



ANALISIS INDISPLINER KERJA KARYAWAN PADA PG KREBET BARU

Yunita Listy Aryawati ^a, Roziana Ainul Hidayati ^b

^a Fakultas Ekonomi dan Bisnis, yunitalistyaryawati@gmail.com, Universitas Muhammadiyah Gresik

^b Fakultas Ekonomi dan Bisnis, roziana.umg@gmail.com, Universitas Muhammadiyah Gresik

Abstract

The purpose of this study was to find out and analyze the discipline of PG Kreet Baru employees. The method used by the authors in this study is the use of descriptive qualitative methods. The data collection technique used is through interviews and secondary data sources. In taking the sample, the researcher took 4 informants to be interviewed. Judging from the observations of researchers that there are still many employees who take disciplinary actions, the factors causing employees to still take many disciplinary actions are due to being late in providing confirmation of explanations to superiors or the attendance team. And the lack of strict sanctions that lead to disciplinary actions is still increasing.

Keywords: Work Discipline, Employees.

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengetahui juga menganalisis kedisiplinan pegawai PG Kreet Baru. Metode yang dipergunakan pada penelitian ini ialah metode deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data yang dipergunakan ialah melalui wawancara juga sumber data sekunder. Dalam pengambilan sampel peneliti mengambil 4 informan untuk di wawancarai. Dilihat dari observasi peneliti yakni masih banyak karyawan yang melakukan tindakan indiscipliner, faktor penyebab karyawan masih banyak melakukan tindakan indiscipliner dikarenakan telat memberikan konfirmasi penjelasan kepada atasan atau tim absensi. Dan kurangnya sanksi yang tegas yang menyebabkan terjadinya tindakan indiscipliner masih terjadi peningkatan.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sebuah perusahaan maupun organisasi ialah aset terpenting dalam mencapai visi dan misi perusahaan. Keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan tergantung pada keterampilan dan kemampuan karyawannya. Persaingan antar perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang paling berbakat dan cakap kian terjadi peningkatan melalui hari ke hari. Oleh karena itu, bisnis harus mempekerjakan dan mempertahankan staf guna mengerjakan tanggung jawab maupun tugasnya secara benar. Perusahaan membutuhkan kinerja karyawan yang efektif dan efisien karena hanya dengan cara inilah perusahaan dapat maju.

Untuk mencapai hal tersebut, sebuah organisasi juga harus memiliki nilai kedisiplinan yang tinggi. Disiplin ialah satu diantara kunci keberhasilan sebuah perusahaan atau lembaga untuk mendapatkan tujuannya, sehingga segala sesuatu yang dikerjakan haruslah terjadwal juga teratur secara baik. Hashibuan (2018:194). Menurut Soegeng Pridjominoto (dalam Sutrisno, 2015), Disiplin adalah kondisi yang diciptakan dan dibentuk melalui proses ketaatan, kepatuhan, kenyamanan, dan seperangkat perilaku yang menunjukkan nilai-nilai manis. Hal ini dikarenakan seseorang dengan sikap disiplin merasa bahwa berbagai nilai ketaatan sudah jadi unsur atas perilakunya pada kehidupan, sehingga perbuatan maupun dan tindakannya tidak lagi dipandang sebagai suatu tanggung jawab, dan bahwa ia tidak sebagaimana mestinya.

Dengan menerapkan disiplin yang tepat, perusahaan dapat berhasil menjalankan program kerja yang telah disusun. Oleh karena itu, nilai kedisiplinan mempunyai peran penting dalam kemajuan perusahaan. Selanjutnya, perusahaan harus mampu bersaing dengan perkembangan saat ini yang semakin modern. Banyak industri yang mengalami perkembangan di Indonesia pada masa kini haruslah diberikan dukungan atas manajemen dan disiplin secara baik supaya dapat bersaing di industri tersebut. (Mayasari dan Supriyanto, 2016). Salah satu tugas SDM adalah meningkatkan kinerja melalui perilaku disiplin. Disiplin secara baik menunjukkan rasa tanggung jawab akan tugasnya. Perihal tersebut meningkatkan moral juga memfasilitasi pencapaian tujuan perusahaan, masyarakat, maupun karyawan.

Semua perusahaan memiliki aturan yang harus dipatuhi karyawan terkait pekerjaan. Pengaturan waktu kerja karyawan PG Krebet Baru sudah diatur dan ditetapkan dalam buku Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

Berikut ini Tabel Peraturan Jam Kerja Karyawan Staff dan Non Staff yang tertulis di Perjanjian Kerja Bersama .

