

Disiplin Kerja Karyawan Divisi HRD di PT Yasunli Abadi Utama Plastik (Factory 3 Plant 1)

Monica Selvy Dea Rani¹, Kristiana Widiawati^{1*}

¹ Manajemen Administrasi; Akademi Sekretari dan Manajemen Bina Insani;
Jl. Siliwangi No 6 Rawa Panjang Bekasi Timur 17114 Indonesia. Telp. (021) 82436886 /
(021) 82436996. Fax. (021) 82400924; e-mail: monicaselvy@yahoo.com.

¹ Sekretari; Akademi Sekretari dan Manajemen Bina Insani;
Jl. Siliwangi No 6 Rawa Panjang Bekasi Timur 17114 Indonesia. Telp. (021) 82436886 /
(021) 82436996. Fax. (021) 82400924; e-mail: kristiana@binainsani.ac.id

* Korespondensi: e-mail: kristiana@binainsani.ac.id

Diterima : 16 Januari 2019; Direview : 19 Januari 2019; Disetujui : 5 Februari 2019

Cara sitasi: Rani MSD, Widiawati K. 2019. Disiplin Kerja Karyawan Divisi HRD di PT Yasunli Abadi Utama Plastik (Factory 3 Plant 1). Jurnal Mahasiswa Bina Insani 3 (2): 181 – 192

Abstrak: Perusahaan dinyatakan sukses atau tidak dalam suatu kegiatan bisnis dilihat dari sumber daya manusianya. Jika perusahaan ingin mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas, perusahaan harus menerapkan disiplin di tempat kerja dalam menjalankan kegiatan bisnisnya. Penerapan disiplin dalam bekerja mampu mencegah terjadinya pelanggaran terhadap ketentuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Masalah yang diangkat dalam penelitian ini ialah penerapan disiplin di tempat kerja. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui bagaimana PT Yasunli Abadi Utama Plastik (Factory 3 Plant 1) dalam melakukan penerapan disiplin kerja. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan cara membandingkan teori dalam buku dan kenyataan di perusahaan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya disiplin kerja di perusahaan bertujuan agar karyawan selalu mematuhi peraturan yang ada di perusahaan maka untuk mewujudkan tujuan disiplin kerja tersebut perusahaan menerapkan disiplin preventif, korektif, dan progresif. Terdapat beberapa pemberian sanksi di perusahaan seperti teguran langsung, surat teguran tertulis, surat peringatan tertulis, mutasi, skorsing, demosi, dan PHK dan dalam pemberian sanksi tersebut tidak selalu berurutan.

Kata Kunci: Disiplin, Penerapan, Sanksi

Abstract: *The company was success or not in a business activities seen of human resources. If the company want to have the quality of human resources, the company must applying decipline at work in the business activities. The applicability of decipline in work can prevent the offense against the provision that has been designated by the company. The problem was appointed in this research is the implementation of decipline at the work. The purpose of this research is to find out how is PT Yasunli Abadi Utama Plastik in doing implementation of discipline at work. This research used qualitative method by comparing the theory in the book and the fact in the company. This result of this research show that decipline at work in company aim so that the employees always obedient the company regulations then to realize that purpose the company applying preventive decipline, corrective decipline, and progressive decipline. There are some provision sanctions in the company like a direct rebuke, a written rebuke, a written warning letter, mutation, suspension, demotion, and work termination and the provision sanctions is not always sequence.*

Keywords: *Decipline, Assembling, Sanction*

1. Pendahuluan

Perusahaan dinyatakan sukses atau tidak dalam suatu kegiatan bisnis dilihat dari sumber daya manusianya. Sumber daya manusia seperti karyawan, harus ada di dalam perusahaan agar kegiatan perusahaan dapat berjalan. Perusahaan harus mempunyai sistem yang dapat mengatur sumber daya manusia tersebut yang biasanya disebut manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa hal yang harus menjadi dasar untuk sebuah perusahaan seperti pengelolaan karir, evaluasi kinerja, disiplin dalam bekerja, membangun hubungan yang baik antar karyawan, dan sebagainya sehingga dengan adanya manajemen sumber daya manusia tersebut diharapkan mampu mengarahkan karyawan agar terus mengalami perkembangan yang semakin baik.

Jika perusahaan ingin mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas, mau tidak mau harus menerapkan disiplin kerja dalam menjalankan kegiatan bisnisnya. Penerapan disiplin dalam bekerja mampu mencegah terjadinya pelanggaran terhadap ketentuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Disiplin merupakan kesadaran untuk melakukan sesuatu dengan rasa tanggung jawab dan sesuai aturan yang sudah ada. Jika seseorang memiliki disiplin dalam diri, seseorang akan selalu patuh dengan ketentuan dan selalu bertanggung jawab atas apa yang dilakukannya. Melihat disiplin kerja merupakan hal yang tergolong penting, perusahaan seharusnya melakukan pembinaan untuk para karyawan agar perusahaan mampu mengetahui dan memperbaiki perilaku karyawan agar menjadi lebih baik lagi sehingga karyawannya selalu mengalami perkembangan dan pencapaian tujuan perusahaan dapat dicapai.

Penelitian sebelumnya tentang pentingnya disiplin karyawan, SMA Islam PB Soedirman 1 Bekasi memiliki tujuan yang berhubungan dengan disiplinnya karyawan yaitu untuk mengefektifkan para karyawan agar lebih produktif dalam mengembangkan sekolah [Aprilianti and Touana, 2016].

