

**DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT MALINDO PERSADA
KHATULISTIWA KARANGAN ESTATE DI KARANGAN**

Stefanus Fadri

Program Studi Manajemen STIE Widya Dharma Pontianak

email: stefanuspadri@yahoo.co.id

ABSTRAK

PT Malindo Persada Khatulistiwa Karangan Estate di Karangan yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui bagaimana tanggapan karyawan mengenai faktor-faktor disiplin kerja pada PT Malindo Persada Khatulistiwa Karangan Estate di Karangan. Bentuk penelitian metode deskriptif. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, kuesioner, dan studi dokumenter. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja bagian penanaman di PT Malindo Persada Khatulistiwa Karangan Estate di Karangan, sampel adalah seluruh karyawan anggota populasi sebanyak 40 orang, dan teknik analisis data secara kualitatif. Kesimpulan dalam penelitian ini adalah tujuan dan kemampuan karyawan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat, serta hubungan kemanusiaan sudah dinilai baik oleh karyawan. Sedangkan sanksi hukuman dan ketegasan dinilai masih kurang baik oleh karyawan. Saran-saran yang dapat diberikan kepada PT Malindo Persada Khatulistiwa Karangan Estate di Karangan yaitu Tujuan dan kemampuan karyawan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan dan pengawasan melekat serta hubungan kemanusiaan yang dinilai baik oleh karyawan. Sanksi hukuman, dan ketegasan yang masih dinilai kurang baik hendaknya perusahaan untuk memperhatikan dan memperbaikinya serta memberikan teguran yang sesuai peraturan yang berlaku dalam perusahaan.

Kata kunci: Disiplin Kerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia di dalam suatu organisasi memegang peranan sangat penting. Jika sumber daya manusia tidak berkualitas, organisasi tidak akan bertahan lama. Setiap organisasi yang didirikan selalu menginginkan agar tujuan dan sasaran dapat tercapai. Oleh karena itu, sumber daya manusia menjadi sangat penting dalam aktivitas perusahaan.

Disiplin adalah salah satu unsur dalam sumber daya manusia agar perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan baik. Disiplin berkaitan dengan bagaimana seorang karyawan dapat memegang tanggung jawab yang diberikan dengan baik. Disiplin kerja yang baik terjadi apabila karyawan bersedia mematuhi peraturan dan melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik. Jika karyawan mempunyai sikap dan

perilaku yang kurang baik dalam menjalankan tugasnya seperti mempunyai kebiasaan untuk datang terlambat, sering tidak hadir, dan tidak mematuhi peraturan-peraturan perusahaan serta melakukan pelanggaran lainnya maka sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Agar peraturan yang diterapkan oleh perusahaan dapat dipatuhi dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur yang ada, maka pimpinan harus bersikap tegas dan bijak supaya karyawan dapat bersama-sama mewujudkan disiplin kerja.

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana tanggapan karyawan mengenai faktor-faktor disiplin kerja pada PT Malindo Persada Khatulistiwa Karang Estate di Karang.

KAJIAN TEORITIS

Menurut Sutrisno (2012: 9-10): “Fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan

Perencanaan merupakan kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja.

3. Pengarahan dan Pengadaan

Pengarahan merupakan memberi petunjuk kepada pegawai agar mau kerja sama dan bekerja efektif secara efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi.

4. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana.

5. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.

6. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.

7. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercapainya kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

8. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik mental dan loyalitas, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

9. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi.

10. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusannya hubungan kerja seseorang pegawai dari suatu organisasi."

Menurut Singodimedjo yang dikutip oleh Sutrisno (2012: 89-92): "Faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin."

Menurut Fathoni (2006: 126): "Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku." Para ahli yang mendefinisikan mengenai kedisiplinan, diantaranya menurut Gomes (2002: 231-232): "Tindakan disiplin dipakai oleh organisasi untuk

menghukum para pekerja karena pelanggaran atas aturan-aturankerja atau harapan-harapan organisasi. Tindakan disiplin dapat berupa:

1. Teguran-teguran (*Reprimands*),
2. Penskoran (*Suspension*),
3. Penurunan Pangkat atau Gaji (*Reductions in Rank or Pay*),
4. Pemecatan (*Firing*).”