Tabel 1.1 Peraturan Jam Kerja Karyawan Staff dan Non Staff

➤ **Jam Kerja Pada Masa Giling**

Jam Kerja Karyawan Staff	
Shift Pagi	07.00-15.00 WIB
Shift Sore	15.00-23.00 WIB
Shift Malam	23.00-07.00 WIB
Jam Kerja Karyawan Non Staff	
Shift Pagi	06.00-14.00 WIB
Shift Sore	14.00-22.00 WIB
Shift Malam	22.00-06.00 WIB
Jam Kerja Pada Masa Tidak Giling	
Senin-Kamis	07.00-15.30 WIB
Jumat	07.00-11.00 WIB
Sabtu	07.00-13.00 WIB
Minggu	Libur

Sumber: PG Krebet baru

Peraturan ini dibuat untuk dipatuhi demi tercapainya produktivitas karyawan. Namun realitanya, banyak karyawan yang seringkali melakukan pelanggaran peraturan. Memiliki karyawan yang disiplin sangat diharapkan atas semua perusahaan termasuk PG Krebet Baru. Tetapi Berdasarkan pengamatan pada PG Krebet Baru, tidak semuanya dapat mengikuti aturan kedisiplinan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Perihal tersebut ada dikarenakan terdapatnya sejumlah karyawan yang melaksanakan tindakan indisipliner beserta

melakukan pelanggaran ketentuan peraturan perusahaan. Peneliti mengamati masalah indisipliner pada saat masa giling. Karyawan PG Krebet Baru terdiri dari karyawan staff dan karyawan non staff. Pada saat musim giling pabrik gula akan beroperasi selama 24 jam per hari. Dengan pembagian waktu kerja karyawan yang sesuai dengan peraturan PKB.

Fenomena yang terjadi karyawan bertindak indisipliner melalui keterlambatan kehadiran memasuki kerja juga pulang terdahulu atas waktu yang telah ditentukan, banyaknya karyawan yang izin tanpa memberikan keterangan yang sah, kemudian pada perihal tersebut bisa memberikan gangguan kegiatan kerja, menjadi penyebab menumpuknya tugas dan tidak terpenuhinya deadline, kemudian ketika berpakaian juga memiliki etika berpakaian dengan kurangnya baik yaitu menggunakan sandal pada saat jam kerja. Perihal tersebut bisa memberikan hambatan kemajuannya perusahaan dikarenakan tak sesuai bersama visi dan misi perusahaan. Kepatuhan atau ketaatan membacakan aturan yang telah ditetapkan (Soedjono, 2016: 67). Penelitian ini dilakukan pada saat masa giling saja karena jumlah karyawan tiap tahun berbeda. Pada saat tidak giling jumlah sekitar 800 karyawan termasuk Karyawan Non Staff, Sedangkan Pada Masa Giling total Karyawan keseluruhan bisa mencapai sekitar 1300 karyawan. Adapun data tindakan indisipliner yang dilakukan karyawan di PG Krebet Baru Bululawang sebagai berikut.

Rekapitulasi Data Tindakan Indisipliner Kerja Pada Karyawan PG Krebet Baru Dalam Masa Giling 2022

BULAN	JMLH KARYAWAN	TERLAMBAT	TDK ABSEN	TDK MASUK	PRSNTSE
Mei	1.349	366	266	82	52%
Juni	1.308	196	126	0	24%
Juli	1.306	151	85	6	18%
Agustus	1.306	184	116	15	24%
September	1.306	185	104	3	22%

Sumber : Rekap Absensi dari PG.Krebet Baru

Dari tabel rekapitulasi data tindak indisipliner kerja diatas, dapat kita ketahui bahwa jumlah karyawan yang terlambat datang kerja mengalami peningkatan 2 bulan terakhir yaitu di bulan juli yang semula 151 karyawan yang terlambat, meningkat pada bulan agustus 184 karyawan terlambat dan meningkat lagi pada bulan september sebanyak 185 karyawan yang terlambat. Sedangkan untuk jumlah karyawan yang tidak melakukan absen dan tidak masuk kerja mengalami fluktuatif pada setiap bulannya. Berdasarkan ketentuan di PG Krebet baru mengenai standart toleransi tingkat absensi kerja karyawan/ indisipliner kerja diatas, dapat kita ketahui pada bulan mei rate tindak indisipliner sebesar 52% atau sudah diatas standart toleransi indisipliner yang ditetapkan pada PG Krebet Baru. Jam kerja/jam kerja karyawan ditentukan atas perusahaan sebagaimana tertera pada buku (PKB), pada PKB ditentukan dengan detail seperti jam pulang, jam istirahat, juga jam masuk. Tetapi realitanya, seringkali karyawan yang melakukan pelanggaran aturan mengenai jam kerja, satu diantaranya ialah terlambat. Makin terlambat karyawan hadir, jadi tingkatan kedisiplinan karyawannya akan semakin buruk.

