

OPTIMALISASI DISPLIN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. WILSON LAUTAN KARET BANJARMASIN

ABSTRAK

Erika Kiranti¹, Hairul², Lamsah³

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin, 17.31.0347

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin, 1125096201

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin, 1125126201

Email: erikakiranti11@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk menguji : (1) Bagaimana disiplin kerja yang dilakukan oleh PT. Wilson Lautan Karet Banjarmasin (2) Upaya apa saja yang sesuai dilakukan oleh PT. Wilson Lautan Karet Banjarmasin untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan disiplin kerjanya.

Rancangan penelitian ini adalah penelitian kualitatif deskriptif dan merupakan penelitian wawancara. Wawancara dilakukan oleh 5 orang informan dengan data-data yang diperoleh dari penelitian lapangan yang digunakan sebagai alat perbandingan dengan sumber-sumber teoritis yang dikaji dari studi kepustakaan atau referensi

Hasil Penelitian Menunjukkan 1) disiplin kerja yang terjadi dilakukan sudah optimal dalam meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Wilson Lautan Karet Banjarmasin, (2) Upaya yang seharusnya dilakukan adalah dengan tetap mempertahankan pengoptimalan yang terjadi dengan menggunakan cara Disiplin Kerja Preventif atau upaya untuk menggerakkan pegawai dengan tindakan yang mendorong para karyawan untuk mengikuti dan mematuhi pedoman dan aturan kerja yang ditetapkan oleh organisasi yang memenuhi standar yang telah ditetapkan dan Disiplin Korektif atau upaya penggerakan karyawan dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkannya agar tetap mematuhi berbagai peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi/perusahaan.

Kata Kunci : Optimalisasi, Disiplin Kerja , Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to examine: (1) How the work discipline carried out by PT. Wilson Lautan Karet Banjarmasin (2) What appropriate efforts were made by PT. Wilson Lautan Karet Banjarmasin to improve employee performance with work discipline.

The design of this research is descriptive qualitative research and is an interview research. Interviews were conducted by 5 informants with data obtained from field research used as a comparison tool with theoretical sources studied from literature studies or references.

The results of the study show that 1) the work discipline that has occurred has been optimal in improving employee performance at PT. Wilson Lautan Karet Banjarmasin, (2) The effort that should be made is to maintain the optimization that occurs by using Preventive Work Discipline or efforts to move employees with actions that encourage employees to follow and comply with the guidelines and work rules set by organizations that meet established standards and Corrective Discipline or employee mobilization efforts in unifying a regulation

and directing it to comply with various regulations in accordance with the guidelines applicable to the organization/company.

Keywords: Optimization, Work Discipline, Employee Performance

PENDAHULUAN

Disiplin karyawan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi untuk memenuhi tuntutan dari berbagai ketentuan dengan perkataan lain, pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan dengan berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan secara sukarela berusaha secara kooperatif dengan para karyawan yang lain, meningkatkan prestasi kerja serta digunakan sebagai proses menghadapi permasalahan kinerja karyawan.

PT. Wilson Lautan Karet Banjarmasin merupakan perusahaan Perseroan di bidang pengolahan karet SIR 20 (Standard Indonesian Rubber). Perusahaan ini bergerak di bidang industri dan perdagangan yang mengolah getah karet menjadi bahan setengah jadi, produk yang di hasilkan dan di jual adalah berupa lembaran karet.

Sumber Daya Manusia pada PT. Wilson Lautan Karet Banjarmasin terbilang sangat banyak dikarenakan perusahaan yang bergerak dibidang Industri, penerapan disiplin kerja terbilang belum sepenuhnya sempurna dan merata, maka dari itu penting sekali jika penerapan disiplin ditanamkan pada karyawan yang nantinya akan berimbas pada kualitas kinerja karyawan.

Kualitas sumber daya manusia disuatu perusahaan industri seperti pada PT. Wilson Lautan Karet Banjarmasin tersebut sangatlah diutamakan dan menjadi sebuah aset yang perlu diperhatikan dan dikembangkan. Disetiap perusahaan manapun termasuk perusahaan yang peneliti teliti, tentu sangat mengharapkan setiap sumber daya manusia yang

bergabung dapat banyak berkontribusi dalam mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan. Berbagai macam kontribusi yang bisa diberikan karyawan, salah satunya dengan menerapkan sikap dan perilaku disiplin.

