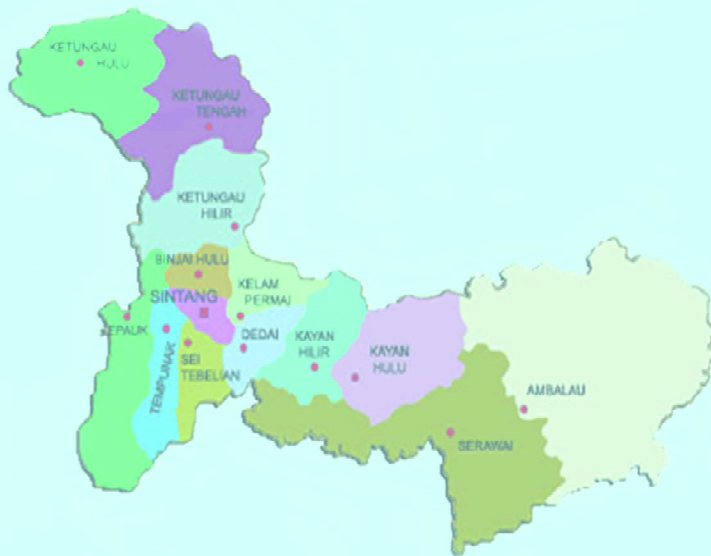


# FOKUS

Publikasi Ilmiah untuk Mahasiswa, Staf Pengajar  
dan Alumni Universitas Kapuas Sintang



**Emiliani Nindy, Petrus Atong**

IMPLEMENTASI PELAYANAN PUBLIK

**Aida Fitriani**

KEBIJAKAN PENANGANAN PEMELIHARAAN JALAN

**A.M. Yadisar**

ANALISIS PARTISIPASI POLITIK MASYARAKAT DALAM PEMUNGUTAN SUARA  
PEMILIHAN GUBERNUR DAN WAKIL GUBERNUR

**Kaja**

PENINGKATAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA APARATUR  
PEMERINTAH KECAMATAN

**Antonius**

PENGELOLAAN SUMBERDAYA AIR MELALUI KEBIJAKAN PEMERINTAH  
DAERAH DAN KEARIFAN LOKAL

**Sopian**

STRATEGI PENATAAN RUANG KOTA SINTANG SUATU KONDISI SAAT INI  
DAN PEMIKIRAN MASA DEPAN

**Kaspama Yuli, Darmansah, Paulus**

DISIPLIN KERJA PADA PABRIK MINYAK KELAPA SAWIT

**Venny Adhita Octaviani**

PENGARUH KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUASAN DAN *WORD  
OF MOUTH* MAHASISWA PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI BISNIS

**Hermansyah**

PENGARUH BAURAN PEMASARAN TERHADAP KEPUTUSAN KONSUMEN

**Antonius Erwandi**

POLA PEMBINAAN UNIT PEMUKIMAN WARGA TRANSMIGRASI XVIII  
KABUPATEN KAPUAS HULU

**Nikodimus**

STRATEGI KOMUNIKASI KEPALA DESA DALAM MENINGKATAN PARTISIPASI  
MASYARAKAT DALAM PEMBANGUNAN

Diterbitkan oleh :  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Kapuas

**FOKUS**

Volume 16

Nomor 2

Halaman  
1 - 114

Sintang  
September 2018

E-ISSN  
2599 - 3518

# ***FOKUS***

**Publikasi Ilmiah untuk Mahasiswa, Staf Pengajar  
dan Alumni Universitas Kapuas Sintang**

E - ISSN 2599 - 3518

Volume 16 Nomor 2, September 2018, hlm. 1 - 114

---

---

FOKUS. Terbit dua kali setahun pada bulan Maret dan September. Berisi tulisan yang diangkat dari hasil penelitian dan kajian analitis-kritis di bidang sosial dan politik.

## **Penyunting Utama**

Petrus Atong  
M. Kurniawan candra  
Abang Zainudin  
Kaja  
Aida Fitriani

## **Ketua Penyunting**

A.M. Yadisar

## **Penyunting Pelaksana**

Syekh Mochsin  
Venny Adhita Octaviani  
Paulus  
Jhony Fredy Hahury  
Imam Asrori  
Evy Ratnasari  
Hermansyah  
Felix Semaun  
Darmansah  
Antonius  
Pether Sobian  
Martinus Syamsudin  
Markus  
Yuliana Fondasoya Lilistian  
Mikael Mahin  
Yudika Cahyana  
Nikodimus

## **Pelaksana Tata Usaha**

Pakaris Subiyakto  
Umi SholehaLodovika  
Rosnayeti  
Florentinus  
Tijan

Alamat Redaksi dan Tata Usaha Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Kapuas  
Jl. : Y.C. Oevang Oeray Telp. 0565-22256 Faks. : 0565-22256

---

Redaksi menerima sumbangan tulisan yang belum pernah diterbitkan dalam media lain. Naskah diketik diatas kertas HVS A4 spasi ganda 1,5 sepanjang kurang lebih 20 halaman. Naskah yang masuk dievaluasi dan disunting untuk keseragaman format, istilah dan tata cara lainnya.