Tujuan peneliti mengambil analisis tersebut karena ingin mengetahui kedisiplinan karyawan PG Krebet Baru dan Peneliti ingin mengetahui faktor penyebab terjadinya Indisipliner meningkat meskipun sudah ada peraturan dan mendapatkan punishment, maka dari itu peneliti ingin menganalisis tentang Indisipliner Karyawan PG Krebet Baru, dan Sebagai Karyawan seharusnya mematuhi dan mengikuti seluruh regulasi yang sudah dilakukan penetapan atas perusahaan.

KAJIAN TEORI

Pengertian Disiplin

Disiplin berdasarkan pernyataan Soegeng Pridjominto ialah sebuah keadaan dengan tanpa sengaja diciptakan juga dibentuk oleh tahapan seperangkat tingkah laku dengan memperlihatkan sejumlah nilai keteraturan maupun ketaatan. Dikarenakan ia telah menyatu dengan dirinya sendiri, jadi perbuatan maupun sikapnya tak lagi dirasa selaku beban, berlaku kebalikannya bisa memberatkannya jika dirinya tak bertindak seperti biasanya. Berbagai nilai kepatuhan jadi bagian atas tingkah laku pada kehidupan mereka.

Hasibuan (2019: 193), Disiplin ialah kondisi sadar juga kemauan untuk mentaati seluruh regulasi perusahaan juga berbagai norma sosial yang telah diberlakukan. Latainer dalam Sutrisno (2019: 87) mendefinisikan disiplin selaku kekuatan yang terjadi perkembangan pada diri seorang pegawai juga menjadi penyebab dirinya secara sukarela mengadaptasi pengambilan keputusan, peraturan, dan nilai-nilai kerja serta perilaku mulia”.

Faktor-Faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Umumnya manajer ini berdampak langsung pada kebiasaan karyawan. Kebiasaan ditetapkan atas pemimpin, baik melalui suasana maupun iklim kepemimpinan, atau dari teladan individu. Guna mencapai disiplin secara baik, pemimpin juga haruslah mencontohkan kepemimpinan secara baik.

Helmy dalam Hartatic (2018:197) membuat rumusan berbagai faktor yang mempengaruhi disiplin kerja jadi dua bagian, yakni:

- A. Faktor kepribadian Faktor penting pada kepribadiannya suatu insan ialah sistem nilai, dengan berhubungan langsung bersama kedisiplinan. Sistem nilai dilihat melalui kedudukan suatu insan, yaitu kedudukan yang harus dicerminkan dalam tingkah lakunya seperti disiplin berbasis konformitas, disiplin berbasis identifikasi, juga disiplin berbasis asimilasi.
- B. Faktor lingkungan Disiplin suatu insan ialah produk interaksinya atas lingkungan, utamanya lingkungan sosial. Maka, dalam membentuk kedisiplinan mengikuti aturan tahapan pembelajaran. Pemimpin yang mendorong perubahan harus mematuhi prinsip terbuka, positif, adil, juga konsisten. Berdasarkan pernyataan Singodimedjo dalam Sutrisno (2019:89) menyampaikan sejumlah faktor yang memberikan pengaruh disiplin kerja karyawan, yaitu:
 1. Jumlah kompensasi
 2. Jika terdapat teladan kepemimpinan pada perusahaan
 3. Jika terdapat regulasi khusus yang dapat dijadikan acuan
 4. Keberanian manajer untuk bertindak
 5. Apakah ada pengendalian manajemen
 6. Jika karyawan mendapat perhatian
 7. Ciptakan kebiasaan yang membantu membangun disiplin.

Macam-Macam Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2013:129) bentuk pendisiplin kerja ada dua, yaitu pendisiplin preventif dan pendisiplin korektif.

1. Pendisiplin preventif

Pendisiplin preventif adalah usaha agar karyawan mengikuti dan mematuhi kebijakan kerja, aturan yang ditetapkan oleh suatu industri. Tujuan dari pendisiplinan preventif ini adalah untuk memotivasi karyawan yang disiplin untuk mencegah terjadinya pelanggaran sehingga karyawan dapat melindungi diri dari peraturan perusahaan itu.

2. Pendisiplin korektif

Pendisiplin korektif adalah usaha untuk membuat karyawan mengabungkan aturan dan memerintahkan mereka untuk mengikuti aturan sesuai dengan kebijakan yang berlaku untuk perusahaan. Jika pendisiplin preventif merupakan sarana untuk mencegah terjadinya pelanggaran, maka disiplin korektif adalah tingkatan berikutnya. karyawan yang melakukan pelanggaran diberi hukuman, yang bertujuan untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar agar dapat meningkatkan kedisiplinan.