Setiap karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan tentu memiliki sikap dan perilaku disiplin tersendiri yang memang sudah tertanam dari dalam dirinya, namun setelah bergabung dengan perusahaan, sikap dan perilaku disiplin karyawan tersebut harus bisa beradaptasi dengan ketentuan-ketentuan yang sudah diatur oleh perusahaan. Peran perusahaan seperti melatih dan mendorong karyawan agar tetap berpegang teguh pada kedisiplinan juga sangat diperlukan dengan harapan karyawan dapat memiliki rasa kedisiplinan yang lebih optimal dan berimbas kepada kinerja karyawan yang lebih baik.

Apabila karyawan sudah menerapkan disiplin kerja dengan optimal maka hal tersebut disebabkan kepuasan kerja dan motivasi kerjanya sudah terpenuhi, maka dari itu penerapan kinerja karyawannya akan meningkat. Kepuasan kerja seorang pegawai yang rendah mungkin akan mempengaruhi kehadirannya dalam bekerja, kesediaan untuk bekerja juga seringkali dipengaruhi oleh keinginannya untuk mengganti pekerjaan. Disisi lain pegawai yang rendah motivasi kerjanya berperilaku tidak bersesuaian dengan sasaran dan tujuan organisasi, yang dalam kondisi ini hambatan dan kesulitan-kesulitan yang “kecil” akan mudah mengganggu aktivitas pekerjaanya

Belum optimalnya disiplin kerja tidak terlepas dari kebijakan seperti apa yang dimiliki suatu perusahaan, maka dari itu perusahaan diharapkan mengambil

suatu kebijakan yaitu dengan pendisiplinan preventif dan pendisiplinan korektif.

Sumber daya manusia yang paling berkontribusi dan berpengaruh dalam suatu perusahaan salah satunya adalah sumber daya manusia yang berkinerja optimal. Setiap organisasi atau perusahaan berusaha dan mengharapkan kinerja yang baik dari sumber daya manusia yang mereka miliki. Pengembangan karyawan, motivasi kerja, kepuasan kerja kompensasi, disiplin kerja dan lain sebagainya menjadi cara manajemen untuk membuat sumber daya

manusia mereka lebih terampil dan berkinerja lebih baik lagi.

Maka dari itu, inilah arti penting penelitian dilakukan untuk memberikan masukan pada pihak perusahaan, agar perusahaan dapat melakukan pengotimalan kedisiplinan yang lebih baik lagi kepada para karyawan dan karyawan diharapkan dapat berkontribusi atau berkinerja lebih baik dan meningkat dengan pengotimalan kedisiplinan yang dilakukan oleh perusahaan, hal tersebut diharapkan dapat lekas terwujud agar tujuan utama perusahaan juga dapat tercapai.

METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2018:2) mengemukakan bahwa : “Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.”

Jenis penelitian yang peneliti gunakan ialah jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif dan sumber datanya ialah data primer dan sekunder. Dalam penulisan skripsi ini penulis menggunakan beberapa metode dan teknik penelitian untuk memperoleh data-data yang diperlukan. Adapun metode-metode penelitian tersebut adalah sebagai berikut :

1). Penelitian Lapangan (Field Research) atau Observasi

Adapun teknik berikutnya yang dilakukan peneliti yaitu penelitian lapangan atau observasi. Observasi adalah pengamatan langsung yang dilakukan peneliti terhadap obyek penelitian pada PT. Wilson Lautan Karet Banjarmasin. Metode observasi digunakan dengan mengamati dan mencatat pola perilaku orang, objek, atau kejadian-kejadian melalui cara yang sistematis. Seperti penelitian kuantitatif dalam penelitian kualitatif observasi juga menggunakan indera peneliti. Informasi yang diperoleh saat observasi adalah

tempat, pelaku, waktu dan peristiwa digunakan untuk mendapatkan gambaran yang lebih jelas mengenai permasalahan yang akan dibahas pada skripsi ini.

2). Penelitian Kepustakaan (Library Reaseach)

Penelitian dilakukan dengan cara mengumpulkan bahan-bahan referensi dari beberapa literatur yang ada relevansinya dengan permasalahan yang sedang dibahas. Kemudian literatur-literatur tersebut diperbandingkan untuk dijadikan landasan teoritis bagi alternatif pemecah permasalahan yang dihadapi oleh organisasi atau perusahaan.

3). Wawancara

Data-data yang diperoleh dari tanya jawab langsung dengan narasumber dilapangan tentang objek penelitian menggunakan teknik yang terstruktur dan jawaban dari para narasumberlah yang menjadi data dalam pengolahan penelitian skripsi peneliti.