Menurut Handoko (2001: 208): “Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional.” Dari pengertian kedisiplinan tersebut jelas sekali bahwa pada dasarnya disiplin yang baik merupakan salah satu prosedur yang diterapkan oleh perusahaan agar karyawan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kedisiplinan harus diutamakan dalam suatu organisasi agar karyawan dapat melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien, tanpa adanya kedisiplinan karyawan, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya.

Menurut Hasibuan (2011: 194-198): “Indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan dalam suatu organisasi diantaranya sebagai berikut:

1. Tujuan dan Kemampuan
Tujuan yang harus dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakan tugasnya.
2. Teladan Pimpinan
Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin yang baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan karyawan bawahan pun akan ikut baik.
3. Balas Jasa
Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka semakin baik juga.
4. Keadilan
Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan adil dengan manusia lainnya.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk untuk bawahannya.

6. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi dan hukuman yang berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku disiplin kerja karyawan akan berkurang.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertical maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya harmonis.

Menurut Ranupandojo dan Husan (2002: 241-242) pendisiplinan perlu dijalankan dengan memperhatikan beberapa pedoman seperti:

1. Pendisiplinan Hendaknya Dilakukan Secara Pribadi

Tidak seharusnya memberikan teguran kepada bawahan di hadapan orang banyak. Hal ini akan memalukan bawahannya yang akan ditegur (meskipun memang benar bersalah), sehingga akan menimbulkan rasa dendam.

2. Pendisiplinan Hendaknya Bersifat Membangun

Memberikan teguran hendaknya juga disertai dengan saran tentang bagaimana seharusnya berbuat untuk tidak mengulangi kesalahan yang lama.

3. Pendisiplinan Haruslah dilakukan oleh Atasan Langsung dengan Segera

Atasan langsung dengan segera jangan menunda-nunda pemberian pendisiplinan sampai masalahnya “terlupakan”. Sewaktu kesalahan masih “segar” teguran akan lebih efektif dari pada diberikan selang beberapa waktu kemudian.

4. Keadilan Dalam Pendisiplinan Sangat Diperlukan

Suatu kesalahan yang sama hendaknya diberikan hukuman yang sama pula. Jangan melakukan pendisiplinan dengan “pilih kasih”.

5. Pimpinan Tidak Seharusnya Memberikan Pendisiplinan Pada Waktu Bawahan Sedang Absen.
6. Setelah Pendisiplinan, Sikap Dari Pimpinan Haruslah Wajar Kembali Tidak dibenarkan apabila setelah melakukan pendisiplinan pimpinan telah bersikap “membenci” bawahan yang telah melakukan kesalahan. Yang sudah terjadi biarlah kita anggap telah selesai. Rasa benci hanya akan menimbulkan perlakuan yang tidak adil.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode deskriptif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini mencakup antara lain : wawancara, kuesioner, studi dokumenter. Populasi adalah himpunan dari subjek penelitian yang akan diteliti oleh penulis. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 40 orang bagian penanaman. Sampel adalah jumlah dari subjek penelitian yang akan diteliti oleh penulis yang diambil dari populasi penelitian. Sehingga, dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah metode sensus, yaitu metode pengumpulan data dengan mengambil seluruh anggota populasi. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik analisis data secara kualitatif.

PEMBAHASAN

1. Tujuan dan Kemampuan Karyawan

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai tujuan dan kemampuan karyawan dapat dilihat pada Tabel 1 berikut ini:

TABEL 1
PT MALINDO PERSADA KHATULISTIWA KARANGAN ESTATE
DI KARANGAN
TUJUAN DAN KEMAMPUAN KARYAWAN

Pernyataan	Nilai
Tujuan pekerjaan yang akan dilakukan jelas	3,75
Pekerjaan yang diberikan cukup menantang	3,42
Ketepatan waktu yang diberikan untuk mengerjakan suatu pekerjaan	3,67
Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan karyawan	3,60

Sumber: Data olahan 2015

Berdasarkan Tabel 1 bahwa tujuan pekerjaan yang akan dilakukan jelas sebesar 3,75 persen, pekerjaan yang diberikan cukup menantang sebesar 3,42 persen, ketepatan waktu yang diberikan untuk mengerjakan suatu pekerjaan sebesar 3,67 persen, dan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan karyawan sebesar 3,60 persen.