Pelaksanaan Disiplin Kerja

Menurut (Alam, 2020), peraturan yang berkaitan dengan kedisiplinan antara lain:

1. Aturan masuk, pulang dan istirahat
2. Aturan dasar tentang pakaian dan perilaku di tempat kerja
3. Peraturan pelaksanaan pekerjaan dan untuk acuan unit kerja lain.
4. Aturan tentang apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan karyawan dalam organisasi, dll.

Disiplin dibutuhkan guna melakukan pengaturan sikap kelompok, dimana masing-masing anggotanya haruslah melakukan mengendalikan dorongan hatinya juga melakukan kerja sama guna kebaikan bersama. Bersama kata lainnya, ia haruslah dengan sadar mengikuti ketetapan aturan perilaku atas manajemen organisasi, selaras dengan tujuan yang ingin dicapai. Dalam menerapkan disiplin kerja, aturan dan peraturan perusahaan harus masuk akal juga adil untuk semua karyawan. Kemudian, peraturannya tersebut disosialisasikan supaya karyawan mengetahui apa yang dilarang dan apa yang tidak, sehingga tidak ada komunikasi antara karyawan antara manajemen dengan SDM yang mengeluarkan surat disiplin kerja.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini, peneliti mempergunakan metode penelitian deskriptif kualitatif. Motivasi beserta tujuan penelitian umumnya secara mendasar sama yakni bahwasanya penelitian ialah cerminan atas keinginannya manusia guna terus melakukan usaha mengetahui suatu hal. Keinginan guna mengembangkan maupun memperoleh pengetahuan ialah kebutuhannya manusia yang umumnya sebagai motivasi guna mengerjakan penelitian. Pada penelitian ini peneliti melakukan pendekatan kualitatif, artinya kumpulan data bukanlah berbentuk sejumlah angka, tetapi datanya bersumber melalui naskah observasi maupun wawancara. Penelitian deskriptif ialah penelitian dengan dikerjakan guna menentukannya nilai sebuah variabel, baik satu ataupun beberapa variabel bebas, dengan tak adanya perbandingan atau hubungan bersama variabel lainnya.

Sumber Data

Sumber Data Menurut (Sugiyono, 2018), sumber data terbagi menjadi 2 yaitu:

1. Sumber Primer, adalah sumber data yang diberikan secara langsung kepada pengumpul data. Sumber primer yang menjadi penelitian ini adalah 4 orang karyawan PG Krebet Baru yang menjadi informan penelitian.
2. Sumber Sekunder, adalah sumber data yang tidak memberikan data secara langsung kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau dokumen. Sumber data sekunder berupa data yang diberikan dari PG Krebet Baru seperti data Absensi.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yakni dengan menggunakan cara Observasi dan Wawancara. Peneliti melakukan wawancara secara langsung kepada Informan sebanyak 4 orang informan. Yakni terdiri dari Staf Pimpinan SDM, Dan Beberapa Karyawan untuk menjadi informan yang nantinya akan diberikan pertanyaan wawancara yang berbeda dari sudut pandang karyawan dan dari sudut pandang pimpinan, Observasi dalam penelitian ini adalah dilakukan dengan melalui proses pencatatan secara cermat dan sistematis

Teknik Analisis Data

Hal yang sangat penting dalam penelitian yaitu menganalisis data. Teknik analisis data kualitatif menurut Sugiyono (2018, hlm. 335) bersifat induktif yaitu analisis berdasarkan data yang diperoleh, yang kemudian mengembangkan pola hubungan tertentu atau menjadi hipotesis, kemudian berdasarkan hipotesis tersebut kemudian mencari kembali data tersebut secara berulang-ulang sampai dapat disimpulkan apakah hipotesis dapat diterima atau ditolak. Menurut Miles dan Huberman (Sugiyono, 2018), terdapat tiga jenis kegiatan pada analisis data kualitatif, yakni:

1. Reduksi data (Data Reduction)

Reduksi data ialah penghilangan, pengklasifikasian, juga penyederhanaan data yang tak diperlukan kemudian membagikan informasi secara berarti juga memberikan kemudahan dalam menarik kesimpulan. Data dalam jumlah besar dan kompleksitas data memerlukan analisis data melalui tahap reduksi.

2. Penyajian data (data display)

Dalam kegiatan analisis data ialah penyajian data. Dalam hal ini, model masalah adalah kumpulan informasi yang terorganisir yang menggambarkan kesimpulan juga memungkinkan tindakan yang akan diambil.