4). Analisis Data

Data-data yang diperoleh dari penelitian lapangan yang digunakan sebagai alat perbandingan dengan sumber-sumber teoritis yang dikaji dari studi kepustakaan atau referensi, yang dijadikan dasar untuk menarik kesimpulan dan saran dari peneliti dalam penulisan skripsi ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Disiplin Kerja yang dilakukan oleh PT. Wilson Lautan Karet

Setelah dilakukan penelitian juga dengan data-data yang penulis dapatkan dari Administrasi Personalia dan hasil wawancara pada objek, telah ditemukan beberapa kedisiplinan yang dilakukan oleh PT. Wilson Lautan Karet Banjarmasin dan berikut adalah penjabarannya:

1. Peraturan Perusahaan

Disiplin kerja yang memang sangat erat kaitannya dengan peraturan, peraturan yang memang menjadi sebuah bentuk mengatur karyawan yang bertujuan agar karyawan berkinerja lebih baik dan optimal. Pada PT. Wilson Lautan Karet Banjarmasin menerapkan peraturan tertulis seperti pada penjabaran dihasil penelitian dan peraturan tidak tertulis seperti dalam bentuk lisan dari mulut kemulut Peraturan perusahaan menurut penuturan pimpinan akan diganti setiap 2 tahun sekali dengan alasan karena setiap tahun akan terjadi pergantian karyawan, struktur karyawan, kegiatan produksi yang berjalan dan lain-lain sebagainya sehingga menyebabkan sistem akan berubah, maka dari itu peraturan disiplin kerja akan mengikuti dan menyesuaikan dengan perubahan tersebut. Hal yang dilakukan perusahaan sesuai dengan peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah mendapat pengesahan dari Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi atau Pejabat yang ditunjuk dan peraturan perusahaan berlaku untuk jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun serta wajib diperbaharui setelah habis masa berlakunya.

Peraturan perusahaan pada PT. Wilson Lautan Karet Banjarmasin terbilang normal seperti pada peraturan

perusahaan pada umumnya yang memang mengikat, namun masih bisa ditolerir dan masih ada pengertiannya terhadap karyawan.

Pada karyawan PT. Wilson Lautan Karet Banjarmasin rata-rata sudah menunjukkan disiplin kerja yang baik dengan sering menerapkan peraturan perusahaan, selalu datang tepat waktu, terkadang masuk lebih awal, jarang terkena sanksi/hukuman atau surat peringatan dimana selain menghindari terkena sanksi/hukuman, alasan karyawan disiplin kerja adalah karena ingin cepat menyelesaikan pekerjaan, datang tepat waktu menyalakan alat mesin terlebih dahulu sebelum dipergunakan dan berpendapat memang disiplin kerja adalah sebuah keharusan bagi karyawan. Walaupun memang masih ada beberapa yang belum menerapkan disiplin kerja dengan baik atau dengan kata lain belum meratanya disiplin kerja pada karyawan, seperti pada bagian pekerja produksi dan lapangan yang masih belum sepenuhnya disiplin dalam bekerja, mereka seperti kurang tepat waktu saat bekerja, pelanggaran jam istirahat yang berlebih, merokok, main handphone dan keluar masuk perusahaan pada jam kerja. Peraturan saat covid-19 masih tetap berjalan, dengan mematuhi protokol kesehatan yang berlaku.

2. Disiplin Kerja pada Pemimpin

Pendisiplinan kerja yang diterapkan pada PT. Wilson Lautan Karet Banjarmasin, sudah maksimal dilakukan dimana dalam perusahaan masih terlihat adanya:

(1) Keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pemimpin terlihat, saat pemimpin sendiri datang sesuai aturan, misalnya, bila aturan jam kerja

pukul 08.00, pemimpin datang pukul 07.30 dan karyawan staff juga dominan banyak yang masuk kerja tepat waktu bahkan lebih awal sebelum jam kerja. Pemimpin menjadi panutan bagi para karyawan, para bawahan akan meniru dengan yang dilihatnya atau apapun yang diperbuat pemimpin. keteladanan yang sudah dilakukan dengan baik oleh pemimpin PT. Wilson lutan karet banjarmasin menjadi suatu suri tauladan dan contoh yang baik bagi para karyawan.

(2) Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan

Dari tindakan teguran lisan, SP 1, SP 2, SP 3 dan pemutusan hubungan kerja (PHK) pada karyawan jika terjadi pelanggaran peraturan. Menandakan bahwasannya pemimpin berani mengambil tindakan sanksi/hukuman terhadap karyawan yang melanggar peraturan perusahaan. Pemimpin juga tidak segan-segan menegur langsung para karyawan jika terdapat suatu pelanggaran yang terlihat olehnya, walaupun pelanggaran tersebut terbilang hanya hal-hal kecil saja, misalnya: menegur karyawan yang memakai sandal bukan sepatu. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi/hukuman yang ada diharapkan semua karyawan akan merasa harus mematuhi peraturan disiplin kerja dan terhindar dari sikap sembrono atau dengan kata lain menjadi seenaknya sendiri dalam perusahaan.

