

Implementasi Penerapan Disiplin Kerja Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap Perusahaan (Studi Deskriptif pada PT. Tekad Mandiri Citra)

Rahmadiani, Tuntun Ariadi Sukanta, Dedi Rossidi Utama
Program Studi Akuntansi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Stan Im,
Jl. Belitung No.7 Bandung
Email : rahmadiani0681@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian bermaksud mempelajari, menelaah dan menganalisis lebih mendalam mengenai penerapan disiplin kerja Sumber Daya Manusia (SDM) pada PT. Tekad Mandiri Citra. Secara implementasi bahwa penerapan disiplin sangatlah penting agar visi dan misi perusahaan dapat tercapai. Penelitian ini mengeksplorasi secara mendalam peran disiplin yang diterapkan pihak perusahaan kepada semua Sumber Daya Manusia (SDM). Metode penelitian ini memutuskan menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif, dan teknik pengukuran yaitu pengumpulan data yang digunakan adalah penglihatan secara langsung (observasi) serta wawancara kepada pihak-pihak yang terlibat dan terkait dalam penerapan disiplin kerja Sumber Daya Manusia (SDM) pada perusahaan. Temuan dalam penelitian ini adalah PT. Tekad Mandiri Citra telah melaksanakan kedisiplinan kerja pada Sumber Daya Manusia (SDM) sesuai dengan peraturan dan regulasi perusahaan, sehingga perusahaan menjadi produktif. Kedisiplinan yang dilakukan adalah memberikan ketegasan dalam menerapkan seluruh aturan dan regulasi. Apabila ditemukan karyawan yang melanggar peraturan dan regulasi, maka terdapat sanksi dan hukuman yang akan diberikan, dan sebaliknya apabila karyawan mencapai kedisiplinan yang baik dalam bekerja, maka perusahaan memberikan apresiasi bagi karyawan yang telah memberikan kontribusi positif dan nilai tambah terhadap perusahaannya.

Kata Kunci : Disiplin, Sumber Daya Manusia, Perusahaan

ABSTRACT

This research analyzes the implementation of Human Resources (HR) work discipline at PT. Mandiri Citra's Determination. In terms of implementation, the application of discipline is very important so that company goals can be achieved well. This research aims to explore the role of discipline applied by the company to Human Resources (HR). The research method used is a descriptive method with a qualitative approach. The data collection techniques used in this research were observation and interviews with parties involved in implementing Human Resources (HR) work discipline in the company. The findings in this research are that PT. Mandiri Citra's determination has implemented work discipline in Human Resources (HR) so that the company becomes productive. The discipline carried out is to provide firmness in implementing the rules. If an employee violates the regulations, there are sanctions that will be given. Apart from that, to achieve good discipline in performance, the company gives appreciation to employees who have contributed to the company.

Keywords : Discipline, Human Resources, Company

1. PENDAHULUAN

Perusahaan adalah entitas yang berbadan hukum atau tidak berbadan hukum, bentuknya bisa perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang mempekerjakan karyawan dengan membayar upah atau memberikan manfaat sosial dan non sosial yang mempunyai struktur organisasi dan mempekerjakan karyawan lain dengan membayar upah atau imbalan (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan). Mulhadi dalam (Hartana, 2021) menjelaskan bahwa segala sesuatu disebut perusahaan apabila memenuhi komponen-komponen sebagai berikut, yaitu Perusahaan atau organisasi merupakan badan usaha yang dioperasikan oleh perseroan maupun badan usaha lainnya. Kemudian perusahaan melakukan kegiatan secara tetap dan kontinyu, bertindak keluar dengan cara menjualbelikan barang-barang atau mengadakan perjanjian-perjanjian, dan membuat estimasi tentang pendapatan dan beban-beban yang dicatat dalam laporan laba rugi yang bertujuan mengetahui kinerja perusahaan.