---

**Dicetak oleh Perc. Pelangi Sintang. Isi diluar tanggung jawab percetakan.**

# ***FOKUS***

**Publikasi Ilmiah untuk Mahasiswa, Staf Pengajar  
dan Alumni Universitas Kapuas Sintang**

E - ISSN 2599 - 3518

Volume 16 Nomor 2, September 2018, hlm. 1 - 114

---

---

## **Kata Pengantar**

FOKUS, Jurnal Ilmu Sosial dan Politik, kali ini memulai tampil dalam kemasan baru. Tampilan dan gaya baru bukanlah berarti menafikkan eksistensi dan substansi keilmuan, terutama ranah kajian administrasi publik. Terbitan ke 16 nomor 1, Maret 2018, tentunya banyak harapan dan tantangan yang masih harus dibenahi oleh Tim Penyunting, terutama yang berkaitan dengan isi, dimana edisi Jurnal kali ini belum dapat menyatukan tulisan dalam satu tofik (monograf). Namun demikian, tidaklah berarti mengurangi telaah substansi pembahasan sebuah persoalan keilmuan.

Kritik yang bermanfaat sangat dihargai, namun bukan berarti kritik yang tidak bermanfaat tidak dihargai, hanya barangkali cara menempatkan kritik itu yang berbeda. Sebab semua kritik tentulah bermanfaat terlebih untuk Jurnal FOKUS ini. Semoga Jurnal FOKUS kedepan akan tampil semakin sempurna dan mampu menggugah kesadaran untuk menampilkan tulisan yang sangat erat terkait dengan ruang lingkup Ilmu Administrasi Publik dan mencapai tujuan bernegara yang bermuara pada penyelesaian persoalan publik (masyarakat), tentunya kontribusi yang tidak sebatas ide semata, namun yang sangat utama tentulah aksi-aksi (actions) konkrit.

Penyunting

# ***FOKUS***

## **Publikasi Ilmiah untuk Mahasiswa, Staf Pengajar dan Alumni Universitas Kapuas Sintang**

E - ISSN 2599 - 3518

Volume 16 Nomor 2, September 2018, hlm. 1 - 114

---

---

### **DAFTAR ISI**

#### **IMPLEMENTASI PELAYANAN PUBLIK**

Emiliani Nindy, Petrus Atong ..... 1-16

#### **KEBIJAKAN PENANGANAN PEMELIHARAAN JALAN**

Aida Fitriani ..... 17-32

#### **ANALISIS PARTISIPASI POLITIK MASYARAKAT DALAM PEMUNGUTAN SUARA PEMILIHAN GUBERNUR DAN WAKIL GUBERNUR**

A.M. Yadisar ..... 33-40

#### **PENINGKATAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA APARATUR PEMERINTAH KECAMATAN**

Kaja ..... 41-51

#### **PENGELOLAAN SUMBERDAYA AIR MELALUI KEBIJAKAN PEMERINTAH DAERAH DAN KEARIFAN LOKAL**

Antonius ..... 52-59

#### **STRATEGI PENATAAN RUANG KOTA SINTANG SUATU KONDISI SAAT INI DAN PEMIKIRAN MASA DEPAN**

Sopian ..... 60-65

#### **DISIPLIN KERJA PADA PABRIK MINYAK KELAPA SAWIT**

Kaspama Yuli, Darmansah, Paulus ..... 66-72

#### **PENGARUH KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUASAN DAN *WORD OF MOUTH* MAHASISWA PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI BISNIS**

Venny Adhita Octaviani ..... 73-82

#### **PENGARUH BAURAN PEMASARAN TERHADAP KEPUTUSAN KONSUMEN**

Hermansyah ..... 83-98

#### **POLA PEMBINAAN UNIT PEMUKIMAN WARGA TRANSMIGRASI XVIII KABUPATEN KAPUAS HULU**

Antonius Erwandi ..... 99-105

#### **STRATEGI KOMUNIKASI KEPALA DESA DALAM MENINGKATAN PARTISIPASI MASYARAKAT DALAM PEMBANGUNAN**

Nikodimus ..... 106-114

PERSYARATAN NASKAH UNTUK FOKUS ..... 114-1

FORMULIR BERLANGGANAN ..... 114-2

## DISIPLIN KERJA PADA PABRIK MINYAK KELAPA SAWIT

**Kaspama Yuli, Darmansah, Paulus**

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Kapuas Sintang

[darmansah070@gmail.com](mailto:darmansah070@gmail.com)