2. Teladan Pimpinan

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai tujuan dan kemampuan karyawan dapat di lihat pada Tabel 2 berikut ini:

TABEL 2
PT MALINDO PERSADA KHATULISTIWA KARANGAN ESTATE
DI KARANGAN
TELADAN PIMPINAN

Pernyataan	Nilai
Keteladan pimpinan mendorong karyawan agar menjadi lebih disiplin	4,00
Pimpinan memberi teladan yang baik	3,75
Pimpinan berlaku jujur dalam pekerjaan	3,65
Kesesuaian kata dan perbuatan dari pimpinan	4,00

Sumber: Data olahan 2015

Berdasarkan Tabel 2 bahwa keteladanan pimpinan mendorong karyawan agar menjadi lebih disiplin sebesar 4,00 persen, pimpinan member teladan yang baik sebesar 3,75 persen, pimpinan berlaku jujur dalam pekerjaan sebesar 3,65 persen, dan kesesuaian kata dan perbuatan dari pimpinan sebesar 4,00 persen.

3. Balas Jasa

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai tujuan dan kemampuan karyawan dapat dilihat pada Tabel 3 berikut ini:

TABEL 3
PT MALINDO PERSADA KHATULISTIWA KARANGAN ESTATE
DI KARANGAN
BALAS JASA

Pernyataan	Nilai
Pembayaran gaji tepat waktu	3,87
Gaji yang diberikan sudah sesuai dengan jabatan yang diperoleh	3,67

Perusahaan memberikan insentif di luar gaji	3,87
---	------

Sumber: Data olahan 2015

Berdasarkan Tabel 3 bahwa pembayaran gaji tepat waktu sebesar 3,87 persen, gaji yang di berikan sudah sesuai dengan jabatan yang di peroleh sebesar 3,67 persen, dan perusahaan memberikan insentif di luar gaji sebesar 3,87 persen.

4. Keadilan

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai tujuan dan kemampuan karyawan dapat dilihat pada Tabel 4 berikut ini:

**TABEL 4
PT MALINDO PERSADA KHATULISTIWA KARANGAN ESTATE
DI KARANGAN
KEADILAN**

Pernyataan	Nilai
Pemimpin memperlakukan karyawan secara adil	3,75
Pemimpin memperlakukan rekan kerja secara adil	3,95
Pemimpin menganggap semua orang penting dalam pekerjaan	3,42

Sumber: Data olahan 2015

Berdasarkan Tabel 4 bahwa pemimpin memperlakukan karyawan secara adil sebesar 3,75 persen, pemimpin memperlakukan rekan kerja kerja secara adil sebesar 3,95 persen, dan pemimpin menganggap semua orang penting dalam pekerjaan sebesar 3,42 persen.

5. Pengawasan Melekat

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai tujuan dan kemampuan karyawan dapat dilihat pada Tabel 5 berikut ini:

**TABEL 5
PT MALINDO PERSADA KHATULISTIWA KARANGAN ESTATE
DI KARANGAN
PENGAWASAN MELEKAT**

Pernyataan	Nilai
Pengawasan pimpinan langsung pada saat karyawan sedang melaksanakan tugas	3,85
Kesesuaian pengarahan dengan keadaan karyawan	3,55
Pengawasan langsung yang diberikan oleh pimpinan dapat mempengaruhi disiplin kerja	3,65

Sumber: Data olahan 2015

Berdasarkan Tabel 5 bahwa pengawasan pimpinan langsung pada saat karyawan sedang melaksanakan tugas sebesar 3,85 persen, kesesuaian pengarahan dengan keadaan karyawan sebesar 3,55 persen, dan pengawasan langsung yang diberikan oleh pimpinan dapat mempengaruhi disiplin kerja sebesar 3,65 persen.

