

Analisis Disiplin Kerja di PT Samudera Berlian Intan Tahun 2021

Chandra Alim Wijaya¹, WilinnyWilinny^{2,*}, William Vincent¹, Weny Weny¹, Tasik Utama¹

¹ Program Studi Manajemen Perusahaan, Politeknik Cendana, Medan, Indonesia

² Program Studi Manajemen Pemasaran, Politeknik Cendana, Medan, Indonesia

Email: linny_sagitarius@yahoo.com

Abstrak

Sumber daya manusia adalah suatu sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Suatu organisasi perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan harus memiliki disiplin kerja. PT. Samudera Berlian Intan adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang logistik seperti Ekspedisi Muatan Kapal Laut (EMKL). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bentuk disiplin kerja di PT. Samudera Berlian Intan – Medan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Sampel penelitian ini adalah seorang manajer di PT. Samudera Berlian Intan – Medan. Pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* yaitu pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. PT. Samudera Berlian Intan – Medan dalam menetapkan kedisiplinan waktu bagi karyawan menggunakan mesin waktu untuk ketepatan jam masuk, pulang dan istirahat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa PT. Samudera Berlian Intan – Medan belum optimal dalam menciptakan rasa memiliki organisasi bagi karyawan-karyawannya. Terlihat dari kurangnya kepedulian karyawan terhadap peraturan perusahaan. Selain itu, peraturan yang dimiliki perusahaan hanya sebatas peraturan lisan yang disampaikan oleh pimpinan dan dapat berubah sewaktu-waktu sesuai dengan kondisi dan situasi. Tidak ada pertemuan/meeting yang membahas tentang pekerjaan karyawan. Sanksi yang dimiliki perusahaan berupa teguran, pengurangan persentase gaji dan pemberhentian. Beberapa saran yang dapat dipertimbangkan berkaitan dengan hasil penelitian adalah 1) Perusahaan dapat mendorong karyawan-karyawannya untuk merasa memiliki organisasi dengan memberikan reward bagi karyawan yang memiliki prestasi dalam bekerja, 2) Perlunya peraturan tertulis yang pasti, 3) Dapat mengadakan pertemuan untuk mengetahui keluhan karyawan. 4. Pemberian sanksi diberikan sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan karyawan.

Kata Kunci: Disiplin Kerja

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah orang yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi. Tanpa orang yang memiliki keahlian atau kompeten maka mustahil bagi organisasi untuk mencapai berjalan. Banyaknya keunggulan yang dimiliki organisasi atau perusahaan, tidak akan dapat memaksimalkan produktivitas dan laba usaha yang ingin dicapai dalam suatu periode tanpa adanya komunikasi karyawan yang berkeahlian, kompeten, dan berdedikasi tinggi terhadap organisasi atau perusahaan [1]. Disiplin karyawan adalah perilaku seorang dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis [2].

Disiplin kerja sangat penting dalam menunjang kelancaran segala aktivitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi, adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang maksimal bagi karyawan. Dengan adanya disiplin kerja yang ditanamkan kepada karyawan sebagai rasa tanggung jawab akan kewajiban secara sadar, maka mereka tidak perlu merasa takut dengan sanksi-sanksi atau peraturan yang diterapkan oleh perusahaan. Hal ini juga meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan akan kewajibannya dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan standar yang dimiliki oleh perusahaan dan apabila dalam praktiknya sebagian besar karyawan telah mematuhi peraturan-peraturan perusahaan, dapat dikatakan bahwa disiplin kerja di perusahaan tersebut dapat ditegakkan. Dengan adanya disiplin kerja yang berjalan secara adil dan konsisten tentu sangat mempengaruhi tingkat signifikan dalam produktivitas dan kinerja suatu perusahaan.

PT. Samudera Berlian Intan adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang logistik seperti Ekspedisi Muatan Kapal Laut (EMKL). PT. Samudera Berlian Intan memberikan layanan pengiriman barang terintegrasi dalam berbagai jenis, ukuran dan moda transportasi dari titik awal hingga titik akhir. Berdasarkan hasil wawancara dengan dua orang karyawan di perusahaan tersebut, penulis mendapat informasi bahwa ada beberapa karyawan yang menunjukkan sikap kurang disiplin seperti ada beberapa karyawan yang sering datang terlambat, ada juga karyawan yang sering memainkan gadgetnya sehingga pekerjaannya tertunda dan ada juga karyawan yang terkadang pulang sebelum jam pulang yang mengakibatkan banyak pekerjaan tertinggal, terciptanya hubungan buruk dengan rekan kerja serta membentuk citra diri yang tidak profesional dalam melakukan pekerjaan. Hal-hal tersebut menunjukkan adanya indikasi disiplin kerja di perusahaan tersebut.