Universitas Kapuas Sintang, Jln. Y.C. Oevang Oeray No.92 Sintang, Kalimantan Barat

**Abstrak** : Adanya penegakan disiplin organisasi yang baik, biasanya dapat mempengaruhi kinerja karyawannya. Penegakan disiplin yang lemah dan ketidakjelasan aturan dalam perusahaan dapat mengakibatkan karyawan bertindak semaunya tanpa aturan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Disiplin Kerja Pada Pabrik Minyak Kelapa Sawit PT. SAM Kecamatan Binjai Hulu Kabupaten Sintang. Jenis penelitian ini adalah deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Pengumpulan data yang digunakan dengan menggunakan wawancara, studi dokumentasi dan observasi. Validitas data diperoleh dengan cara triangulasi sumber dan teknis analisis data yang digunakan adalah model analisis interaktif. Kajian dalam penelitian ini mengetahui Disiplin Kerja Pada Pabrik Minyak Kelapa Sawit PT. SAM Kecamatan Binjai Hulu Kabupaten Sintang pada aspek : Disiplin Kerja Karyawan (Disiplin Preventif, Disiplin Korektif, Disiplin Progresif dan Budaya Kerja Organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hingga tahun 2017 tentang Disiplin Kerja Pada Pabrik Minyak Kelapa Sawit PT. SAM Kecamatan Binjai Hulu Kabupaten Sintang telah diterapkan oleh perusahaan kepada karyawan walaupun belum sepenuhnya dapat dilaksanakan karena masih terdapat beberapa karyawan perusahaan yang masih melanggarkan baik terhadap disiplin kerja itu sendiri. Kesimpulannya Secara umum pelaksanaannya disiplin organisasi pada PT. SAM menunjukkan sudah berjalan dengan baik serta lancar. Disarankan kepada Sebaiknya untuk menghindari banyaknya pelanggaran terhadap disiplin kerja perusahaan perlu adanya pendekatan tersendiri kepada semua karyawan dengan meningkatkan perhatian sosial dan kekeluargaan sehingga karyawan lebih merasa diperhatikan.

**Kata Kunci** : Disiplin, Kerja.

Sumber daya manusia merupakan modal yang menentukan keunggulan kompetitif dan keberhasilan untuk mencapai sebuah tujuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan kemauan, kemampuan dan sikap karyawan baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga hasil kerja karyawan yang dilakukan bisa sesuai dengan tujuan perusahaan. Dalam mengelola sumber daya manusia berbagai permasalahan akan sering muncul, seperti kinerja karyawan yang kurang maksimal. PT. Sintang Agro Mandiri (SAM) Kecamatan Binjai Hulu Kabupaten Sintang adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang industri yang pengolahan minyak dari hasil perkebunan sawit yang membutuhkan karyawan dengan kualifikasi sumber daya manusia beraneka keahlian yang dimiliki agar mampu melaksanakan kegiatan operasional perusahaan sesuai dengan yang telah direncanakan dan tujuan perusahaan tercapai serta tepat sasaran. Untuk melaksanakan tentunya perusahaan tersebut memerlukan sumber daya manusia yang mempunyai kualitas kerja karyawan yang memadai diantaranya yaitu karyawan yang produktif, inovatif dan disiplin.

Kinerja karyawan adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Pada setiap orang yang bekerja atau dalam suatu kelompok kerja, kinerja selalu diharapkan bisa senantiasa baik kualitas dan kuantitasnya. Untuk mendapatkan hasil itu sendiri haruslah didukung dengan penetapan tujuan dan diawali dengan perencanaan kerja yang rasional. Maksud penetapan tujuan kinerja adalah menyusun sasaran-sasaran yang berguna tidak hanya sebagai pedoman mencapai tujuan, tetapi juga bisa menjadi sarana evaluasi kinerja pada akhir periode dan untuk mengelola keadaan pasca kerja selama periode tersebut.