Seiring dengan kemajuan perkembangan jaman, di era globalisasi ini perusahaan-perusahaan dituntut untuk bersaing. Di mana kemajuan teknologi dan informasi sudah tidak terbendung lagi, sehingga perusahaan-perusahaan tersebut dituntut untuk meningkatkan produktivitasnya agar perusahaan tersebut bisa survival. Salah satu indikator agar perusahaan tersebut bisa bersaing, yaitu pemberdayaan dan peningkatan kinerja tenaga kerja.

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah mesin utama dalam memajukan sebuah perusahaan. Sebagaimana dijelaskan oleh (Amri, 2021) bahwasannya Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan objek yang vital dalam organisasi agar tercapainya tujuan visi dan misi. Perubahan aspek teknologi zaman sekarang ini yang berlaju sangat cepat dan pesat sehingga membuat seluruh perusahaan harus melakukan berbagai macam penyesuaian dalam lingkungan organisasinya. Seluruh perubahan inilah yang menjadi dampak dan telah mengalihkan berbagai fungsi manajemen sumber daya manusia yang rupanya terlihat sebagai salah satu aktivitas administrasi perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) tentunya memiliki berbagai hak, kewajiban serta bertanggung jawab untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Kemudian, (Ramdhi et al., 2021) menjelaskan bahwasannya Sumber Daya Manusia (SDM) adalah unsur yang vital pada sebuah perusahaan dibandingkan dengan unsur sumber daya lainnya, misalnya ekuitas dan

teknologi. Secara keseluruhan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah sebagai penentu dan pelaksana berbagai aktivitas perusahaan, aturan, kebijakan, dan regulasi yang memiliki harapan besar agar karyawan terampil, kompeten, berkualitas tinggi.

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki domain yang strategis dalam menentukan keberhasilan dan kesuksesan visi dan misi perusahaan. Caranya adalah dengan memaksimalkan peranan SDM dalam organisasi agar terwujud peningkatan dalam kinerjanya secara berkesinambungan. Kinerja tidak mungkin datang secara otomatis, akan tetapi kinerja dimenej dengan baik dan optimal oleh manajemen. Dalam melakukan penilaian terhadap kinerja tenaga kerja perlu dicermati secara seksama, dan apabila terjadi peningkatan dalam kinerjanya maka pencapaian target perusahaan merupakan buah hasil yang nilai tambah perusahaan. (Prasetyo & Marlina, 2019).

Kemajuan sebuah perusahaan sangat tergantung kepada kinerja Sumber Daya Manusia (SDM). Salah satu pokok utama kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) adalah kedisiplinan dan kejujuran. Sebagaimana yang telah dijelaskan oleh (Juliyanti & Onsardi, 2020) bahwa disiplin dan etos kerja dapat megoptimalkan kinerja karyawan serta memberikan pengaruh yang maksimal. Kedisiplinan yang tumbuh dari diri masing-masing karyawan itu sangat penting agar dapat tumbuh menjadi tanggung jawab dan kejujuran dalam berorganisasi. Singodimedjo dalam (Hustia, 2020) menjelaskan bahwasannya disiplin merupakan sikap kesediaan dan kerelaan individu untuk mematuhi dan menaati etika dan norma peraturan yang berlaku di sekitarnya khususnya didalam perusahaan. Rivai dalam (Hasibuan & Silvy, 2019) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan ukuran yang dapat dimanfaatkan oleh atasan untuk berkoordinasi secara langsung kepada bawahan agar dapat menyesuaikan perilaku serta sebagai upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan setiap orang dalam mentaati peraturan dan kebijakan entitas, juga etika serta norma sosial yang berlaku. Selanjutnya, Wardoyo dalam (Utari & Rasto, 2019) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan alat ukur digunakan para manajer sebagai tahapan untuk memperbaiki kualitas para staf karena telah melakukan pelanggaran peraturan serta regulasi.