2. METODOLOGI PENELITIAN

Pengumpulan data merupakan langkah yang sangat penting dalam penelitian, karena itu seorang peneliti harus terampil dalam mengumpulkan data agar mendapatkan data yang valid [3]. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif. Penelitian ini dilakukan pada PT. Samudera Berlian Intan – Medan yang bertempat di jalan Pukat V no. 1 A Medan. Waktu penelitian dimulai sejak bulan Maret 2021 dan direncanakan akan selesai pada bulan April

2021. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 10 karyawan. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 3 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel dan sumber data dengan pertimbangan tertentu[4]. Dalam penelitian ini, pengumpulan data terkait permasalahan yang diteliti oleh peneliti dilakukan dengan carawawancara. Wawancara merupakan suatu cara pengumpulan data penelitian dengan cara tanya-jawab secara langsung dengan subjek yang berkontribusi langsung dengan objek yang diteliti[5].

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan wawancara dilakukan pada bulan Maret – April 2021 di PT. Samudera Berlian Intan – Medan.

3.1 Bagaimana balas jasa yang diberikan kepada karyawan?

Tabel 1. Balas Jasa

| No. | Partisipan | Hasil wawancara |
|-----|--------------|---|
| 1 | Partisipan 1 | Pemberian balas jasa/imbalan kepada karyawan berupa gaji dan THR. |
| 2 | Partisipan 2 | Balas jasa yang diberikan berupa gaji dan THR. |
| 3 | Partisipan 3 | Pemberian balas jasa berupa gaji dan THR. |

Sumber: Diolah dari data primer 2021

Pembahasan: sampai saat ini balas jasa yang dilakukan PT. Samudera Berlian Intan masih berupa pemberian imbalan berupa gaji dan THR.

3.2 Bagaimanafasilitas yang diberikan kepada karyawan?

Tabel 2. Fasilitas

| No. | Partisipan | Hasil wawancara |
|-----|--------------|---|
| 1 | Partisipan 1 | Ruangan kerja yang lumayan sempit. |
| 2 | Partisipan 2 | Tidak ada kesediaan ruangan yang nyaman atau luas bagi karyawan untuk berkerja. |
| 3 | Partisipan 3 | Tempat untuk berkas-berkas dan dokumen yang perlu disimpan tergolong kurang luas. |

Sumber: Diolah dari data primer 2021

Pembahasan: fasilitas yang diberikan kepada karyawan kurang memadai sehingga membuat karyawan kurang nyaman dalam bekerja.

3.3 Bagaimanakah perusahaan memberikan penjelasan mengenai berbagai ketentuan yang wajib di taati sesuai standart yang harus dipenuhi?

Tabel 3. Penjelasan

| No. | Partisipan | Hasil Wawancara |
|-----|--------------|--|
| 1 | Partisipan 1 | Perusahaan memberikan penjelasan mengenai ketentuan peraturan pada saat interview bagi pelamar kerja. |
| 2 | Partisipan 2 | Perusahaan dalam penerapan ketentuan peraturan dijelaskan pada saat pertama melakukan interview kerja. |
| 3 | Partisipan 3 | Penjelasan ketentuan peraturan perusahaan yang harus dipenuhi diberitahukan saat interview kerja. |

Sumber: Diolah dari data primer 2021

Pembahasan: pemberian penjelasan mengenai ketentuan peraturan perusahaan dilakukan pada saat interview kejadian secara keseluruhan tidak ada standart tertulis yang diberikan kepada pekerja, hanya secara lisan.

3.4 Bagaimanakah ketegasan perusahaan dalam menjalankan sanksi bagi karyawan yang melanggar peraturan?

Tabel 4. Sanksi

| No. | Partisipan | Hasil wawancara |
|-----|--------------|--|
| 1 | Partisipan 1 | Ketegasan pemberian sanksi bisa sampai pemutusan hubungan kerja secara tidak hormat. |
| 2 | Partisipan 2 | Pemutusan hubungan kerja secara langsung. |
| 3 | Partisipan 3 | Pemutusan hubungan kerja secara sepihak. |

Sumber: Diolah dari data primer 2021

Pembahasan: ketegasan dalam menjalankan sanksi bisa sampai pemutusan hubungan kerja dilakukan secara sepihak dan tidak hormat.