Penelitian sebelumnya juga mengatakan bahwa pegawai di Kantor Kecamatan Long Ikis Kabupaten Paser, masuk kantor tepat waktu merupakan salah satu bentuk disiplin yang harus ditaati oleh setiap pegawai, karena dengan tepat waktu maka pekerjaan dapat terselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, dan masuk kantor tepat pada waktunya adalah merupakan kebijakan kantor yang harus ditaati oleh setiap pegawai, agar seorang pegawai dapat berkarya dan mencurahkan segala waktu dan perhatian kepada pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan penuh dedikasi yang tinggi [Fitriani, 2014].

PT Yasunli Abadi Utama Plastik dirintis sejak tahun 1990 di bawah pimpinan keluarga besar Jouw. Saat ini, PT Yasunli Abadi Utama Plastik merupakan salah satu produsen terbaik yang bergerak dalam bidang industri manufaktur pembuatan plastik. PT Yasunli Abadi Utama Plastik beralamat di Jalan Flores Blok C1 No.3 Kawasan Industri MM2100 Cikarang Barat Bekasi. Berdasarkan uraian, penelitian ini mengambil judul yaitu "Disiplin Kerja Karyawan Divisi HRD di PT Yasunli Abadi Utama Plastik (Factory 3 Plant 1)".

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, rumusan masalah yang akan diangkat adalah bagaimana disiplin kerja karyawan divisi HRD di PT Yasunli Abadi Utama Plastik (Factory 3 Plant 1)?

Berdasarkan rumusan permasalahan yang telah dikemukakan, maka tujuan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja karyawan di PT Yasunli Abadi Utama Plastik (Factory 3 Plant 1).

Penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk beberapa pihak, seperti: A). Akademik, bagi akademik kegunaan penelitian ini yaitu memberikan informasi mengenai disiplin kerja. B). Pembaca, kegunaan penelitian ini untuk pembaca ialah agar pembaca lebih mendapat informasi tentang disiplin kerja di suatu perusahaan dan penulisan ini dapat juga sebagai referensi bacaan. C). Peneliti, penelitian ini diharapkan mampu memberikan beberapa informasi tentang disiplin kerja dan bisa menerapkannya di perusahaan nanti. D). Perusahaan, kegiatan penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan dan teori kepada pihak perusahaan mengenai disiplin kerja.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka ruang lingkup penelitian hanya mencakup penerapan disiplin kerja karyawan di PT Yasunli Abadi Utama Plastik (Factory 3 Plant 1) yang beralamat di Jalan Flores Blok C1 No.3 Kawasan Industri MM2100 Cikarang Barat Bekasi dan

penelitian dilakukan kurang lebih selama 2 bulan dimulai dari tanggal 9 Oktober sampai dengan 9 Desember 2017.

A. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan oleh para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku [Afandi, 2016]. Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan [Sinambela, 2017]. Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap karyawan, karena hal ini akan menyangkut tanggung jawab moral karyawan itu pada tugas kewajibannya [Mulyadi, 2015].

Jadi kesimpulannya disiplin kerja merupakan sikap kerelaan seorang karyawan untuk menaati peraturan dan ketetapan yang ada di tempat dimana karyawan tersebut bekerja. Perusahaan dikatakan berkembang dengan baik dapat dilihat dari banyak atau tidaknya karyawan yang melanggar peraturan disiplin kerja.

B. Tujuan Disiplin Kerja

Disiplin kerja memuat beberapa tujuan, seperti: A.) Tujuan umum disiplin kerja, tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif organisasi bagi yang bersangkutan. B.) Tujuan khusus disiplin kerja, menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan, serta kebijakan perusahaan yang berlaku [Siswanto dalam Sinambela, 2017]. Tujuan dari pendisiplinan (dicipline) adalah untuk mendorong karyawan agar mematuhi peraturan dan regulasi [Dessler, 2016].

Jadi disiplin kerja dibuat dimaksudkan agar pegawai saat bekerja selalu mematuhi semua peraturan dan ketentuan yang telah dibuat perusahaan sehingga pencapaian tujuan perusahaan dapat tercapai tanpa terhambat oleh masalah mengenai pelanggaran disiplin.

C. Macam-Macam Disiplin Kerja

Ada 3 macam disiplin kerja yaitu: A.) Disiplin preventif, disiplin preventif adalah disiplin pencegahan agar terhindar dari pelanggaran peraturan organisasi, yang ditujukan untuk mendorong pegawai agar berdisiplin diri dengan menaati dan mengikuti berbagai standar dan peraturan yang telah ditetapkan. B.) Disiplin Korektif, disiplin korektif merupakan disiplin yang dimaksudkan untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan yang berlaku dan memperbaikinya untuk masa yang akan datang. C.) Disiplin Progresif, disiplin progresif merupakan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang [Afandi, 2016].

D. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, antara lain: A.) Faktor pengaruh pemberian kompensasi, akan mempengaruhi tegaknya disiplin. B.) Faktor keteladanan pimpinan dalam perusahaan, karena semua karyawan akan selalu memperhatikan semua sikap seorang pimpinan dalam menjalankan dan menegakkan disiplin. C.) Faktor adanya aturan atau tolak ukur yang pasti akan dijadikan sebagai pegangan, sebuah perusahaan tidak akan bisa melaksanakan disiplin kerja tanpa adanya aturan yang pasti secara tertulis. D.) Faktor ketegasan pimpinan dalam mengambil keputusan. E.) Faktor adanya pengawasan dari pimpinan, seorang karyawan atau pekerja akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja. F.) Faktor perhatian kepada karyawan, karyawan masih sangat membutuhkan perhatian dari pimpinan untuk meningkatkan disiplin kerja. G.) Faktor yang mendukung tegaknya disiplin, saling melontarkan hal-hal yang sifatnya memuji kebaikan sesama teman atau kepada atasan dan juga kepada bawahannya. H.) Pimpinan selalu memberikan perhatian kepada karyawan, apabila seorang pimpinan akan pergi meninggalkan ruangan kerjanya, sering memberitahukan kepada teman atau bawahan [Mulyadi, 2015].

