalah dengan memberikan hukuman yang sesuai, sedangkan untuk karyawan yang disiplin mendapat reward berupa tunjangan kehadiran. Tindak lanjut yang diterapkan PT Padma Soode Indonesia yang dilakukan terhadap pelanggar disiplin, yaitu menegur karyawan, menanyakan alasan mereka, memberikan kesadaran dengan mengingatkan kembali buku PKB dan SK yang ada, memotivasi agar menaati peraturan tersebut dan tidak melakukan kesalahan lagi, memberikan sanksi yang sesuai, melakukan pengawasan terhadap pelanggar dan mengevaluasi kinerja tahunan karyawan tersebut, apabila masih melakukan kesalahan terus-menerus, tidak ada upaya perbaikan dari diri pelanggar dan pelanggaran tersebut tidak dapat ditolerir lagi, maka dapat berujung Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Jadi, kesimpulannya adalah teori dengan hasil observasi memiliki persamaan yaitu membahas tentang tindak lanjut terhadap karyawan yang tidak disiplin dengan memberikan sanksi yang sesuai dengan berat ringannya pelanggaran, dimaksudkan agar para karyawan tersebut memperbaiki tindakannya dan tidak mengulangi kesalahan yang sama.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa penerapan disiplin kerja karyawan produksi bagian Plastic Injection pada PT Padma Soode Indonesia diawali dengan menetapkan tujuan disiplin kerja yang bertujuan agar meningkatkan efisiensi dan produktifitas kerja serta membuat karyawan agar berhati-hati dalam bekerja sesuai dengan standar kerja yang ada. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kedisiplinan karyawan PT Padma Soode Indonesia yang berasal dari dalam diri karyawan, seperti kesadaran diri dan rasa tanggung jawab, juga berasal dari organisasi, seperti teladan pimpinan dan tunjangan kehadiran yang dapat memotivasi agar rajin masuk kerja. Untuk mendisiplinkan karyawan, diperlukan pendekatan bentuk disiplin kerja, seperti disiplin preventif dan disiplin korektif, dan PT Padma Soode Indonesia melakukan kedua macam disiplin tersebut. Tingkat dan jenis sanksi pelanggaran terbagi menjadi 3, yaitu pelanggaran ringan, pelanggaran sedang dan pelanggaran berat, yang masing masing sudah diatur sanksi yang dikenakan kepada karyawan yang tidak disiplin, seperti surat teguran atau surat peringatan, skorsing dan pemutusan hubungan kerja. Tindak lanjut diberlakukan terhadap karyawan indisipliner dengan memberikan hukuman, sedangkan karyawan disiplin mendapat reward berupa tunjangan kehadiran. Kedisiplinan sudah ditegakkan dengan cara yang telah ditetapkan oleh PT Padma Soode Indonesia, namun masih banyak terjadi pelanggaran, terutama tingkat pelanggaran ringan dengan jenis pelanggaran, seperti terlambat, alpa, celana ketat, merokok di toilet, dan tidak memiliki SIM, dengan dikenakan sanksi berupa teguran lisan sampai SP 1. Jadi, sanksi yang dikenakan untuk pelanggaran-pelanggaran tersebut tidak efektif untuk membuat karyawan merasa jera sehingga mengakibatkan karyawan melakukan kesalahannya berulang-ulang karena menganggap sanksi yang

diberikan tidak terlalu berat dan tidak menimbulkan ancaman serius yang membuat karyawan merasa takut. Ternyata diadakannya patroli keliling dan razia di depan gerbang tidak terlalu berdampak untuk membuat karyawan disiplin.

Referensi

- Dessler G. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesepuluh Jilid 2. Jakarta (ID): PT Indeks.
- Hasibuan M. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta (ID): Bumi Aksara.
- Mangkunegara A. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung (ID): PT Remaja Rosdakarya.
- Rivai V. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik. Jakarta (ID): Raja Grafindo Persada.
- Simamora H. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III. Yogyakarta (ID): STIE YKPN.
- Sutrisno E. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta (ID): Prenadamedia Group.
- Yuliantari K., Ulfa SN. 2016. Disiplin Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Megah Bangun Baja Semesta Jakarta. Jurnal Administrasi Kantor. 4 (2): 354 –373.
- Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT Padma Soode Indonesia.