Berdasarkan uraian di atas, jelas terlihat bahwa disiplin kerja berhubungan erat dengan kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat pada hasil kinerja karyawan Pabrik Minyak Kelapa Sawit PT. Sintang Agro Mandiri (SAM) Kecamatan Binjai Hulu, Kabupaten Sintang pada tahun 2014 dan 2015 dimana tingkat kedisiplinan dan rasa tanggung serta kesadaran karyawannya masih tergolong rendah didalam mentaati peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan terutama pada

aspek ketepatan waktu karyawan masuk kerja (masih terdapat karyawan yang sering terlambat masuk kerja), masih ada karyawan yang lalai dalam menerapkan ketentuan perusahaan didalam melaksanakan pekerjaannya seperti penggunaan fasilitas keselamatan kerja sehingga mengakibatkan angka kecelakaan kerja karyawan pada tahun 2016 lebih besar bila dibandingkan pada tahun 2015 dan 2014. Dengan masih adanya karyawan yang kurang disiplin baik itu ketepatan waktu masuk kerja serta dalam penggunaan fasilitas keamanan kerja karyawan pada PT. SAM dimaksud tentunya berdampak pada penurunan kinerja karyawan itu sendiri. Untuk tetap terjaganya kedisiplinan kerja karyawan baik dari aspek ketepatan waktu masuk kerja serta tetap terjaganya keamanan kerja karyawan tidak terlepas dari peran perusahaan itu didalam memberikan pembinaan secara terus menerus kepada karyawan seperti sanksi pemotongan gaji, pemotongan insentif serta pemotongan uang makan bagi karyawan yang sering datang terlambat masuk kerja. Jika setelah sanksi dimaksudkan dilakukan ternyata masih juga melakukan pelanggaran kedisiplinan yang telah ditetapkan oleh perusahaan maka langkah selanjutnya perusahaan akan memberikan surat peringatan sampai 2 kali berturut-turut dan jika belum juga karyawan tersebut mematuhi kedisiplinan untuk selanjutnya di PHK-kan. Sedangkan bagi karyawan harian jika melanggar kedisiplinan kerja baik dalam bentuk keterlambatan jam kerja maupun melanggar ketentuan lain seperti tidak masuk kerja maka sanksinya berupa pemotongan gaji harian dihitung berdasarkan jumlah hari masuk kerja. Sanksi-sanksi dimaksud dilakukan dalam upaya memberikan motivasi kepada semua karyawan agar memiliki kesadaran secara pribadi tanpa adanya paksaan untuk tetap mematuhi semua ketentuan perusahaan serta rasa memiliki dan tanggungjawab terhadap pekerjaan yang telah ditugaskan kepada masing-masing karyawan.

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, mendiskripsikan dan menganalisa tentang Disiplin Kerja Pada Pabrik Minyak Kelapa Sawit PT. SAM Kecamatan Binjai Hulu Kabupaten Sintang. Kegunaan dalam penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan yang berhubungan dengan fungsi Administrasi Bisnis pada bidang Ilmu manajemen Sumber Daya Manusia. menjadi masukan atau bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk

mengetahui disiplin kerja pada pabrik minyak kelapa sawit PT. SAM Kecamatan Binjai Hulu Kabupaten Sintang. Menurut Simamora (1997 : 22) “Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau *prosedur*. Mengenai perilaku karyawan yang tidak tepat mengacaukan atau kinerjanya tidak dapat diterima organisasi”. Dalam kondisi ini diperlukan disiplin. Menurut Mondy dan Noe (2005:71) “Disiplin merupakan kontrol diri dan tingka laku tertata karyawan dan mengindikasikan adanya tim kerja yang sejatinya di dalam organisasi”. Hasibuan (2003:45) menyatakan “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku”.

Jadi Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadarkan tugas dan tanggungjawabnya, jadi dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Sedangkan yang dimaksud dengan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak. Nitisemito (2001: 27) mengartikan kedisiplinan sebagai suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap sumber daya manusia dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula. Menurut Setiyawan dan Waridin, (2006:35) Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang disiplin dalam bekerja sejak berangkat, saat kerjadan saat pulang kerja serta sesuai aturan dalam bekerja, biasanya akan memiliki kinerja yang baik. Dari penjelasan teori tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin dalam suatu organisasi atau perusahaan sangat penting dengan terbentuknya suatu aturan bagi karyawan yang dapat meningkatkan kinerja secara optimal.

Menurut Rivai (2004: 88) “Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Sedangkan menurut

Setiyawan dan Waridin, (2006:87) : Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap sumber daya Manusia dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula. Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang disiplin dalam bekerja sejak berangkat, saat kerja dan saat pulang kerja serta sesuai aturan dalam bekerja, biasanya akan memiliki kinerja yang baik. Dapat disimpulkan, semakin tinggi disiplin kerja, maka semakin tinggi kinerja karyawan. Menurut Luthans (2006:124), disiplin kerja dapat timbul dari diri sendiri dan dari perintah, antara lain : *Self discipline*. Disiplin ini timbul karena seseorang merasa terpenuhi kebutuhannya dan telah menjadi bagian dari organisasi, sehingga orang akan tergugah hatinya untuk sadar dan secara sukarela mematuhi segala peraturan yang berlaku. *Command discipline*. Dalam setiap organisasi, yang diinginkan pastilah jenis disiplin yang pertama, yaitu datang karena kesadaran dan keinsyafan. Akan tetapi kenyataan selalu menunjukkan bahwa disiplin itu lebih banyak disebabkan oleh adanya semacam paksaan dari luar.