E. Komponen-Komponen Disiplin Kerja

Disiplin kerja memiliki beberapa komponen, yaitu: A.) Kehadiran, hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya pegawai memiliki disiplin

rendah terbiasa terlambat dalam bekerja. B.) Ketaatan pada peraturan kerja, pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan selalu mengikuti pedoman kerja. C.) Ketaatan pada standar kerja, hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya. D.) Tingkat kewaspadaan tinggi, pegawai memiliki kewaspadaan yang tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja. E.) Bekerja Etis, beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai [Rivai dalam Sinambela, 2017].

F. Pendekatan-Pendekatan Disiplin Kerja

Ada 3 pendekatan-pendekatan disiplin kerja, yaitu: A.) Pendekatan disiplin modern, pendekatan disiplin modern berasumsi bahwa 1.) Disiplin modern merupakan suatu cara menghindarkan bentuk hukuman secara fisik. 2.) Melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukum yang berlaku. 3.) Keputusan yang semanya terhadap kesalahan atau prasangka harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan. B.) Pendekatan disiplin dengan tradisi, pendekatan ini berasumsi 1.) Disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan, dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan. 2.) Disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran, pelaksanaannya harus disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya. 3.) Pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun kepada pegawai lainnya. C.) Pendekatan disiplin bertujuan, pendekatan disiplin bertujuan berasumsi bahwa 1.) Disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua pegawai. 2.) Disiplin bukanlah suatu hukuman, tetapi merupakan pembentukan perilaku. 3.) Disiplin bertujuan untuk perubahan perilaku yang lebih baik [Mangkunegara, 2016].

G. Teknik-Teknik Disiplin Kerja

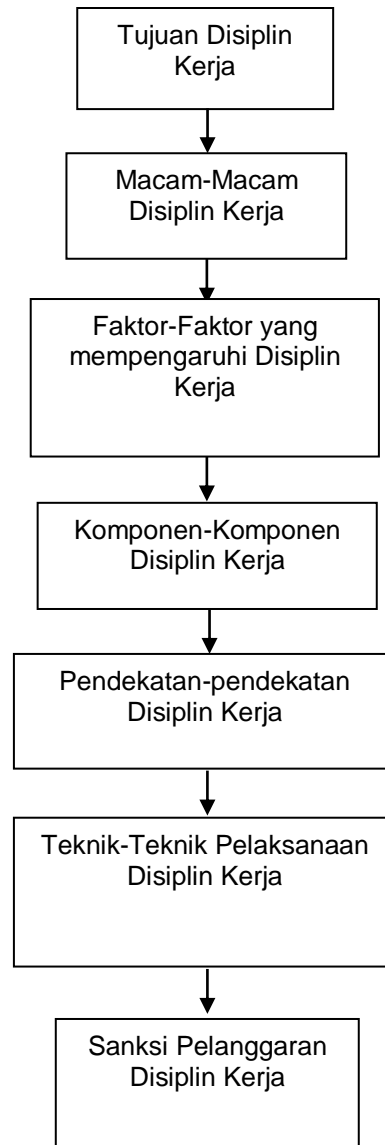
Terdapat beberapa teknik dalam melaksanakan disiplin kerja, yaitu: A.) Teknik Disiplin Pertimbangan Sedin Mungkin, tindakan perbaikan sedini mungkin dari pihak manajer mengurangi perlunya tindakan disipliner di masa mendatang. B.) Teknik Disiplin Pencegahan yang Efektif, para manajer yang menekankan apa yang harus dilakukan sebelum suatu kejadian. Salah satu cara untuk membantu bawahan menyadari perlunya disiplin ialah dengan memberi mereka teladan yang baik. C.) Teknik Disiplin dengan Mendisiplinkan Diri, disiplin diri ialah usaha seseorang untuk mengendalikan reaksi mereka terhadap keadaan yang tidak mereka senangi, dan usaha seseorang untuk mengatasi ketidaksenangan itu. D.) Teknik Disiplin Inventori Penyelia, Inventori ini berisi 80 pertanyaan yang dapat dijawab dalam tempo 15 menit. E.) Teknik menegur Pegawai "Primadona", setelah menilai bahwa seorang bawahan menunjukkan perilaku kerja "primadona", harus mencoba menentukan apa yang menjadi sebab perilaku demikian. F.) Teknik Disiplin Menimbulkan Kesadaran Diri, suatu teguran lunak dapat diberikan secara halus melalui pertanyaan tertentu pada bawahan yang jawabannya merupakan teguran otomatis bagi dirinya sendiri. G.) Teknik "Sandwich", teknik ini digunakan dengan mahir oleh sejumlah manajer dalam menghadapi bawahan mereka, terdiri dari teguran lisan [Mangkunegara, 2016].

H. Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja

Sanksi pelanggaran kerja akibat tindakan indisipliner dapat dilakukan mulai dari pendekatan yang mendidik hingga pada pemecatan. Sanksi pelanggaran disiplin kerja yaitu: A.) Pembicaraan Informal, dalam aturan pembicaraan informal dapat dilakukan terhadap pegawai yang melakukan pelanggaran kecil dan pelanggaran itu dapat dilakukan pertama kali dan diusahakan menemukan penyebab pelanggaran, dengan mempertimbangkan potensi pegawai yang bersangkutan. B.) Peringatan Lisan, pegawai perlu didorong untuk mengemukakan alasannya melakukan pelanggaran. Jika fakta telah diperoleh, dan telah dinilai, maka perlu mengambil tindakan untuk pegawai bersangkutan. C.) Peringatan Tertulis, peringatan tertulis diberikan untuk pegawai yang melanggar peraturan berulang-ulang, tindakan ini biasanya didahului dengan pembicaraan terhadap pegawai yang melakukan pelanggaran. D.) Merumahkan Sementara, merumahkan sementara merupakan tindakan pendisiplinan terhadap pegawai yang berulang kali melakukan pelanggaran. E.) Demosi, demosi berarti penurunan pangkat atau upah yang diterima pegawai. Akibatnya timbul perasaan kecewa, malu, atau

mungkin marah. F.) Pemecatan, tindakan ini hanya dilakukan untuk jenis pelanggaran yang sangat serius [Dharma dalam Sinambela, 2017].

Jadi dapat disimpulkan bahwa adanya sanksi disiplin kerja agar ketika pegawai melakukan kesalahan dan diberikan sanksi tersebut diharapkan pegawai tidak mengulangi kesalahannya kembali di kemudian hari dan sanksi itu sendiri dibuat untuk mendidik bukan untuk menghukum pegawai.



Sumber: Hasil Penelitian, (2017).

Gambar 1. Kerangka Berpikir Penerapan Disiplin Kerja

Pokok pembahasan penerapan disiplin kerja dalam tugas akhir ini yang pertama yaitu tujuan adanya disiplin kerja agar menyadarkan karyawan bahwa penting adanya disiplin dalam bekerja. Rangkaian selanjutnya membahas tentang macam-macam disiplin kerja. Pembahasan selanjutnya yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja dan dilanjutkan dengan komponen-komponen disiplin kerja, pendekatan-pendekatan disiplin kerja, teknik-teknik pelaksanaan disiplin kerja, dan terakhir tentang sanksi-sanksi yang akan diberikan kepada yang melanggar.

2. Metode Penelitian

Jenis Data terdiri dari: A). Data Primer, data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, kelompok fokus, dan panel, atau juga data hasil wawancara peneliti dengan narasumber [Sujarweni, 2014]. Ada 2 cara mencari data primer, yaitu: 1). Koleksi data primer secara pasif, koleksi data secara pasif bermanfaat untuk mendapatkan data dari manusia ataupun tipe elemen studi lainnya. Kegiatannya meliputi melakukan observasi terhadap karakteristik tertentu. 2). Koleksi data primer secara aktif, koleksi data secara aktif memerlukan responden dalam mendapatkan data. B). Data Sekunder, data yang didapat dari catatan, buku, majalah berupa laporan keuangan publikasi perusahaan dan buku-buku sebagai teori. Data yang diperoleh dari data sekunder ini tidak perlu diolah lagi [Sumantri, 2011].

Teknik Pengumpulan Data, data-data mengenai disiplin kerja dapat diperoleh dengan: A.) Wawancara, wawancara adalah salah satu instrumen yang digunakan untuk menggali data secara lisan. B.) Observasi, observasi adalah pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian [Jamal dalam Sujarweni, 2014].

Teknik Analisis Data, analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan ke dalam kategori-kategori, dan membuat kesimpulan sehingga difahami oleh diri sendiri dan orang lain [Sugiyono, 2016]. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif. Penelitian kualitatif adalah suatu penelitian yang ditunjukkan untuk mendeskripsikan dan menganalisis fenomena, peristiwa, aktivitas sosial, sikap, kepercayaan, persepsi, pemikiran orang secara individual maupun kelompok [Syaojih dalam Hamdi and Bahruddin, 2014].

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Tujuan Disiplin Kerja

Teori mengelompokkan tujuan disiplin kerja yang dibagi menjadi 2 yaitu tujuan disiplin kerja secara umum maupun khusus [Siswanto dalam Sinambela, 2017]. Umumnya, adanya tujuan disiplin kerja untuk kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif organisasi bagi yang bersangkutan. Sedangkan tujuan khususnya ialah menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan, melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya, menggunakan dan memelihara prasarana dan sarana barang dan jasa perusahaan, bertindak dan berperilaku sesuai norma-norma yang berlaku pada perusahaan, dan tenaga kerja sesuai dengan harapan perusahaan mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi. Tujuan dari pendisiplinan adalah mendorong karyawan agar mematuhi peraturan dan regulasi [Dessler, 2016].

Tujuan dibuatnya aturan disiplin kerja karyawan oleh divisi HRD PT Yasunli Abadi Utama Plastik agar selalu mematuhi peraturan yang ada di perusahaan salah satu contoh disiplin kerja yang selalu dilakukan PT Yasunli Abadi Utama Plastik yaitu karyawan harus mengikuti briefieng. Berikut merupakan tabel yang akan membahas mengenai tujuan disiplin kerja di dalam teori maupun kenyataan di perusahaan:

Tabel 1. Tujuan Disiplin Kerja.

Teori		Hasil Penelitian	Hasil Analisis
Siswanto dalam Sinambela (2017)	Dessler (2016)		
1. Umum	Mematuhi	Menyadarkan	Memiliki
2. Khusus	peraturan dan regulasi	karyawan untuk mematuhi peraturan perusahaan.	kesamaan bahwa disiplin kerja untuk dipatuhi.

Sumber: Hasil Penelitian, (2017).

Jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja yang telah dikatakan oleh Dessler dan Siswanto dengan melihat tujuan disiplin di perusahaan memiliki kesamaan walaupun teori Siswanto terdapat tujuan umum dan khusus yang jika disimpulkan disiplin dibuat memang untuk dipatuhi karena memiliki dampak besar bagi perusahaan. Kesamaan yang terlihat di atas adalah bahwa disiplin dalam bekerja dibuat agar karyawan selalu mematuhi peraturan-peraturan yang sudah dibuat oleh perusahaan.