3. Penarikan kesimpulan

Langkah ketiga adalah menarik/memeriksa kesimpulan. Dari awal pengumpulan data, penulis mulai memutuskan apa “makna” sesuatu, dengan mempertimbangkan keteraturan, pola, penjelasan, kemungkinan konfigurasi, alur sebab akibat, dan proses yang memerlukan bukti yang valid.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penyebab Keterlambatan

Dilihat dari hasil laporan atau data yang diberikan oleh PG Krebet Baru dapat diketahui bahwa jumlah yang terlambat kerja mengalami peningkatan di 2 bulan terakhir ini, sedangkan kedisiplinan waktu karyawan sangat di nomor satukan agar perusahaan bisa mencapai tujuan yang diinginkan. Hal tersebut digambarkan melalui deskripsi informan penelitian, Ibu Amalia Mengatakan Bahwa: *“Kalau saya ambil secara rata-rata saya lihat di laporan itu kebanyakan bisa di karenakan manajemen waktunya dari si karyawan tersebut ya. Jarak tidak bisa menjadi alasan kalau rumahnya jauh berarti datangnya harus lebih pagi jadi itu kembali lagi ke karakter karyawan nya. Seharusnya itu juga jadi kebiasaan ya karena dari pihak manajemen juga ada tindak lanjutnya surat indisipliner, teguran dan dilanjutkan dengan pernyataan jika mangkirnya udah melewati batas wajar dan itu juga mempengaruhi evaluasi kinerja dia di akhir tahun. Jadi seharusnya dia harus lebih aware lagi nih biar tidak melakukan tindakan indisipliner itu berarti tergantung sifatnya. Bukan karena jarak bukan karena segala macam, lebih ke manajemen waktu karyawan tersebut”*. Ungkapan Tersebut juga hampir sama dengan Bapak Willy selaku tim absensi yang mengatakan bahwa: *“Biasanya itu datang terlambat dan lupa tidak absensi, datang terlambat dengan alasan yang berbeda-beda setiap orangnya, namun paling sering terlambat karena faktor lalu lintas dan kendala ban bocor”*. Alasan Keterlambatan juga di ungkapkan oleh bapak sahid yang mengatakan bahwa: *“keterlambatan disini sering terjadi bukan karena jarak saja, ada toleransi-toleransi dari perusahaan. Banyak karyawan yang terlambat namun izin ke atasan atau tim absensi setelah terlambat, jadi telat dahulu baru konfirmasi sehingga pada data base data karyawan akan muncul keterlambatannya”*.

Dari pendapat informan yang di katakan bahwa penyebab keterlambatan adalah dikarenakan oleh banyak faktor yakni kondisi yang tak terduga, kondisi cuaca dan kepentingan keluarganya. Situasi secara tak dapat diduga ketika hendak pergi bekerja sebagai alasan terlambatnya karyawan, terdapatnya kondisi secara tak dapat diduga mengharuskan supaya karyawan melakukan antisipasi pada tiap aktivitas supaya situasi secara tak terduga tak ada.

Penyebab Tidak Absen

Dengan absensi perusahaan akan lebih mudah memonitor kinerja karyawan, hal ini tentu mempermudah perusahaan atau pimpinan ketika ingin melakukan proses evaluasi kerja. Data absensi kantor yang sudah terekam beserta waktu kehadiran dapat direkap secara langsung tanpa menunggu. Sedangkan untuk jumlah karyawan PG Krebet Baru yang tidak melakukan absen dan tidak masuk kerja mengalami fluktuatif pada setiap bulannya. Karyawan masih banyak yang menyepelekan untuk absensi. Hal ini benar diungkapkan oleh Ibu Amalia yang mengatakan bahwa: *“Lalu karyawan juga ada yang tidak absen waktu saat masuk atau pulang . itu juga termasuk dari tindakan indisipliner, kebanyakan dari para karyawan itu karena lupa, jadi mereka lupa melakukan absen dan lupa konfirmasi ke tim absen kami sehingga munculnya indisipliner itu sebenarnya jika mereka memberikan konfirmasi atau klarifikasi ke tim absen kami indisipliner tidak akan muncul karena mereka memberikan penjelasan kalau mereka lupa absen”*. Ungkapan tersebut memiliki kesamaan dengan yang di katakan oleh bapak willy sebagai tim absensi yang mengatakan bahwa: *“Tidak melakukan absen biasanya lupa, mungkin karena terburu-buru jadi lupa tidak melakukan absen dan lupa memberikan konfirmasi kepada tim absensi”*.