3.5 Bagaimanapenetapan kedisiplinan di PT. Samudera Berlian Intan?

Tabel 5. Kedisiplinan

| No. | Partisipan | Hasil wawancara |
|-----|--------------|--|
| 1 | Partisipan 1 | Menggunakan mesin waktu untuk ketepatan jam masuk, jam istirahat dan jam pulang kerja. |
| 2 | Partisipan 2 | Kedisiplinan waktu dengan menggunakan mesin waktu bagi karyawan untuk ketepatan waktu seperti jam masuk, istirahat dan jam pulang kerja. |
| 3 | Partisipan 3 | Menggunakan mesin waktu untuk kedisiplinan waktu masuk, istirahat dan pulang kerja. |

Sumber: Diolah dari data primer 2021

Pembahasan: penetapan kedisiplinan di PT. Samudera Berlian Intan menggunakan kedisiplinan waktu untuk kedisiplinan waktu masuk, istirahat dan pulang kerja.

3.6 Bagaimana rasa tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan?

Tabel 6. Tagung Jawab

| No. | Partisipan | Hasil wawancara |
|-----|--------------|--|
| 1 | Partisipan 1 | Kurangnya tanggung jawab yang diberikan karyawan karena pembagian kerja yang kurang jelas. |
| 2 | Partisipan 2 | Kurangnya tanggung jawab yang diberikan karyawan karena pembagian kerja yang kurang jelas. |
| 3 | Partisipan 3 | Karyawan sering membanding-bandingkan pekerjaan yang didapat dengan karyawan lain. |

Sumber: Diolah dari data primer 2021

Pembahasan: rasa tanggung jawab karyawan masih kurang karena pembagian kerja yang kurang jelas dan karyawan sering membanding-bandingkan pekerjaan yang didapat dengan karyawan lain.

3.7 Bagaimanakah tindakan perusahaan dalam menegakkan kedisiplinan?

Tabel 7. Kedisiplinan

| No. | Partisipan | Hasil wawancara |
|-----|--------------|--|
| 1 | Partisipan 1 | Tidak ada usaha yang dilakukan perusahaan agarkaryawannya termotivasi untuk lebih disiplin lagi. |
| 2 | Partisipan 2 | Masih belum ada sikap perusahaan untuk mengembangkan karyawan secara optimal. |
| 3 | Partisipan 3 | Masih belum optimal dalam menggarap potensi karyawan untuk turut menegakkan kedisiplinan. |

Sumber: Diolah dari data primer 2021

Pembahasan: secara keseluruhan masih belum optimal dalam menggali potensi karyawan agar ikut beroptimis dalam memajukan perusahaan, hanya sebatas kebutuhan sebagai karyawan.

3.8 Temuan

Berdasarkan wawancara yang dilakukan, penulis menemukan beberapa hal pada penelitian ini yaitu:

- Hingga saat ini balas jasa yang di lakukan PT. Samudera Berlian Intan masih berupa pemberian imbalan berupa gaji dan THR dan tidak adanya sistem pemberian bonus dari perusahaan kepada karyawan.
- Fasilitas yang diberikan perusahaan kepada karyawan kurang diperhatikan dan perhatian pimpinan kepada karyawan berbeda-beda yang lebih ditujukan kepada karyawan tertentu, sehingga membuat karyawan merasa kurang nyaman dalam bekerja.
- Perusahaan tidak memiliki peraturan tertulis untuk menjalankan kedisiplinan, hanya sekedar peraturan lisan yang disampaikan oleh pimpinan saat interview kerja, hal itu menyebabkan banyak karyawan yang cuek bahkan tidak peduli dengan aturan yang disampaikan, karena peraturan yang disampaikan secara lisan ini sering berubah-ubah sehingga tidak ada pegangan peraturan yang pasti bagi karyawan-karyawannya.
- Untuk sanksi yang diterapkan atau yang dimiliki oleh perusahaan yaitu berupa teguran lisan bagi karyawan yang melanggar peraturan dan juga pemberhentian sepihak yang dilakukan oleh perusahaan tersebut. Hanya saja untuk pemberian sanksi seperti pemberhentian secara sepihak yang pernah dilakukan masih dinilai kurang jelas akan ketepatannya, dimana tidak ada penelusuran dari pihak pimpinan mengenai kebenaran pelanggaran yang dibuat karyawan dan langsung memberikan sanksi pemberhentian secara sepihak dari perusahaan.
- PT. Samudera Berlian Intan – Medan dalam menerapkan kedisiplinan waktu bagi karyawannya menggunakan mesin waktu untuk ketepatan waktu jam masuk kerja, jam istirahat dan jam pulang kerja, namun tidak ada pengawasan