3.2 Macam-Macam Disiplin Kerja

Terdapat 3 macam disiplin kerja, yaitu disiplin preventif, korektif, dan progresif. Pengertian disiplin preventif dalam teorinya yaitu pencegahan agar terhindar dari pelanggaran peraturan organisasi, disiplin korektif merupakan disiplin yang dimaksudkan untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan yang berlaku, dan disiplin progresif merupakan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang [Afandi, 2016].

PT Yasunli Abadi Utama Plastik menerapkan disiplin preventif dengan cara memberikan pelatihan terlebih dahulu tentang masalah kedisiplinan, safety, dan peraturan perusahaan lainnya. Selain itu, PT Yasunli Abadi Utama Plastik menerapkan disiplin korektif apabila ada karyawan yang melanggar aturan-aturan tersebut akan dikenakan sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku serta diberikan pembinaan agar tidak mengulangi kesalahan kembali. PT Yasunli Abadi Utama Plastik juga mempunyai disiplin progresif dimana karyawan yang melanggar peraturan disiplin kerja secara terus menerus akan diberikan sanksi yang lebih berat, yang dapat juga berujung dengan PHK. Berikut merupakan tabel mengenai macam-macam disiplin kerja di dalam teori maupun kenyataan di perusahaan:

Tabel 2. Macam-Macam Disiplin Kerja.

Teori	Hasil Penelitian	Hasil Analisis
1. Preventif	1. Pelatihan	Macam-macam disiplin kerja yang terdapat di dalam teori telah diterapkan oleh perusahaan.
2. Korektif	2. Pemberian sanksi sesuai ketentuan	
3. Progresif	3. Pemberian sanksi lebih berat jika mengulangi	

Sumber: Hasil Penelitian, (2017).

Berdasarkan penjelasan di atas, teori mengatakan adanya disiplin preventif, korektif, dan progresif dimana perusahaan juga menerapkannya sehingga dapat disimpulkan tujuan adanya disiplin kerja adalah untuk mengarahkan dan membuat karyawan agar selalu mematuhi aturan yang ada.

3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Disiplin kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor. Pertama, seberapa besar pemberian kompensasi yang diterima oleh karyawan. Kedua, keteladanan pimpinan dalam perusahaan. Selanjutnya, adanya aturan atau tolak ukur yang pasti karena disiplin tidak bisa ditegakkan jika tanpa adanya aturan yang pasti secara tertulis. Keempat, ketegasan pimpinan dalam mengambil keputusan. Kelima, adanya pengawasan dari pimpinan. Setelah pengawasan pimpinan yaitu perhatian kepada para karyawan. Faktor yang terakhir adalah faktor yang mendukung tegaknya disiplin seperti memuji [Mulyadi, 2015].

Faktor-faktor yang mempengaruhi tegaknya disiplin kerja di PT Yasunli Abadi Utama Plastik adalah adanya sikap pemimpin kepada para karyawan karena peran seorang pemimpin yang selalu memberikan kepedulian kepada karyawannya sangatlah berpengaruh dengan perkembangan perusahaan. Kedua, pemimpin yang tegas dalam mengambil tindakan. Ketiga, hubungan industrial yang harmonis antara pemimpin dan karyawan seperti hubungan yang jujur dan terbuka.

Selanjutnya, adanya kebiasaan positif yang mempengaruhi karyawan. Faktor yang kelima, adanya fasilitas yang memadai. Keenam, tunjangan seperti tunjangan, sumbangan dan kompensasi. Selanjutnya, pimpinan yang selalu mengawasi karyawannya. Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yang terakhir di PT Yasunli Abadi Utama Plastik yaitu pimpinan yang menjadi sosok teladan. Berikut merupakan tabel yang akan menjelaskan mengenai faktor yang mempengaruhi disiplin kerja didalam teori maupun kenyataan di perusahaan:

Tabel 3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.

Teori	Hasil Penelitian	Hasil Analisa
1. Kompensasi	1. Sikap Pemimpin	Perusahaan tidak selalu menerapkan aturan yang pasti.
2. Keteladanan	2. Pemimpin tegas	

Teori	Hasil Penelitian	Hasil Analisa
3. Aturan yang pasti	3. Hubungan industrial	
4. Ketegasan	4. Kebiasaan positif	
5. Pengawasan	5. Fasilitas perusahaan	
6. Perhatian	6. Tunjangan, sumbangan, dan kompensasi	
7. Faktor pendukung disiplin	7. Pemimpin yang mengawasi karyawan	
	8. Sosok Teladan	

Sumber: Hasil Penelitian, (2017).

Berdasarkan hasil analisis menurut teori dengan di perusahaan, bahwa beberapa point yang ada di dalam teori telah diterapkan oleh perusahaan. Sebenarnya, perusahaan mempunyai aturan yang pasti tetapi dalam pelaksanaannya aturan yang pasti tersebut tidak menjadi point penting. Perusahaan tidak selalu menerapkan aturan yang pasti, karena sebenarnya PT Yasunli Abadi Utama Plastik merupakan perusahaan keluarga dan berbeda dengan perusahaan terbuka dimana ada kebijakan yang tidak ada di PKB.

3.4 Komponen-Komponen Disiplin Kerja

Komponen-komponen yang terdapat dalam disiplin kerja yaitu kehadiran dengan asumsi bahwa biasanya pegawai memiliki disiplin rendah terbiasa terlambat dalam bekerja, ketaatan pada peraturan kerja sehingga tidak akan melalaikan prosedur kerja dan selalu mengikuti pedoman kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan karena pegawai yang memiliki kewaspadaan yang tinggi akan selalu berhati-hati, dan bekerja etis [Rivai dalam Sinambela, 2017].