Berdasarkan pendapat informan diatas dapat dikatakan bahwa, penyebab tidak melakukan absen masuk atau absen pulang yaitu karena sifat manusiawi yakni lupa, hal tersebut akan terus dilakukan jika sudah menjadi kebiasaan. Yang pada akhirnya menyebabkan tindakan indipliner terjadi.

Penyebab Tidak Masuk

Dari data yang diberikan oleh Tim Absensi PG Krebet Baru Karyawan yang tidak masuk juga terlihat meningkat, Penyebab Karyawan tidak Masuk sama dengan keterlambatan tergantung kondisi tiap karyawan, kebanyakan karyawan tidak masuk dikarenakan sakit dan memiliki kepentingan lain. Hal ini benar diungkapkan oleh ibu Amalia yang mengatakan bahwa : *“ Ya, dari yang saya lihat banyak karyawan yang tidak masuk itu dengan keterangan yang berbeda-beda bisa karena Sakit, Ada Kepentingan Keluarga”*. dari ungkapan di atas memang karyawan tidak masuk dikarenakan hal yang wajar. Ungkapan ibu Amalia memiliki kesamaan dengan beberapa informan lainya yaitu *“ Alasan tidak masuk kerja biasanya dikarenakan sakit, kecelakaan dan ada urusan keluarga yang tidak bisa ditinggalkan”*. ungkapan di atas benar diungkapkan oleh bapak Willy. Yang memiliki kesamaan dengan ungkapan bapak Sahid yang mengatakan bahwa *“yang saya lihat karyawan yang tidak masuk dikarenakan sakit dan kepentingan keluarga”*.

Berdasarkan pendapat informan tersebut dapat disimpulkan bahwa ,Penyebab Karyawan tidak Masuk sama dengan penyebab keterlambatan tergantung kondisi tiap karyawan, kebanyakan karyawan tidak masuk dikarenakan sakit dan memiliki kepentingan lain.

Penyebab Pelanggaran Peraturan

Peraturan kerja adalah peraturan tertulis dari pengusaha yang memuat peraturan tentang syarat-syarat kerja dan peraturan perusahaan. Pedoman perusahaan dan pekerja adalah peraturan perusahaan yang mengatur hak dan kewajiban masing-masing pihak, dengan tujuan untuk memelihara hubungan kerja yang baik dan harmonis antara pengusaha dan pekerja guna bersama-sama meningkatkan kesejahteraan dan kesinambungan pekerja urusan bisnis. Namun tetapi banyak perusahaan yang masih melanggar peraturan perusahaan yang dilakukan oleh karyawan perusahaan sendiri ,dan peraturan sudah di susun dibuat di PKB. hal itu benar diungkapkan oleh ibu Amalia yang mengatakan bahwa: *“Pastinya tau, pertama ada di PKB , itu kita bagikan ke masing-masing perwakilan karyawan di masing-masing bagian. Terus setiap akan giling atau dimakhir giling kita melakukan suatu perkumpulan atau sosialisasi terkait dengan aturan perusahaan jadi mereka sudah tau, nah kenapa tetap ada yang melakukan indisipliner atau mangkir itu kembali ke sifat karyawannya”*.

Berdasarkan pendapat informan tersebut dapat disimpulkan bahwa ,Penyebab pelanggaran peraturan yakni karena dari sifat dan karakter karyawan itu sendiri meskipun peraturan sudah ditetapkan ke dalam PKB dan seharusnya karyawan sudah memahamai peraturan tersebut.

Dampak Pelanggaran Terhadap Pekerjaan

Setiap pelanggaran yang dilakukan pasti memiliki dampak bagi perusahaan atau berdampak dari para karyawan itu sendiri, dampak dari pelanggaran indisipliner sendiri yaitu pekerjaan jadi terhambat dan kurang efisien. Yakni benar diungkapkan oleh ibu Amalia yang mengatakan bahwa: *“Sangat berpengaruh terhadap pekerjaannya, contohnya datang terlambat padahal pagi-pagi ada laporan yang harus di kerjakan dan dia datang kesiang otomatis laporannya terlambat dan tidak sesuai deadline”*. Ungkapan ibu Amalia juga memiliki kesamaan dengan beberapa informan yang mengatakan bahwa berpengaruh terhadap pekerjaannya, jadi dapat disimpulkan bahwa tindakan indisipliner sangat berdampak bagi perusahaan dalam pekerjaannya, lalu untuk karyawan yang melakukan tindakan tersebut juga sangat berdampak yaitu berdampak pada kenaikan jabatan, hal tersebut sama dengan yang diungkapkan oleh bapak Saiful yang pernah melakukan tindakan tersebut : *“Dampaknya pada saya setelah saya melakukan tindakan tersebut selain pekerjaan saya jadi telat yang berdampak ke kalfikasi kenaikan jabatan nantinya.”*

Berdasarkan pendapat informan tersebut dapat disimpulkan Bahwa, tindakan indisipliner sangat berdampak bagi perusahaan dalam pekerjaannya, lalu untuk karyawan yang melakukan tindakan tersebut juga sangat berdampak yaitu berdampak pada kenaikan jabatan, dan berpengaruh di evaluasi kerja karyawan.