(3) Pengawasan dari pimpinan

Pengawasan yang dilakukan perusahaan merupakan tugas dari tim pengawas perusahaan dan bukan tugas dan wewenang langsung dari pemimpin. Pemimpin tidak melakukan pengawasan secara langsung terhadap karyawan melainkan hanya melakukan pengawasan secara tidak langsung. Meskipun yang dilakukan oleh pemimpin sudah benar, tetapi pengawasan secara langsung oleh pemimpin juga perlu agar mengetahui keadaan yang sebenarnya di lapangan.

(4) Perhatian terhadap para karyawan

Dengan perbedaan karakter karyawan satu dengan yang lain, pemimpin diharapkan dapat memberi perhatian dan dekat dengan karyawan, bukan hanya dekat dalam arti jarak fisik, tetapi juga mempunyai jarak dekat dalam artian jarak batin. Pemimpin pada PT. Wilson lutan karet banjarmasin terlihat dekat dengan para karyawan, bahkan jika terjadi interaksi diantaranya tidak seperti atasan dan bawahan malah terlihat seperti perbincangan sesama teman. Sikap pemimpin yang seperti itu tentu sangat berdampak pada karyawan, karyawan menjadi tidak merasa terlalu tertekan pada peraturan dan atasan, yang jika terjadi sebaliknya bukan tidak mungkin kinerja para karyawan akan berkurang.

3. Pengawasan Kerja, Absen Karyawan dan cuti kerja

Pengawasan kerja sangatlah penting, karyawan akan bekerja semena-mena jika tidak ada yang mengawasi. Sistem yang berlaku pada PT. Wilson Lautan Karet Banjarmasin selain dari tim pengawas ialah menggunakan CCTV dan data absen. Hal tersebut dilakukan agar sekiranya kedisiplinan dapat terlaksana meskipun secara langsung tidak dapat dilakukan.

Lalu absen karyawan yang jauh lebih baik dibanding absen pada bulan juni ditahun 2018, dimana pada tahun 2020 pada bulan Januari-Februari angka presentasi kerjanya yang paling rendah yakni pada kategori cukup, berbeda dengan pada tahun 2018 dibulan juni yang presentasi kerjanya paling rendah yakni sangat kurang. Jika dilihat dari data absen tersebut terlihat bahwa dari tahun ketahun data absen karyawan menjadi lebih baik, yang dalam artian karyawan sering datang bekerja seiring dengan berjalannya waktu diimbangi juga dengan peraturan disiplin kerja yang tiap tahun berganti. Cuti karyawan yang terpenuhi pada

tahun 2020 dimana hak cuti kerja tahunan yang diberikan pada pemohon atau karyawan menggunakan sistem cicil cuti perhari. Cara yang dilakukan pada PT. Wilson Lautan Karet Banjarmasin sudah sangat baik dan optimal, bahkan dalam pelaksanaannya hampir 80% baik menurut manajer produksi.

4. Pendidikan Karyawan

Dengan jumlah karyawan berdasarkan pendidikannya yang dominan yakni pendidikan sekolah menengah atas (SMA) pada PT. Wilson Lautan Karet Banjarmasin. Latar belakang pendidikan sangatlah penting sebagai penunjang karir karyawan, penempatan jabatan sangat ditentukan pendidikan apa yang dia peroleh juga pengalamannya dalam bidang tersebut. Karena pada perusahaan tersebut begelut dibidang industri yang mana memang membutuhkan banyak karyawan pekerja pabrik dan lapangan, maka dari itu untuk pendidikannya pun rendah bahkan dari data administrasi personalia ada yang lulusan sekolah dasar (SD).

Kedisiplinan kerja pada karyawan memang tidak bisa semua disebabkan oleh pendidikan saja karena sejatinya disiplin yang sudah tertanam dalam diri karyawanlah yang menentukan. Tetapi memang menutup kemungkinan semakin tinggi pendidikan yang diperoleh semakin luas pemikiran dan rasa disiplin akan tanggung jawabnya sebagai karyawan.

5. Shift kerja dan Sirine

Pada PT. Wilson Lautan Karet Banjarmasin diberlakukan sistem kerja shift atau bergantian sesuai peraturan perusahaan yang sudah ditetapkan dan sirine sebuah sistem lain pada perusahaan seperti menggunakan sistem sirine yang sering kita temui pada sekolah, tetapi jika pada PT. Wilson Lautan Karet Banjarmasin sirine dibunyikan pada jam istirahat siang jam 12.00 WITA dan jam berakhirnya

istirahat 13.00 WITA, sirine tersebut bukan sebagai tanda masuk kerja dikarenakan perbedaan jadwal ada yang jam 08.00 WITA pada bagian laboratorium dan jam 07.00 WITA pada karyawan produksi. Hal tersebut merupakan suatu sistem yang sering diberlakukan pada sekolah, sistem tersebut memang layak digunakan sebagai tanda karyawan harus istirahat mengumpulkan energi agar selanjutnya karyawan dapat bekerja lebih bersemangat.