Implementasi yang ada di PT Yasunli Abadi Utama Plastik, komponen disiplin kerja yang ada di perusahaan yaitu kesadaran karena sebenarnya disiplin kerja dijalankan dengan kesadaran diri sendiri. Komponen yang kedua, karyawan seharusnya memiliki rasa kemauan untuk melakukan disiplin kerja tersebut yang akan memberikan pengaruh terhadap hasil pencapaian tujuan perusahaan. Komponen ketiga yaitu bekerja sesuai aturan karena karyawan yang bekerja sesuai aturan sangatlah diutamakan di PT Yasunli Abadi Utama Plastik.

Komponen selanjutnya yaitu ketaatan, jika karyawan merasakan kenyamanan selama bekerja dengan perusahaan tersebut maka karyawan akan selalu taat juga pada peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan. Komponen yang kelima yaitu absensi atau kehadiran karena akan berpengaruh juga dengan penilaian kinerja. Komponen disiplin kerja yang terakhir yang ada di perusahaan yaitu kewaspadaan dalam bekerja, bagi perusahaan karyawan harus selalu waspada saat bekerja. Berikut merupakan tabel yang akan menjelaskan mengenai komponen disiplin kerja didalam teori maupun kenyataan di perusahaan.

Tabel 4. Komponen-Komponen Disiplin Kerja.

Teori	Hasil Penelitian	Hasil Analisis
1. Kehadiran	1. Kesadaran	Perusahaan mempunyai komponen kesadaran dan kemauan.
2. Ketaatan Standar dan Aturan Kerja	2. Kemauan	
3. Kewaspadaan	3. Bekerja Sesuai Aturan	
4. Bekerja Etis	4. Ketaatan	
	5. Kehadiran	
	6. Kewaspadaan	

Sumber: Hasil Penelitian, (2017).

Berdasarkan hasil penelitian, semua komponen yang ada di dalam teori seperti komponen kehadiran atau absensi, ketaatan, kewaspadaan karyawan, bekerja etis telah ada di perusahaan, tetapi perusahaan juga mempunyai komponen kesadaran dan kemauan. Bagi perusahaan, jika tidak ada kesadaran akan kedisiplinan, maka tidak akan terciptanya suasana kerja yang kondusif, dan jika tidak ada kemauan maka peraturan disiplin tidak akan terwujud.

3.5 Pendekatan-Pendekatan Disiplin Kerja

Pendekatan-pendekatan disiplin kerja dibagi menjadi 3, yaitu disiplin modern dimana yang merupakan suatu cara menghindari hukuman fisik dan melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukum yang berlaku, pendekatan disiplin tradisi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan dan tidak ada peninjauan kembali bila telah diputuskan, dan pendekatan disiplin bertujuan dengan maksud untuk perubahan perilaku yang lebih baik dan disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua pegawai [Mangkunegara, 2016].

Dalam pembuatan aturan-aturan disiplin kerja serta sanksi-sanksi bagi karyawan yang melanggar, PT Yasunli Abadi Utama Plastik mempunyai tujuan agar karyawan mengerti maksud dibuatnya disiplin kerja tersebut, bukan sekedar menghukum bagi karyawan yang melanggar, tetapi juga sebagai pembentukan perilaku karyawan agar semakin lebih baik dan tidak mengulangi kesalahan yang sama, selain itu PT Yasunli Abadi Utama Plastik melibatkan serikat pekerja sebelum membuat keputusan dan selalu menggunakan proses penyuluhan agar tidak terciptanya keputusan yang berat sebelah atau tidak adil. Berikut merupakan tabel yang akan menjelaskan mengenai pendekatan-pendekatan disiplin kerja didalam teori maupun kenyataan di perusahaan:

Tabel 5. Pendekatan-Pendekatan Disiplin Kerja.

Teori	Hasil Penelitian	Hasil Analisis
1. Modern	1. Pembentukan Perilaku	Perusahaan tidak menerapkan
2. Tradisi	2. Adanya Penyuluhan	pendekatan disiplin tradisi.
3. Bertujuan		

Sumber: Hasil Penelitian, (2017).

Setelah melakukan penelitian, pendekatan disiplin kerja yang dilakukan oleh PT Yasunli Abadi Utama Plastik adalah pendekatan disiplin bertujuan bahwa disiplin untuk pembentukan perilaku karyawan agar semakin lebih baik dan pendekatan disiplin modern yang sama dengan teori yang dikatakan oleh Mangkunegara. PT Yasunli Abadi Utama Plastik tidak menggunakan pendekatan disiplin dengan tradisi seperti yang terdapat di dalam teori. Di dalam teori dikatakan bahwa disiplin dengan tradisi dilakukan oleh atasan kepada bawahan tetapi tidak ada peninjauan kembali, tetapi di PT Yasunli Abadi Utama Plastik selalu melakukan proses peninjauan kembali terhadap sesuatu hal yang belum pasti kebenarannya.

3.6 Teknik-Teknik Disiplin Kerja

Pelaksanaan disiplin kerja dibagi menjadi 7 teknik yaitu teknik disiplin pertimbangan sedini mungkin untuk mengurangi tindakan disipliner di masa mendatang, teknik disiplin pencegahan yang efektif dengan memberi mereka teladan yang baik, teknik disiplin dengan mendisiplinkan diri, teknik disiplin inventori penyelia, teknik menegur pegawai "primadona" dimana manajer harus mencoba menentukan apa yang menjadi sebab perilaku demikian, teknik disiplin menimbulkan kesadaran diri, dan teknik "sandwich" dengan cara memberikan teguran lisan [Mangkunegara, 2016].