Upaya Perusahaan Mengatasi Indisipliner Karyawan

Adapun upaya-upaya yang dilakukan perusahaan dalam menimalisir tindakan indisipliner, PG Krebet Baru sudah memberikan upaya untuk meningkatkan kedisiplinan pegawainya, seperti hasil wawancara yang saya lakukan dengan ibu Amalia yang mengatakan bahwa : *“Baik, sebenarnya kalau di PG Krebet itu sudah menggunakan sistem ya. jadi kita sudah punya program kedisiplinan karyawan jadi ketika ada karyawan yang mangkir atau melakukan suatu tindakan indisipliner dari program tersebut sudah secara otomatis keluar surat berupa surat indisipliner 1 , lalu kalau masih melakukan lagi mendapatkan surat indisipliner 2 selanjutnya jika melakukan indisipliner lagi naik ke surat teguran. Setelah teguran baru surat peringatan seperti itu. Jadi bentuk*

dari manajemen itu upaya menekan tindakan indisipliner yaitu melalui program kedisiplinan karyawan tersebut dimana program karyawan tersebut merecord finger print, jadi absen teman-teman karyawan jika terlambat kena sanksi pulang awal / lebih cepat juga kena sanksi, tidak masuk tanpa keterangan juga langsung mendapatkan sanksi berupa surat indisipliner atau teguran. Kebetulan di pg krebbe baru sudah tidak menggunakan absensi manual melainkan menggunakan finger print". Ungkapan tersebut sama seperti yang diungkapkan oleh bapak saiful , yang mengatakan bahwa: "menurut saya perusahaan sudah memberikan upaya-upaya yang terbaik"

Berdasarkan pendapat para informan dapat disimpulkan bahwa, Upaya-upaya yang dilakukan PG Krebbe Baru dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai dilakukan dengan berbagai macam cara yakni melalui teguran dahulu , lalu melalui surat indisipliner 1,2 lalu selanjutnya jika melanggar lagi naik ke surat peringatan. Jika indisipliner masih dilakukan yang sudah melwati batas wajar itu kan mempengaruhi evaluasi kinerja karyawan tersebut di akhir tahun, lalu bentuk upaya dari manajemen untuk menekankan tindakan indisipliner yaitu melalui program kedisiplinan karyawan tersebut dimana program karyawan tersebut merecord finger print jadi absen karyawan secara otomatis terrecord jika ada karyawan yang terlambat atau pulang lebih awal langsung mendapatkan sanksi berupa surat indisipliner. Lalu setiap akan masuk masa giling atau di akhir giling PG Krebbe Baru melakukan suatu sosialisasi terkait dengan peraturan perusahaan agar para karyawan memahami dan mematuhi isi peraturan yang diberlakukan oleh perusahaan. Untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai pihak pimpinan dari PG Krebbe Baru sudah memberikan contoh keteladanan yang baik untuk para pegawainya. Bagi pegawai yang mempunyai kedisiplinan yang baik maka akan ada pemilihan karyawan teladan di tiap tahunnya.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian , penulis menyimpulkan bahwa disiplin kerja karyawan di PG Krebbe Baru adalah cukup baik. Karena Perusahaan sudah memberikan upaya yang terbaik. Pimpinan perusahaan juga memberikan contoh kedisiplinan yang baik, tetapi kurangnya manajemen waktu yang baik yang menyebabkan karyawan menyepelekan peraturan yang ada. Dan kurangnya sanksi yang tegas. Di PG Krebbe Baru juga sudah menerapkan bentuk disiplin kerja preventif upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan, dengan cara ini pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

SARAN

Dalam upaya meningkatkan kedisiplinan kerja pegawainya maka perusahaan dapat mempertegas hukuman atau sanksi yang tidak hanya tertulis di PKB saja , Tetapi hukuman yang berupa ancaman agar pegawai merasa takut akan melakukan tindakan indisipliner tersebut, seperti karyawan PHL ancaman tahun depan tidak akan di pakai kembali jika terlalu banyak melakukan tindakan indisipliner dan diganti dengan karyawan yang berkompeten dan memiliki etos kerja yang tinggi, untuk karyawan tetap ancaman berpengaruh di evaluasi kinerjanya. Dan pemberian pengarahan atau sosialisasi harus selalu tetap dilakukan tiap bulannya agar para karyawan selalu menaati peraturan yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