6. Sanksi atau Hukuman

Menurut dari hasil wawancara dan juga peraturan perusahaan yang sudah ditetapkan. Sanksi/hukuman yang dilakukan pada PT. Wilson Lautan Karet Banjarmasin seperti teguran lisan, SP 1, SP 2, SP 3 dan pemutusan hubungan kerja (PHK).

Keterlambatan menjadi momok yang sering dihadapi para karyawan, perusahaan sebenarnya sudah mentolerir keterlambatan menjadi 10 menit lebih lambat dan jika ada karyawan yang tidak bisa datang tepat waktu, mereka biasanya menghubungi ketua divisi masing-masing dan jika terjadi sesuatu atau hal yang mendadak pada karyawan sang ketua divisinya akan melanjutkan ke HRD dan kalau karyawan sudah datang tinggal bikin surat keterlambatan beserta alasan (hal tersebut dilakukan pada divisi laboratorium), teguran lisan dan tertulis menjadi salah satu cara yang dilakukan perusahaan jika karyawan melanggar peraturan, tetapi jika sudah berlanjut dengan jangka waktunya sering maka karyawan akan dikenai SP1 atau surat pelanggaran pertama, SP2 atau surat pelanggaran kedua jika karyawan masih juga melakukan hal-hal yang tertera pada SP 1 selama 6 bulan berturut-turut dan lain-lain yang tertera di peraturan perusahaan dan SP 3 jika karyawan melakukan pelanggaran cukup berat dan tetap melakukan apa yang tertera di SP 1 & SP 2, kemudian PHK atau

pemecatan kerja terjadi jika karyawan tetap melakukan kesalahan meskipun sudah terkena SP 1, SP 2 & 3 atau karyawan melakukan pelanggaran yang sangat berat yang merusak citra perusahaan misalnya: mabuk-mabukkan, narkoba dan lain-lain.

7. Apresiasi

Apresiasi yang dilakukan perusahaan, jika karyawan melakukan pekerjaan dengan baik dengan mematuhi peraturan disiplin kerja pada PT. Wilson Lautan Karet Banjarmasin, maka perusahaan akan memberi karyawan apresiasi berupa bonus tahunan, dalam hasil wawancara hampir semua karyawan mendapat bonus jika tetap mematuhi peraturan kedisiplinan diketahui bonus tahunan yang didapat bisa lebih dari 100% gaji bahkan bisa mencapai 2 kali lipat dari bonus tahunan. Perusahaan memberi bonus tahunan sebagai bentuk apresiasi terhadap karyawan yang taat mematuhi peraturan dan disiplin kerja. diharapkan dengan memberi bonus tahunan, karyawan dapat lebih semangat bekerja yang tentu saja hal tersebut berimbas terhadap kinerja para karyawan.

8. Hasil Wawancara

Hasil wawancara pada ke 5 (lima) informan, lebih condong atau dominan sudah optimal, para karyawan sudah sangat meresapi disiplin kerja yang ditetapkan dan berdedikasi dalam bekerja dan memang seperti hasil wawancara dengan manajer produksi bahwa untuk bagian staff sudah jelas bagus disiplin kerjanya, walaupun pada penerapannya masih terdapat karyawan yang menyimpang dari kedisiplinan kerja Jumlah karyawan yang banyak staff maupun pekerja lapangan, sifat - sifat yang beragam, adaptasi disiplin kerja yang kurang menjadi faktor - faktor kurang meratanya disiplin kerja pada pada PT. Wilson Lautan Karet Banjarmasin. Kedisiplinan yang tidak merata ini haruslah menjadi perhatian pemimpin dan tim pengawas agar

sekiranya lebih memperhatikan bagian - bagian divisi yang kurang dalam Disiplin Kerjanya.

2. Upaya apa saja yang seharusnya dilakukan oleh PT. Wilson Lautan Karet Banjarmasin

Disiplin kerja yang dilakukan pada PT. Wilson Lautan Karet sudah berjalan sangat baik dan benar, tetapi memang dalam penerapannya tidak bisa sepenuhnya dilakukan oleh seluruh karyawan. Meskipun terbilang disiplin kerja pada karyawan bagus apalagi pada bagian staff tetapi ternyata masih ada saja karyawan yang kurang dalam disiplin kerja terutama pada bagian produksi dan lapangan seperti kurang tepat waktu saat bekerja, pelanggaran jam istirahat yang berlebih dan keluar masuk perusahaan. Tetapi terlepas dari kekurangan tersebut, disiplin kerja pada PT. Wilson Lautan karet Banjarmasin sudah baik dalam penerapannya.