Implementasinya, usaha yang telah dilakukan oleh PT Yasunli Abadi Utama Plastik yang paling pertama untuk karyawannya ialah memberikan pelatihan untuk karyawan baru dimana pelatihan tersebut akan membahas tentang disiplin. Manfaat dari pelatihan tersebut bisa menjadi pencegahan adanya pelanggaran atau meminimalkan tindakan disipliner di masa mendatang. Selain itu, perusahaan selalu berusaha menciptakan kondisi kerja yang nyaman untuk para karyawannya dengan begitu karyawan selalu patuh terhadap aturan disiplin. Perusahaan juga memasang beberapa spanduk di tempat yang mudah dilihat oleh karyawan yang berisi peraturan-peraturan serta resiko yang akan didapat jika karyawan melanggar peraturan disiplin yang telah ditetapkan oleh perusahaan agar karyawan sadar bahwa menerapkan disiplin kerja sangat penting selama bekerja di suatu perusahaan.

Meskipun usaha tersebut telah dilakukan, masih banyak karyawan yang melanggarnya. Karyawan yang melanggar aturan tersebut akan diberikan sanksi sesuai dengan yang ada di dalam buku PKB, dalam pemberian sanksi juga tidak pernah memihak kepada siapapun seperti pemberian surat teguran lisan, surat peringatan, dan proses ke PHK. Berikut merupakan tabel

yang akan menjelaskan mengenai teknik-teknik disiplin kerja didalam teori maupun kenyataan di perusahaan:

Tabel 6. Teknik-Teknik Disiplin Kerja.

Teori	Hasil Penelitian	Hasil Analisis
1. Pertimbangan Dini	1. Adanya Pelatihan	Perusahaan tidak
2. Pencegahan Efektif	2. Kondisi Nyaman	menerapkan disiplin
3. Mendisiplinkan Diri	3. Pemasangan Spanduk	inventori penyelia
4. Inventori Penyelia	4. Pemberian Sanksi	
5. Menegur Primadona	yang Tidak Memihak	
6. Kesadaran Diri		
7. Sandwich		

Sumber: Hasil Penelitian, (2017).

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa teknik-teknik disiplin kerja yang ada di dalam teori telah diterapkan di perusahaan. Tetapi, perusahaan tidak menerapkan teknik disiplin inventori penyelia karena sistem kerja di perusahaan atau pabrik dengan di perkantoran berbeda. Karyawan baru PT Yasunli Abadi Utama Plastik mendapat ilmu mengenai disiplin saat pertama kali masuk diberi pelatihan, jika setelah diberikan pelatihan tetapi masih melakukan kesalahan, karyawan akan diberikan konseling. Setelah dikonseling akan terlihat pelanggaran yang seperti apa yang sering terjadi serta penyebabnya, sehingga dapat dibicarakan saat briefing dengan seluruh karyawan.

3.7 Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja

Menurut teori, sanksi pelanggaran dapat dimulai dari pendekatan yang mendidik seperti pembicaraan informal karena pegawai melakukan kesalahan yang kecil, peringatan lisan dimana pegawai didorong untuk mengemukakan alasannya melakukan pelanggaran, peringatan tertulis saat karyawan melanggar peraturan secara berulang-ulang, merumahkan sementara, demosi, dan yang terakhir yaitu pemecatan [Dharma dalam Sinambela, 2017].

PT Yasunli Abadi Utama Plastik mempunyai pengelompokan pemberian sanksi kepada karyawan yang melanggar disiplin, seperti teguran langsung, karena kesalahan kecil yang dilanggar oleh karyawan dan juga tidak semua pelanggaran langsung mendapat surat teguran atau peringatan. Kedua, pemberian sanksi dengan memberi surat teguran tertulis bagi karyawan yang melakukan pelanggaran bersifat ringan dan ada pemberian surat peringatan tertulis bagi karyawan yang melakukan pelanggaran bersifat cukup berat.

Terdapat juga mutasi di PT Yasunli Abadi Utama Plastik karena karyawan tidak mampu menjalankan pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawab walaupun sudah diberikan latihan atau petunjuk secukupnya. Selain itu, adanya skorsing karena karyawan terus mengulangi kesalahan yang sama. Keenam, adanya demosi atau penurunan pangkat dimana dapat dilakukan bilamana karyawan memangku suatu jabatan yang tinggi tidak mampu lagi melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan jabatan yang diberikan walaupun sudah diperingatkan atau diberi petunjuk. Point terakhir yaitu pemutusan hubungan kerja bagi karyawan yang melakukan pelanggaran bersifat berat. Berikut merupakan tabel yang akan menjelaskan mengenai sanksi-sanksi disiplin kerja didalam teori maupun kenyataan di perusahaan:

Tabel 7. Sanksi-Sanksi Disiplin Kerja.

Teori	Hasil Penelitian	Hasil Analisis
1. Pembicaraan Informal	1. Teguran Langsung	1. Perusahaan tidak
2. Peringatan Lisan	2. Surat Teguran	menerapkan peringatan
3. Peringatan Tertulis	Tertulis	lisan.
4. Merumahkan Sementara	3. Surat Peringatan	2. Perusahaan menerapkan
5. Demosi	Tertulis	tindak mutasi.
6. Pemecatan	4. Mutasi	3. Dalam pemberian sanksi
	5. Skorsing	di perusahaan tidak
	6. Demosi	berurutan.
	7. PHK	

Sumber: Hasil Penelitian, (2017).