Tu'u (2004: 175 ) mengemukakan beberapa hal yang dapat dipengaruhi oleh disiplin antara lain: penataan kehidupan bersama Disiplin akan mengatur kehidupan bersama, dalam suatu kelompok tertentu atau dalam masyarakat dengan begitu, hubungan yang terjalin antara individu satu dengan individu lain menjadi lebih baik dan lancar. Pembangunan kepribadian. Disiplin juga dapat membangun kepribadian seorang disiplin yang baik, sangat berpengaruh kepribadian seseorang. Lingkungan organisasi yang memiliki keadaan yang tenang, tertib dan tentram sangat berperan dalam membangun kepribadian yang baik. Melatih kepribadian Disiplin merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik sikap, perilaku dan pola kehidupan yang baik dan berdisiplin tidak berbentuk dalam waktu yang lama salah satu proses untuk membentuk kepribadian tersebut dilakukan melalui proses latihan. Latihan tersebut dilaksanakan bersama antar pegawai, pimpinan dan seluruh personil yang ada dalam organisasi tersebut.

Fungsi pemaksaan. Disiplin sebagai sarana pemaksaan kepada seseorang untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku di lingkungan tersebut dengan pemaksaan,

pembiasaan, dan latihan disiplin seperti itu dapat menyadarkan bahwa disiplin itu penting. Pada awalnya mungkin disiplin itu penting karena suatu pemaksaan namun karena adanya pembiasaan dan proses latihan yang terus-menerus maka disiplin dilakukan atas kesadaran dalam diri sendiri dan dirasakan sebagai kebutuhan dan kebiasaan. Diharapkan untuk dikemudian hari, disiplin ini meningkat menjadi kebiasaan berfikir baik, positif, bermakna dan memandang jauh kedepan. Disiplin bukan hanya soal mengikuti dan mentaati peraturan, melainkan sudah meningkat menjadi disiplin berfikir yang mengatur dan memengaruhi seluruh aspek kehidupannya. Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri karyawan. Dengan cara ini karyawan menjaga disiplin diri mereka dan bukan karena suatu paksaan. Menurut T. Hani Handoko (2008:62) “disiplin preventif adalah kegiatan yang dilakukan untuk mendorong para pegawai/karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah”. Dengan demikian disiplin preventif merupakan suatu upaya yang dilakukan oleh karyawan untuk menciptakan suatu sikap dan iklim organisasi/perusahaan dimana semua anggota organisasi/perusahaan dapat menjalankan dan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan atas kemauan sendiri. Adapun fungsi dari disiplin preventif adalah untuk mendorong disiplin diri para pegawai/karyawan sehingga mereka dapat menjaga sikap disiplin mereka bukan karena paksaan.

Disiplin Korektif adalah kegiatan diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba menghindari pelanggaran-pelanggaran berikutnya. Kegiatan korektif sering berupa sesuatu bentuk hukuman dan disebut tindakan kedisiplinan. Sasaran-sasaran tindakan pendisiplinan hendaknya positif, bersifat mendidik dan menilai, bukan tindakan negative yang bersifat menjatuhkan. Secara umum tindakan pendisiplinan adalah sebagai berikut : Untuk memperbaiki pelanggaran Untuk menghalangi karyawan lain melakukan pelanggaran serupa Untuk menjaga berbagai standar agar tetap konsisten dan efektif. Prabu Mangkunegara (2011:129) mengemukakan bahwa “disiplin korektif adalah upaya untuk

menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku dalam perusahaan”. Berdasarkan pernyataan di atas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin disiplin korektif merupakan suatu upaya untuk memperbaiki dan menindak pegawai yang melakukan pelanggaran terhadap aturan yang berlaku. Dengan Kata lain sasaran disiplin korektif adalah para karyawan yang melanggar aturan dan diberi sanksi yang sesuai dengan aturan yang berlaku. Disiplin korektif ini dilakukan untuk memperbaiki pelanggaran dan mencegah karyawan yang lain melakukan perbuatan yang serupa dan mencegah tidak adanya lagi pelanggaran dikemudian hari. Disiplin progresif merupakan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk

#### **METODE PENELITIAN 7**

Mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius. Dilaksanakan disiplin progresif ini akan memungkinkan manajemen untuk membantu karyawan memperbaiki kesalahan. Seperti yang dikemukakan oleh Veithzal Rivai (2004 : 444) bahwa “disiplin progresif dirancang untuk memotivasi karyawan agar mengoreksi kekeliruannya secara sukarela. Contoh dari disiplin progresif adalah teguran secara lisan oleh atasan, skorsing pekerjaan, diturunkan pangkat atau dipecat”. Disiplin progresif adalah kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuannya memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum dikenakan hukuman yang lebih berat.