Sebenarnya Usaha yang dilakukan perusahaan sudah maksimal dan positif tinggal bagaimana karyawan itu sendiri apakah tetap ingin mematuhi kedisiplinan kerja yang berlaku diperusahaan yang nantinya akan berpengaruh pada kinerja atau masih melakukan hal-hal yang melanggar dan akhirnya berakhir dengan surat peringatan hingga pemutusan hubungan kerja. Upaya apa yang dapat dilakukan perusahaan sebagai alternatif yang seharusnya dan sesuai dengan perusahaan, akan dikemukakan penulis dengan cara yang paling efektif dipergunakan yakni berkaitan dengan Jenis Disiplin Kerja dengan melakukan Disiplin Kerja Preventif dan Disiplin Kerja Korektif.

1). Disiplin Kerja Preventif

Disiplin kerja preventif merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dengan tindakan yang mendorong para karyawan untuk mengikuti dan mematuhi pedoman dan

aturan kerja yang ditetapkan oleh organisasi yang memenuhi standar yang telah ditetapkan. Disiplin preventif bertujuan untuk menggerakkan dan mengarahkan agar pegawai tetap bekerja disiplin Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi diusahakan pencegahan jangan sampai para karyawan berperilaku negatif.

Cara Disiplin kerja preventif dimaksudkan untuk karyawan agar dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan organisasi. Pimpinan organisasi juga bertanggung jawab untuk membangun iklim organisasi yang mengarah pada penerapan disiplin yang preventif. Keberhasilan penerapan disiplin kerja preventif terletak pada disiplin pribadi individu para anggota organisasi. Akan tetapi agar disiplin pribadi tersebut semakin kokoh, paling sedikit tiga hal perlu mendapat perhatian manajemen.

Pertama: Para anggota organisasi perlu didorong agar mempunyai rasa memiliki organisasi, yang dalam penerapannya anggota organisasi bukan sekedar mencari nafkah dan bahwa mereka adalah "anggota keluarga besar" organisasi/perusahaan yang bersangkutan.

Kedua: Para karyawan perlu diberi penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi. Penjelasan dimaksud seyogianya disertai oleh informasi lengkap mengenai latar belakang berbagai ketentuan yang bersifat normatif tersebut.

Ketiga: Para karyawan didorong menentukan sendiri cara-cara pendisiplinan diri dalam kerangka ketentuan-ketentuan yang berlaku untuk umum bagi seluruh anggota organisasi.

Di sisi lain, para karyawan juga harus dan wajib mematuhi, memahami dan melaksanakan semua pedoman, peraturan bahkan Standar

Operasi Prosedur (SOP) yang telah ditetapkan dalam perusahaan. Oleh karena itu, disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi/perusahaan Apabila sistem dalam organisasi/perusahaan sudah baik, maka akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja

2). Disiplin Kerja Korektif

Disiplin Kerja Korektif merupakan suatu upaya penggerakan karyawan dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkannya agar tetap mematuhi berbagai peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi/perusahaan. Dalam disiplin kerja korektif, pegawai yang melanggar disiplin akan diberikan sanksi/hukuman yang bertujuan agar karyawan tersebut dapat memperbaiki diri dan mematuhi aturan yang diberlakukan.

Jika ada karyawan yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas peraturan dan ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan, kepadanya dikenakan sanksi disiplin dimana berat atau ringannya suatu sanksi tentunya tergantung pada bobot pelanggaran yang telah terjadi dan juga Pengenaan sanksi biasanya mengikuti prosedur yang sifatnya hierarki. Di samping faktor obyektivitas dan kesesuaian bobot hukuman dengan pelanggaran, pengenaan sanksi harus pula bersifat mendidik. Pengenaan sanksi pun harus mempunyai nilai pelajaran dalam arti mencegah orang lain melakukan pelanggaran serupa. tidak kurang pentingnya untuk memperhatikan bahwa manajemen harus mampu menerapkan berbagai ketentuan yang berlaku secara efektif

Agar berbagai tujuan pendisiplinan seperti telah disinggung di atas tercapai, pendisiplinan harus diterapkan secara bertahap dengan mengambil berbagai langkah yang

bersifat pendisiplinan, mulai dari yang paling ringan hingga kepada yang terberat. Misalnya dengan:

- (1) Peringatan lisan oleh penyelia,
- (2) Pernyataan tertulis ketidakpuasan oleh atasan secara langsung
- (3) Penundaan kenaikan gaji berkala,
- (4) Penundaan kenaikan pangkat,
- (5) Pembebasan dari jabatan,
- (6) Pemberhentian sementara,
- (7) Pemberhentian atas permintaan sendiri
- (8) Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri,
- (9) Pemberhentian tidak dengan hormat.