Setelah melakukan analisa bahwa dapat disimpulkan beberapa point pemberian sanksi disiplin kerja yang di dalam teori telah diterapkan di perusahaan seperti pembicaraan informal, peringatan tertulis, merumahkan sementara atau skorsing, demosi, dan pemecatan. Tetapi, PT Yasunli Abadi Utama Plastik tidak menerapkan peringatan secara lisan, karena jika karyawan melakukan kesalahan dan sebelumnya telah ditegur oleh pimpinan tetapi masih melakukan kesalahan harus diberikan surat tertulis sebagai warning untuk karyawan tersebut.

PT Yasunli Abadi Utama Plastik juga menerapkan tindak mutasi yang tidak terdapat di dalam teori, adanya mutasi bisa saja karena untuk memberikan kesempatan kepada karyawan dalam meningkatkan keterampilan, atau juga karena karyawan tidak mampu menjalankan pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawab. Bagi PT Yasunli Abadi Utama Plastik pelanggaran disiplin kerja yang mengakibatkan penurunan kinerja karyawan dapat disebabkan beberapa faktor seperti hubungan yang tidak baik dengan atasan maupun dengan teman sekerja, tidak nyaman terhadap lingkungan kerjanya, atau bidang yang dikerjakan tidak sesuai dengan kemampuannya. Mutasi diadakan di PT Yasunli Abadi Utama Plastik agar karyawan yang mengalami masalah seperti itu masih bisa bekerja walaupun dengan divisi atau factory yang berbeda sehingga juga dapat mempertahankan kelangsungan hidup karyawan tersebut.

Pemberian sanksi disiplin kerja yang dikemukakan oleh Dharma yang diberikan kepada karyawan secara berurutan dimulai dari pembicaraan informal dan berakhir dengan pemecatan. Pemberian sanksi di PT Yasunli Abadi Utama Plastik disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya, tidak selalu dimulai dengan pemberian teguran secara langsung atau pemberian surat peringatan. Jika ada beberapa karyawan yang melakukan kesalahan berat dan memang harus dikenakan PHK seperti di buku PKB maka akan langsung diberhentikan tanpa diberikan surat peringatan terlebih dahulu.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa penerapan disiplin kerja di perusahaan dapat dikatakan baik dimulai dari menetapkan tujuan agar karyawan selalu mematuhi peraturan yang ada di perusahaan, maka untuk mewujudkan tujuan disiplin kerja tersebut perusahaan menerapkan disiplin preventif, korektif, dan progresif. Perusahaan mempunyai faktor-faktor yang mampu mempengaruhi disiplin kerja yaitu sikap pemimpin kepada karyawan, pemimpin yang tegas dalam mengambil tindakan, hubungan industrial yang harmonis, menciptakan kebiasaan positif, memberi fasilitas-fasilitas, tunjangan, sumbangan dan kompensasi, pengawasan dari pimpinan, dan pimpinan yang menjadi sosok teladan. Perusahaan tidak selalu menerapkan aturan yang pasti karena perusahaan merupakan perusahaan keluarga. Komponen-komponen disiplin kerja yang ada di perusahaan yaitu bekerja sesuai aturan, ketaatan, absensi, dan kewaspadaan. Perusahaan mempunyai komponen yang tidak disebutkan di dalam teori yaitu kesadaran dan kemauan, karena tidak adanya kesadaran dan kemauan disiplin kerja tidak akan terwujud. Pendekatan-pendekatan disiplin kerja yang ada di dalam perusahaan yaitu pendekatan disiplin bertujuan dan modern, tetapi perusahaan tidak menerapkan pendekatan disiplin tradisi karena dalam implementasi perusahaan selalu melakukan proses peninjauan terhadap suatu masalah yang terjadi. Teknik-teknik disiplin kerja yang ada di perusahaan yaitu adanya usaha pencegahan, menciptakan kondisi kerja yang nyaman untuk mendisiplinkan diri, mengenakan sanksi tanpa pandang bulu, menimbulkan kesadaran diri, dan memberikan teguran dan peringatan lisan. Perusahaan tidak menerapkan teknik disiplin inventori penyelia seperti yang terdapat di dalam teori. Dalam pemberian sanksi perusahaan tidak pernah pandang bulu. Terdapat beberapa pemberian sanksi di perusahaan yaitu teguran langsung, surat teguran tertulis, surat peringatan tertulis, mutasi, skorsing, demosi, dan PHK dimana dalam pemberian sanksi tersebut tidak selalu berurutan.

Referensi

- Afandi P. 2016. *Concept & Indicator: Human Resources Management*. Yogyakarta (ID): Deepublish.
- Aprilianti EN, Touana H. 2016. Penerapan Disiplin Kerja Karyawan pada SMA Islam PB Soedirman 1 Bekasi. Dalam *Jurnal Administrasi Kantor*. 4 (1). 68 - 92. Bekasi (ID): ASM Bina Insani.

- Dessler G. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta (ID): Salemba Empat.
- Fitriani N. 2014. Studi Tentang Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Long Ikis Kabupaten Paser. Dalam Jurnal Ilmu Administrasi Negara. 4 (2). 1760 - 1772. Paser (ID): Universitas Mulawarman.
- Hamdi AS, Bahruddin E. 2014. Metode Penelitian Kuantitatif Aplikasi dalam Pendidikan. Yogyakarta (ID): Deepublish.
- Mangkunegara AP. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung (ID): PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bogor (ID): In Media.
- Sinambela LP. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta (ID): PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D. Bandung (ID): Alfabeta.
- Sujarweni VN. 2014. Metode Penelitian. Yogyakarta (ID): Pustaka Baru Press.
- Sumantri A. 2011. Metode Penelitian Kesehatan. Jakarta (ID): Kencana.