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Metode deskriptif dapat diartikan sebagai prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan/melukiskan keadaan subyek/obyek penelitian (seseorang, lembaga, masyarakat dan lain-lain) pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak, atau sebagaimana adanya. Menurut Nawawi (2012:67) : Metode deskriptif dapat diartikan sebagai prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan/melukiskan keadaan subyek/obyek penelitian (seorang, lembaga, masyarakat, dan lain-lain) pada saat sekarang berdasarkan

fakta-fakta yang nampak atau sebagaimana adanya. Dalam metode ini, peneliti bisa saja membandingkan fenomena-fenomena tertentu sehingga merupakan suatu studi komparatif. Penelitian ini menggunakan perspektif pendekatan kualitatif. Menurut Denzin dan Lincon dalam Moleong (2006:5 ) menyatakan bahwa “ Penelitian kualitatif adalah penelitian yang menggunakan latar alamiah dengan maksud menafsirkan fenomena yang terjadi dan dilakukan dengan jalan melibatkan berbagai metode yang ada “. Adapun Bogdan dan Taylor dalam Moleong (2006:4) mendefinisikan”Metode kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati.

#### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Kedisiplinan kerja disebuah perusahaan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan merupakan fungsi operasi yang penting karena semakin baik kedisiplinan karyawan semakin baik pula prestasi kerja yang dihasilkannya. Tujuan disiplin kerja adalah keinginan/target yang ingin dicapai oleh suatu perusahaan dan sudah ditetapkan secara jelas serta ideal dengan kekuatan, kesanggupan dan keahlian yang dimiliki oleh karyawan dalam usaha mencapai tujuan sesuai dengan program kerja (*work planning*) yang telah oleh perusahaan. Hasil penelitian menemukan ada 3 (tiga) jenis disiplin yang diterapkan kepada karyawan secara internal yaitu disiplin preventif, disiplin korektif dan disiplin progresif. Sosialisasi peraturan tentang kedisiplinan untuk karyawan dilakukan oleh perusahaan setiap bulan melalui pimpinan unitnya masing-masing. Dengan demikian diharapkan setiap karyawan mengetahui dan memahami ketentuan yang ada di perusahaan tempatnya bekerja. Ada beberapa cara pendekatan yang dilakukan oleh perusahaan kepada karyawan agar tetap menjaga kedisiplinan didalam melaksanakan pekerjaannya yakni dengan memberikan motivasi melalui pendekatan individual kepada karyawan. Sebagai contoh jika ada karyawan yang bekerja tidak menggunakan helm pelindung kepala yang telah perusahaan siapkan maka pengawas lapangan langsung memberikan nasehat atau



teguran kepada karyawan yang bersangkutan agar menggunakan helm pelindung untuk keselamatan kerja. Selain dengan cara memberikan teguran dan nasihat secara langsung kepada setiap individu, perusahaan juga memberikan reward dan bonus kepada karyawannya yang selalu mentaati peraturan perusahaan setiap tahunnya baik dalam bentuk kenaikan gaji, kenaikan jabatan maupun dalam bentuk hadiah.

Upaya untuk meningkatkan kedisiplinan kepada karyawan yang paling utama yakni dengan memberikan motivasi kepada karyawan melalui pendekatan pemberian kesejahteraan kepada karyawan yakni pemberian gaji yang sesuai dengan tugas serta tanggungjawabnya dan pemberian reward serta kenaikan jabatan bagi yang berprestasi. Sosialisasi tentang peraturan perusahaan termasuk tentang kedisiplinan karyawan didalam melaksanakan pekerjaannya, diantaranya mengenai mekanisme pekerjaan, prosedur kerja serta tanggungjawab didalam pekerjaan dan budaya kerja perusahaan yang harus dilakukan oleh setiap karyawan sesuai dengan bidang dan jabatannya.