PENUTUP

1. Disiplin Kerja yang selama ini dilakukan pada Perusahaan PT. Wilson Lautan Karet Banjarmasin sudah berjalan cukup maksimal dan optimal, peraturan yang berlaku akan dirubah jika sudah 2 tahun sekali sesuai perundang-undangan yang berlaku, Peraturan perusahaan pada PT. Wilson Lautan Karet Banjarmasin terbilang normal seperti pada peraturan perusahaan pada umumnya yang memang mengikat, namun masih bisa ditolerir dan masih ada pengertiannya terhadap karyawan.
2. Karyawan pada PT. Wilson Lautan Karet Banjarmasin rata-rata sudah menunjukkan disiplin kerja yang baik dengan sering menerapkan peraturan perusahaan, selalu datang tepat waktu, terkadang masuk lebih awal, jarang terkena sanksi/hukuman atau surat peringatan sistem lainnya seperti sistem sirine yang dibunyikan sebagai tanda apakah karyawan sudah datang atau belum pada jam istirahat, absen karyawan pada bulan januari dan february tahun 2020 yang lebih baik jika dibandingkan dengan absen tahun 2018, hak cuti kerja tahunan yang diberikan pada pemohon dengan sistem cicil cuti perhari, sanksi/hukuman seperti teguran lisan,

Meskipun penerapannya sebaiknya dihindari dalam bentuk hukuman. Penting sekali memahami perbedaan antara konsekuensi dan hukuman. Kalau kita memandang disiplin sebagai hukuman, hal tersebut hampir selalu tidak menyenangkan dan destruktif. Kalau kita menerapkan konsekuensi, kecil kemungkinan bahwa hal itu tidak menyenangkan dan besar kemungkinan bahwa hal itu menghasilkan sesuatu yang konstruktif.

- SP 1, SP 2, SP 3 dan pemutusan hubungan kerja (PHK). meskipun dalam perusahaan pimpinan hanya melakukan pengawasan secara tidak langsung tidak dibarengi dengan pengawasan langsung tetapi karyawan tetap melakukan kedisiplinan kerja dengan baik, Cara yang dilakukan pada pada PT. Wilson Lautan Karet Banjarmasin sudah sangat baik dan optimal, bahkan dalam pelaksanaannya hampir 80% baik menurut manajer produksi.tetapi memang dalam penerapannya masih ada saja ditemukan karyawan yang kurang mematuhi peraturan perusahaan seperti tidak tepat waktu, jam istirahat yang berlebih dan keluar masuk kantor yang disebabkan oleh jumlah karyawan yang sangat banyak dengan sifat yang berbeda beda dan juga *backgroud* pendidikan mereka yang agak kurang jika dibandingkan dengan para karyawan staff kantor.
3. Upaya apa yang dapat dilakukan perusahaan sebagai alternatif yang seharusnya dan sesuai dengan perusahaan, akan dikemukakan penulis dengan cara yang paling efektif dipergunakan yakni berkaitan dengan Jenis Disiplin Kerja dengan melakukan Disiplin Kerja Preventif dan Disiplin Kerja Korektif. Disiplin kerja preventif merupakan suatu upaya

untuk menggerakkan pegawai dengan tindakan yang mendorong para karyawan untuk mengikuti dan mematuhi pedoman dan aturan kerja yang ditetapkan oleh organisasi yang memenuhi standar yang telah ditetapkan. Disiplin Kerja Korektif merupakan suatu upaya penggerakan karyawan dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkannya agar tetap mematuhi berbagai peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi/perusahaan

4. Kedisiplinan yang kurang merata tersebut jika terus berlanjut akan berdampak pada kinerja sebagian karyawan pada khususnya. Tentu menjadi harapan semua pimpinan untuk Sumber Daya Manusia khususnya bagian produksi seperti sumber daya manusia yang memadai, target produksi tercapai dan kualitas perusahaan tercapai agar nantinya perusahaan bisa semakin maju dan meningkat dan diharapkan dengan adanya peraturan-peraturan, kinerja karyawan menjadi lebih meningkat.

Berdasarkan hasil-hasil interpretasi data dan kesimpulan diatas, maka penulis mencoba merekomendasikan dengan beberapa solusi dalam rangka

terwujudnya Optimalisasi Disiplin Kerja pada Kinerja Karyawan.