- Rayliem Ricko, Yuliana, Dkk (2020). Analisis Disiplin Kerja Pada PT.Mekada Abadi Medan, SOSMANIORA, Vol 1 No 2, Hal 204-209.
- Ekhsan Muhamad (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, OPTIMAL, Vol 13 No 1.
- Widyaningtyas. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, 526.
- Efendy Amin Aidel, Yansyah Tri, Dkk (2022), Penerapan Disiplin Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Kampung Melayu Barat, Jurnal Perkusi. Vol 2 ,No 3.
- Pratiwi Henny (2017). Analisis Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Hariara Medan, Jurnal Bisnis Administrasi, Vol 06 No 02, 20-23.
- Julianti Belti, Onsardi (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bengkulu, Jurnal Manajemen Modal Insani dan Bisnis (JMMIIB), Vol 1 No 2, <http://jurnal.imsi.or.id/index.php/jimb/>.
- Susanto Heri Panca, Ariyanto Eny (2018). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Fluid Indonesia, Oikonomia, Vol 14 ,No 1.
- Arikunto, S. (2019). Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik.
- Daengs, G. S. A., Istanti, E., Negoro, R. M. B. K., & Sanusi, R. (2020). The Aftermath of Management Action on Competitive Advantage Through Process Attributes at Food and Beverage Industries Export/Import in Perak Harbor of Surabaya. *International Journal Of Criminology and Sociologi*, 9, 1418–1425.
- Danang Sunyoto. (2019). Dasar-dasar Manajemen Pemasaran (Konsep, Strategi dan Kasus). Cetakan Ke-3. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Enny istanti, ruchan sanusi, A. D. G. (2020). IMPACTS OF PRICE, PROMOTION AND GO FOOD CONSUMER SATISFACTION IN FACULTY OF ECONOMIC AND BUSINESS STUDENTS OF BHAYANGKARA UNIVERSITY SURABAYA. *Ekspektra : Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 4(2), 104–120. <https://doi.org/10.25139/ekt.v4i2.3134>
- Gopalan, R., S. and Satpathy, B. (2015), "Evaluation of retail service quality – a fuzzy AHP approach", Benchmarking: An International Journal, Vol. 22 No. 6, pp. 1058-1080.
- H. A.S. Moenir. (2015). Manajemen Pelayanan Umum di Indoensia. Jakarta.PT:Bumi Akasara.
- Hennink, M., Hutter, I., & Bailey, A. (2020). Qualitative research methods. Sage Pub
- Kotler, P., & Keller, K. (2021). Marketing Management (15th global edition). Pearson Education Limited.
- Maulani, Sukaris, 2021 Penerapan CRM (Customer Relationship Management) Pada Mitra Kelompok Tani PT. Permana Sidak Indonesia Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis (Jurnal JAEM) Vol.1 No.3 November 2021 Halaman 17 - 24.
- Moleong, L. J. (2021). Metodologi penelitian kualitatif. PT Remaja Rosdakarya. Pasolong, Harbani. (2012). Metode Penelitian Administrasi Publik. Bandung: Alfabeta. Pranata, Andi Eka. (2013). Manajemen Cairan dan Elektrolit. Yogyakarta: Haikhi.
- Prasetyo, B., Adil, M., Soelistya, D., & Rosyihuddin, M. (2022). The Importance of Product Quality, Price Perception and Service Quality in Achieving Customer Satisfaction. Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences, 5(1).
- Rusydi, Mhd. (2017). Costomer Excellence. GosyenPublishing.
- Sugiyono, (2020). Metode Penelitian Kualitatif. Bandung: Alfabeta.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sarie, Rena Febrita. (2018). Pengaruh Pengaruh Keberagaman Produk, Persepsi Harga, Promosi Penjualan Terhadap Kepuasan Konsumen Hypermarket Pakuwon Supermall Di Surabaya. Jurnal Relasi, Vol. XIV, h. 149-169.
- Tjiptono. (2019). Strategi Pemasaran Prinsip & Penerapan. Edisi 1. Yogyakarta. Andy. Yogyakarta.
- Tjiptono, F., & Chandra, G. (2019). Service, Quality dan Customer Satisfaction. Language, 20(436). Walidin, W., Saifullah, & Tabrani. (2015). Metodologi penelitian Kualitatif & grounded theory. FTK Ar-Raniry Press.