Penerapan kedisiplinan yang diterapkan kepada karyawannya bersifat di internal perusahaan dan di lingkungan eksternal perusahaan. Didalam lingkungan kerja karyawan dituntut menjaga ketertiban dan diluar lingkungan karyawan dituntut untuk menjaga nama baik perusahaan. Kemudian disiplin terhadap pekerjaan yakni harus tepat waktu dan tanggungjawab terhadap hasil pekerjaannya. Bila terjadi adanya pelanggaran kedisiplinan kerja maka pihak perusahaan melalui pimpinan unitnya masing-masing langsung mengadakan teguran terhadap karyawan bersangkutan. Teguran dapat dilakukan maksimal tiga kali. Jika dalam bentuk teguran juga karyawan bersangkutan tetap melanjutkan kesalahannya maka pimpinan unitnya wajib melaporkan ke Bagian Personalia untuk ditindaklanjuti dengan surat peringatan oleh Bagian Personalia. Surat peringatan bersifat tahapan yaitu tahapan pertama sampai peringatan ketiga dalam upaya memberikan kesempatan kepada karyawan tersebut untuk merubah diri taat pada ketentuan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. jika ada karyawan yang melanggar peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, sanksi yang diberikan tergantung dari jenis pelanggaran serta berat dan ringannya

pelanggaran yang dilakukan. Bisa mulai dari teguran hingga masuk ke ranah yang berwajib atau Kepolisian. Dalam hal ini yang menangani masalah-masalah pelanggaran dalam kedisiplinan adalah bagian personalia atau HRD, kemudian sanksi-sanksi yang ada diinternal PT. Sintang Agro Mandiri (SAM) Kecamatan Binjai Hulu Kabupaten Sintang kepada karyawan pada umumnya dilakukan secara bertahap yakni berupa surat peringatan (SP 1, 2, 3) jika dalam bentuk teguran lisan tidak dihiraukan oleh karyawan, penundaan kenaikan gaji, pemotongan insentif, atau natura, penurunan jabatan dan terakhirnya pemecatan atau pemutusan hubungan kerja (PHK).

Adapun tujuan perusahaan memberikan sanksi kepada karyawan baik dalam bentuk penundaan kenaikan gaji, pemotongan insentif, atau natura, penurunan jabatan yakni untuk mendisiplinkan karyawan, untuk meningkatkan produktivitas dan menimbulkan efek jera terhadap karyawan yang sering melanggar aturan perusahaan, sedangkan sanksi pemecatan merupakan pemberian contoh bagi karyawan lain agar tidak mengikuti pelanggaran yang memungkinkan untuk terjadi pada karyawan yang masih bekerja di perusahaan. Bentuk pelanggaran yang mendapatkan teguran dan surat peringatan pada PT. Sintang Agro Mandiri (SAM) Kecamatan Binjai Hulu Kabupaten Sintang . Untuk memperkecilkan pelanggaran dan meningkatkan pelaksanaan disiplin kerja karyawan pada PT. Sintang Agro Mandiri (SAM) Kecamatan Binjai Hulu Kabupaten Sintang, perusahaan menawarkan reward tertentu kepada karyawan yang selalu patuh terhadap peraturan perusahaan yakni berupa kenaikan gaji dan tunjangan. Selain itu PT. Sintang Agro Mandiri (SAM) Kecamatan Binjai Hulu Kabupaten Sintang juga terus melakukan sosialisasi tentang budaya kerja perusahaan kepada karyawan dengan beberapa pendekatan moril maupun sosial.

Sanksi atas pelanggaran kedisiplinan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, karyawan mendapatkan teguran dari pimpinan unit. Sanksi teguran dilakukan sebanyak tiga Kali baik terhadap jenis pelanggaran yang sama maupun bentuk pelanggaran lainnya. Jika sanksi berupa teguran pertama hingga teguran ketiga tidak diindahkan oleh karyawan yang melakukan

pelanggaran maka karyawan tersebut mendapatkan sanksi berupa surat peringatan tertulis pertama (SP 1) dari bagian personalia (HRD) perusahaan. Bila setelah surat peringatan pertama dikeluarkan dan kemudian karyawan yang diberikan sanksi menjadi berubah selalu disiplin mengikuti aturan perusahaan maka surat peringatan hanya sampai pada tahap SP 1 tanpa adanya kelanjutan sanksi untuk pada tahap berikutnya. Selama ini PT. Sintang Agro Mandiri (SAM) Kecamatan Binjai Hulu Kabupaten Sintang telah secara kontinyu melakukan sosialisasi baik itu berupa peraturan kerja maupun budaya kerja perusahaan kepada semua karyawan, oleh sebab itu pelanggaran disiplin kerja oleh karyawan relatif kecil hal ini disebabkan kesadaran pribadi karyawan terhadap pentingnya disiplin kerja telah mengalami peningkatan. Hal ini dikarenakan karyawan lebih mementingkan pekerjaannya dibandingkan kegiatan lainnya yang kurang bermanfaat didalam meningkatkan pendapatan baik untuk dirinya sendiri maupun untuk keluarga.