1. Karena disiplin kerja pada karyawan sudah berjalan dengan cukup maksimal, maka dari itu penulis menyarankan agar perusahaan tetap mempertahankan peraturan dan ketentuan, sistem-sistemnya juga pengawasannya. Disiplin kerja pada bagian karyawan staff juga terbilang sudah bagus, mungkin untuk selanjutnya pengawas dan pemimpin bisa lebih memperhatikan kedisiplinan kerja dan kinerja pada bagian produksi dan lapangan.
2. Meskipun disiplin kerja pada perusahaan sudah berjalan dengan baik dari peraturan dan pelaksanaannya. Tetapi tetap mempertahankan disiplin kerja adalah hal yang perlu diperhatikan, jangan sampai pengawas dan pemimpin lengah karena semua berjalan dengan baik, menjalankannya terus menerus adalah langkah terbaik dalam mencapai kinerja yang lebih optimal. Maka dari itu cara efektif yang harus selalu dipegang perusahaan ialah dengan menggunakan Disiplin Kerja Preventif dan Disiplin Kerja Korektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Siagian, Sondang P. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- PB, Triton. (2005). Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia (kunci sukses meningkatkan kinerja, produktivitas, motivasi dan kepuasan kerja). Yogyakarta: TUGU PUBLISHER
- Sinambela, Poltak L. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja) . Jakarta: PT. Bumi Aksara

Silviani, Novia. (2019). OPTIMALISASI PELAKSANAAN PENGAWASAN DALAM MENINGKATKAN PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. SINAR ALAM DUTA PERDANA BANJARMASIN. Banjarmasin: Universitas Muhammad Arsyad Al-Banjari (Skripsi)

Aulia, Rahman. (2020). PERANAN MOTIVASI DALAM USAHA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. WILSON LAUTAN KARET. Banjarmasin: Universitas

- Muhammad Arsyad Al-Banjari (Skripsi) TENAGA KERJA. eprints.ums. hal (18 – 57)
- Amalia, R. (2020). PENGARUH MEKANISME CORPORATE GOVERNANCE DAN UKURAN PERUSAHAAN TERHADAP INTEGRITAS LAPORAN KEUANGAN PADA PERUSAHAAN OTOMOTIF YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA PERIODE 2015-2018 Banjarmasin: Universitas Lambung Mangkurat (Proposal)
- Rayuni. (2016). BAB III TINJAUAN PUSTAKA, PENGERTIAN OPTIMALISASI. eprints.polsri. hal (7 – 15).
- Darna, Nana & Herlina, Elin. (2018). Memilih metode penelitian yang tepat: bagi penelitian bidang ilmu Manajemen: *Ekonomi Jurnal ilmu manajemen*, 15(1).
- Siregar, T, Robert., Silitonga, P, Hery & Sianipar, T, Ruth. (2020). Dampak disiplin kerja terhadap optimalisasi kinerja pegawai (Studi kasus pada Bagian Administrasi Pemerintah Umum Sekretariat Daerah Kota Pematangsiantar): *Jurnal ilmu-ilmu sosial*, 15(2), 65-74
- Taupiqurahman, M. (2019). Proses pengolahan bokar menjadi sir 20 dan menjadi sir 10 serta kerusakan standar mutu pada packing PT. Wilson Lautan Karet Banjarmasin. Banjarmasin: Politeknik Tanah Laut (Laporan Praktek Lapangan)
- Midah, Agus. (2011). BAB II TINJAUAN PUSTAKA, TINJAUAN UMUM
- Ramdhani. T. . (2019). BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN. repository.unsil. hal(68 - 85)
- Hasibuan, P,S Melayu. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Rowley, Chris. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia: The Concepts (Elviyola Pawan)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM)*. Yogyakarta: CV. Andi Offset
- BAB II TELAAH PUSTAKA. KINERJA. UIN Suska Riau. repository.uin suska.ac.id. hal (13 - 44)
- BAB II KAJIAN PUSTAKA. PENGERTIAN KINERJA KARYAWAN. digilib.uinsby.ac.id Hal(17-25)
- Siregar , A. (2016) BAB II LANDASAN TEORITIS. URAIAN TEORITIS, PENGERTIAN DISIPLIN KERJA. Universitas Medan Area. hal(6 – 21)
- Purnadisa, MR. (2019) BAB II TINJAUAN TEORI. TENTANG PERATURAN PERUSAHAAN DAN PERJANJIAN KERJA BERSAMA PADA PERUSAHAAN KECIL DAN MENENGAH. repository.unpas.ac.id hal(23-58)