6. Sanksi Hukuman

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai tujuan dan kemampuan karyawan dapat dilihat pada Tabel 6 berikut in:

TABEL 6
PT MALINDO PERSADA KHATULISTIWA KARANGAN ESTATE
DI KARANGAN
SANKSI HUKUMAN

Pernyataan	Nilai
Sanksi yang diberikan pimpinan dapat membuat karyawan lebih disiplin dalam bekerja	3,87
Kejelasan sanksi yang diberikan sesuai dengan pelanggaran yang terjadi	3,40
Teguran atau sanksi membawa dampak positif dalam bekerja	3,27

Sumber: Data olahan 2015

Berdasarkan Tabel 6 bahwa sanksi yang di berikan pimpinan dapat membuat karyawan lebih disiplin dalam bekerja sebesar 3,87 persen, kejelasan sanksi yang diberikan sesuai dengan pelanggaran yang terjadi sebesar 3,40 persen, dan teguran atau sanksi membawa dampak positif dalam bekerja sebesar 3,27 persen.

7. Ketegasan

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai tujuan dan kemampuan karyawan dapat dilihat pada Tabel 7 berikut ini:

TABEL 7
PT MALINDO PERSADA KHATULISTIWA KARANGAN ESTATE
DI KARANGAN
KETEGASAN

Pernyataan	Nilai
Pimpinan melakukan tindakan tegas apabila karyawan salah	4,07
Pimpinan bersikaptegas untuk memberikan teguran apabila pekerjaan belum selesai dengan tepat	3,50
Ketegasan pimpinan dalam menjelaskan dan	3,52

mengambil keputusan	
Pimpinan memberikan pengawasan kepada karyawan yang bekerja	3,00

Sumber: Data olahan 2015

Berdasarkan Tabel 7 bahwa pimpinan melakukan tindakan tegas apabila karyawan salah sebesar 4,07 persen, pimpinan bersikap tegas untuk memberikan teguran apabila pekerjaan belum selesai dengan tepat sebesar 3,50 persen, ketegasan pimpinan dalam menjelaskan dan mengambil keputusan sebesar 3,52 persen, dan pimpinan memberikan pengawasan kepada karyawan yang bekerja sebesar 3,00 persen.

8. Hubungan Kemanusiaan

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai tujuan dan kemampuan karyawan dapat dilihat pada Tabel 8 berikut ini:

TABEL 8
PT MALINDO PERSADA KHATULISTIWA KARANGAN ESTATE
DI KARANGAN
HUBUNGAN KEMANUSIAAN

Pernyataan	Nilai
Hubungan yang baik antara karyawan dengan pimpinan untuk meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan	4,00
Pimpinan mengikutsertakan karyawan dalam mengambil keputusan	3,45
Hubungan pimpinan dengan karyawan sudah baik	3,35
Lingkungan kerja nyaman dan terarah dalam mendisiplinkan karyawan	3,72

Sumber: Data olahan 2015

Berdasarkan Tabel 8 bahwa hubungan yang baik antara karyawan dengan pimpinan untuk meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan sebesar 4,00 persen, pimpinan mengikutsertakan karyawan dalam mengambil keputusan sebesar 3,45 persen, hubungan pimpinan dengan karyawan sudah baik sebesar 3,35 persen, dan lingkungan kerja nyaman dan terarah dalam mendisiplinkan karyawan sebesar 3,72 persen.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dari penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

Tujuan dan kemampuan karyawan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat, serta hubungan kemanusiaan sudah dinilai baik oleh karyawan. Sedangkan sanksi hukuman dan ketegasan dinilai masih kurang baik oleh karyawan, karena kurangnya teguran dari pimpinan, serta kedisiplinan kerja karyawan belum dilaksanakan dengan baik yang sesuai dengan peraturan yang ditetapkan di PT Malindo Persada Khatulistiwa Karanganyar Estate di Karanganyar.

DAFTAR PUSTAKA

- Fathoni, Abdurrahmat. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta, 2006.
- Gomes, Faustino Cardoso. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset, 2002.
- Handoko, T. Hani. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, edisi kedua. Yogyakarta: BPFE, 2001.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2011.
- Ranupandojo, Heidjrachman dan Suad Husnan. *Manajemen Personalia*, edisi keempat. Yogyakarta: BPFE, 2002.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2012.