Disiplin progresif yang diberlakukan kepada Karyawan memiliki tingkatan berdasarkan besar kecilnya pelanggaran yang dilakukan karyawan yaitu berupa teguran lisan dan tertulis, surat peringatan pertama sampai surat peringatan ketiga, skorsing, mengundurkan diri, dilaporkan ke polisi (jika pelanggaran pidana) dan pemutusan hubungan kerja (jika batas pembinaan sudah maksimum). Ada beberapa jenis disiplin perusahaan yang sering dilanggar oleh karyawan perusahaan terutama masalah keterlambatan jam masuk kerja dan tentang budaya kerja perusahaan yang bisa berakibatkan pada kecelakaan kerja karyawan serta etika kerja karyawan. Adapun jenis pelanggaran yang sering dilakukan oleh karyawan selama ini pada PT. SAM Kecamatan Binjai, terlampir. Dengan adanya penerapan disiplin progresif dan sanksi yang dilakukan oleh perusahaan telah menimbulkan efek jera terhadap karyawan yang melanggar disiplin kerja perusahaan sehingga menimbulkan kesadaran secara bertahap kepada karyawan serta mendorong motivasi kerja karyawan yang semakin produktif. Sanksi-sanksi yang sesuai dengan ketentuan Undang-undang ketenagakerjaan dan kesepakatan bersama antara perusahaan dengan karyawan pada saat karyawan awal masuk kerja berdampak kepada kedisiplinan serta kesadaran kerja karyawan di PT. SAM Kecamatan Binjai hingga saat ini. Hal ini dapat dilihat dari sedikitnya

kuantitas karyawan yang mendapatkan sanksi setiap tahunnya oleh perusahaan, seperti pada data terlampir.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Untuk meningkatkan kedisiplinan kepada karyawan yang paling utama yakni dengan memberikan motivasi kepada karyawan melalui pendekatan pemberian kesejahteraan kepada karyawan yakni pemberian gaji yang sesuai dengan tugas serta tanggungjawabnya dan pemberian reward serta kenaikan jabatan bagi yang berprestasi. Selain pendekatan kesejahteraan terhadap karyawan, mendisiplinkan karyawan juga dapat menggunakan pola penegakan sanksi yang tegas kepada setiap karyawan yang melakukan pelanggaran sehingga dapat menimbulkan efek jera dan kesadaran secara pribadi agar tetap mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Penerapan kedisiplinan yang diterapkan kepada karyawannya bersifat di internal perusahaan dan di lingkungan eksternal perusahaan. Didalam lingkungan kerja karyawan dituntut menjaga ketertiban dan diluar lingkungan karyawan dituntut untuk menjaga nama baik perusahaan. Bila terjadi adanya pelanggaran kedisiplinan kerja maka pihak Perusahaan melalui pimpinan unitnya masing - masing langsung mengadakan teguran terhadap karyawan bersangkutan.

Teguran lisan dan tertulis dapat dilakukan maksimal tiga kali, jika tidak diindahkan maka diteruskan dengan penjatuhan sanksi. Bila menyangkut pelanggaran pidana maka oleh perusahaan diserahkan kepada pihak yang berwajib (Kepolisian). Dengan adanya penerapan disiplin progresif dan sanksi yang dilakukan oleh perusahaan telah menimbulkan efek jera terhadap karyawan yang melanggar disiplin kerja perusahaan sehingga menimbulkan kesadaran secara bertahap kepada karyawan serta mendorong motivasi kerja karyawan yang semakin produktif. Ssebaiknya untuk menghindari banyaknya pelanggaran terhadap disiplin kerja perusahaan perlu adanya pendekatan tersendiri kepada semua karyawan dengan meningkatkan perhatian sosial dan kekeluargaan sehingga karyawan lebih merasa diperhatikan. Dengan demikian karyawan juga ada rasa memiliki terhadap perusahaan tempatnya bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, M. SP.(2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi. Jakarta.
- Nitisemito Alex, S. (2001). *Pembelanjaan Perusahaan*. Edisi Revisi, Cetakan Kelima, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta :PT RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Rivai. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* cetakan kedua, Jakarta: PT RAJA GRAFINDO PERSADA.
- T. Handoko, 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE ;Yogyakarta.
- Simamora, Henry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta.
- T. Handoko, 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE; Yogyakarta.