- pimpinan kepada karyawan, dikarenakan pimpinan sering berada diluar kantor, sehingga sulit bagi pimpinan untuk melakukan pengawasan.
- f. Rasa tanggung jawab pimpinan kepada karyawan masih kurang karena pembagian kerja yang kurang jelas dan tidak adanya teguran kepada karyawan yang melakukan kesalahan sehingga tidak adanya perhatian yang diberikan kepada karyawan.
 - g. Untuk peran perusahaan dalam menegakkan kedisiplinan karyawan-karyawannya masih belum optimal dimana tidak adanya usaha yang dilakukan perusahaan agar karyawannya termotivasi untuk lebih disiplin lagi. Tidak ada tindakan perusahaan dalam mengingatkan karyawan untuk lebih disiplin lagi dan tidak adanya pengawasan, karena pimpinan sering berada diluar kantor.

4. KESIMPULAN

Peneliti menarik kesimpulan lalu menghubungkannya dengan teori [8], bahwa ada dua bentuk disiplin kerja. Disiplin korektif yang dimiliki perusahaan adalah berupa teguran lisan, pengurangan presentasi gaji, pemutusan hubungan kerja secara sepihak, sikap karyawan dalam menanggapi peraturan perusahaan masih belum optimal dimana dilihat kecenderungan pelanggaran peraturan yang didominasi oleh karyawan senior, dalam hal ketegasan perusahaan untuk menjalankan sanksi bagi karyawan yang melanggar peraturan masih dinilai tidak jelas karena bisa saja seorang karyawan yang tidak melakukan kesalahan fatal diberikan sanksi berupa pemecatan secara sepihak oleh perusahaan. Beberapa saran yang diharapkan dapat berguna bagi PT. Samudera Berlian Intan – Medan yaitu, dapat mendorong karyawan-karyawannya untuk merasa memiliki misalnya dengan menunjukkan betapa pentingnya perusahaan membutuhkan mereka karena dengan adanya rasa memiliki diharapkan mereka akan menunjukkan performa kerja yang baik, perusahaan perlu untuk membuat peraturan tertulis pasti yang dapat dijadikan sebagai pegangan bersama karena jika hanya peraturan lisan yang dapat berubah sewaktu-waktu sesuai dengan kondisi dan situasi, maka kecil harapan karyawan akan mematuhi peraturan yang tidak jelas, pemberian sanksi bagi karyawan yang melanggar peraturan dapat dilakukan dengan memberikan peringatan secara bertahap sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan, selain itu pemberian sanksi harus segera diberikan dan konsisten tanpa membedakan karyawan tua, muda, pria maupun wanita.

REFERENCES

- [1] A. Arwin, E. S. Ciamas, R. F. B. Siahaan, W. Vincent, and R. Rudy, "Analisis Stress Kerja Pada PT. Gunung Permata Valasindo Medan," *Semin. Nas. Teknol. Komput. Sains*, vol. 1, no. 1, pp. 75–78, 2019, [Online]. Available: <http://prosiding.seminar-id.com/index.php/sainteks/article/view/126>.
- [2] Edy and Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2016.
- [3] Anggraini and D, "Analisis Pengawasan Sistem Pengajaran di Edu Smart Learning Center," *Ilmu Manaj.*, 2019.
- [4] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta, 2019.
- [5] Tersiana and Andra, *Metode Penelitian*. Yogyakarta, 2018.
- [6] Nugroho, N., Chua, E., & H., and P. W, "Analisis Motivasi Kerja Karyawan Bagian Pemasaran PT. Global Mitra Prima," *Ilm. Kohesi*, 2019.
- [7] W. P. Han, E. Erviriani, A. R. A. Siregar, I. Ivone, and L. Lisa, "Analisis Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Karyawan di Sekolah EN Mandarin – Medan," *J. Ilm. Maksitek*, vol. 4, no. 2, 2019.
- [8] Mangkunegara and P A A, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. 2016.