Berdasarkan uraian di atas penulis sangat tertarik dan mengambil keputusan untuk melakukan analisis dan mengkaji mengenai penerapan disiplin kerja Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap perusahaan tersebut dengan mengambil judul “Implementasi

Penerapan Disiplin Kerja Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Perusahaan (Studi Deskriptif Pada PT. Tekad Mandiri Citra)".

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini memakai metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif untuk memahami subjek lebih mendalam dan kondisi objektif yang melingkupinya. Penelitian ini dilakukan pada PT. Tekad Mandiri Citra. Dalam pengumpulan data Teknik yang dipakai adalah teknik pengamatan langsung (observasi) dan tanya jawab (wawancara) kepada pihak-pihak yang terlibat dan terkait dalam implementasi disiplin kerja Sumber Daya Manusia (SDM) pada PT. Tekad Mandiri Citra.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari proses observasi dan wawancara dapat dijelaskan bahwa implementasi disiplin kerja Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap perusahaan pada PT. Tekad Mandiri Citra telah dilaksanakan dengan baik, sehingga kondisi perusahaan tersebut berjalan dengan baik, dimana hak dan kewajiban dari perusahaan ke pegawai atau sebaliknya seimbang atau terpenuhi. Hal tersebut dibuktikan dengan adanya *job desk* yang tepat dan bisa dilaksanakan dengan baik antara kedua belah pihak. Pencapaian tersebut tidak terlepas dari peran kedisiplinan yang diterapkan oleh pihak perusahaan, sehingga aturan-aturan atau norma-norma dapat dijalankan dengan baik. Tidak hanya sanksi saja yang diterapkan bagi yang melanggar, tetapi pegawai yang taat pada aturan tersebut apalagi bisa memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan akan mendapatkan *reward* dari pihak perusahaan.

Menurut Hasibuan dalam (Utari & Rasto, 2019), disiplin kerja dinilai dengan 4 (empat) indikator, yaitu: 1) Kesadaran, merupakan sikap sukarela dalam mematuhi semua regulasi dan kebijakan. 2) Kesiediaan merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan sesuai dengan regulasi dan kebijakan yang baik.. 3) Ketaatan,, merupakan pengambilan keputusan yang dilakukan sesuai dengan perintah tanpa adanya keluhan. 4) Etika kerja merupakan aturan dan kebijakan tentang perilaku, gestur dan nilai dalam menjalani kehidupan sehari-hari ketika bekerja dalam suatu lingkungan.

Selanjutnya, Mangkunegara dalam (Prasetyo & Marlina, 2019) mengatakan dalam disiplin kerja terdapat 2 (dua) bentuk, yaitu : 1) Disiplin Preventif, adalah upaya mengarahkan karyawan mengikuti dan mematuhi pedoman dan peraturan kerja, aturan-

aturan yang telah ditentukan, ditetapkan dan diterapkan oleh organisasi, 2) Disiplin Korektif, adalah upaya menggerakkan karyawan dalam mengintergrasikan seluruh peraturan, kebijakan dan mengarahkan seluruh karyawan agar selalu patuh terhadap seluruh peraturan dan kebijakan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada orani.

Menurut Mangkunegara dalam (Juliyanti & Onsardi, 2020), kinerja merupakan akumulasi hasil kerja secara kapasitas, kapabilitas, kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh setiap karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan uraian kerja, tanggung jawab, dan kewajiban yang diberikan kepadanya. Apabila manajemen sudah mencapai tahap kinerja yang optimal, maka selanjutnya akan menimbulkan 4 (empat) faktor dalam kepuasan kerja, yaitu (1) kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri. Kita akan mendapatkan motivasi dalam bekerja apabila disertai kemampuan dan keterampilan yang terkuasai dalam pekerjaan kita, atau bisa juga dengan umpan balik peluang dan kesempatan untuk mendorong kepuasan kerja. (2) Kepuasan terhadap gaji, upah dan atau imbalan. Gaji, upah dan atau imbalan akan sangat memberikan pengaruh terhadap semangat kerja karyawan. (3) Kepuasan kerja terhadap supervisi dan asistensi. Kepuasan ini sangatlah penting dalam menyuntikan motivasi dan semangat terhadap kepuasan kerja, serta profesionalitas terhadap kepuasan kerja. (4) Kepuasan yang terakhir adalah *locus of control* terhadap kepuasan kerja dan konflik peran terhadap kinerja karyawan (Sandiartha & Suwandana, 2020).

Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan kerja merupakan peran yang penting dalam memajukan sebuah perusahaan. Kedisiplinan merupakan peraturan atau norma-norma yang harus dilakukan oleh setiap anggota perusahaan. Dengan adanya kedisiplinan kinerja ini, adanya saling menguntungkan antara kedua belah pihak, yaitu pimpinan perusahaan dan bawahan, sehingga antara hak dan kewajiban berjalan seimbang dan tidak akan adanya saling mengklaim antara satu dengan yang lainnya.

Penegakan disiplin dalam pekerjaan dapat membantu mengatasi berbagai problematika kinerja yang kurang memuaskan, dan memberikan serta memperkuat pengaruh perilaku kerja karyawan dengan kesatuan unit. Apabila disiplin kerja dapat diimplementasikan sesuai dengan peraturan dan kebijakan, serta tidak menunda-nunda waktu maka berbagai permasalahan yang terjadi dalam setiap lingkungan dapat teratasi dengan solusi terbaik. Disiplin kinerja adalah suatu hal yang dilakukan oleh pihak

perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi yang sudah disepakati antara pihak pimpinan dan bawahan. Tentu saja kesepakatan dalam organisasi ini ada kelemahan, yaitu salah satunya anggota perusahaan ada yang tidak patuh terhadap kesepakatan atau aturan-aturan yang sudah dibuat. Maka dari itu, menekankan pada kedisiplinan merupakan hal yang logis untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pihak perusahaan atau keputusan bersama yang mempunyai kepentingan pada perusahaan tersebut. Jadi, kedisiplinan terhadap kinerja dapat berdampak pada hasil yang optimal yang mana dilakukan melalui aturan-aturan yang diterapkan oleh sebuah perusahaan.

4. SIMPULAN

Implementasi penerapan disiplin kerja Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap perusahaan pada PT. Tekad Mandiri Citra telah dilaksanakan dengan baik, sehingga perusahaan menjadi produktif. Kedisiplinan yang dilakukan adalah memberikan ketegasan dalam menerapkan aturan-aturan. Terdapat sanksi dan hukuman yang akan diberikan kepada setiap karyawan yang melanggar aturan dan regulasi perusahaan. Selain itu, untuk mencapai kedisiplinan yang baik dalam berkinerja, perusahaan memberikan apresiasi bagi karyawan yang memberikan kontribusi terhadap perusahaannya.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Amri, A. (2021). Analisis Leverage Dalam Mengukur Risiko Studi Kasus Pada PT. Pabrik Kertas Tjiwi Kimia Tbk. *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*, 2(1), 1–13. <https://doi.org/https://doi.org/10.47747/jismab.v2i1.37>
- Hartana, H. (2021). Eksistensi Dan Perkembangan Perusahaan Group Di Sektor Pertambangan. *Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan Undiksha*, 9(3). <https://doi.org/10.23887/jpku.v9i3.38522>
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Serambi Mekah*, 2(1).
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang*, 10(1), 81–91. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Juliyanti, B., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja

Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis*, 1(2). <https://doi.org/10.61567/jmmib.v1i2.20>

Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21–30.

Ramdhi, R., Amri, A., & Zulmi Ramdani. (2021). Studi Terhadap Faktor-Faktor Yang Menentukan Kinerja Seorang Karyawan. *Sains Manajemen: Jurnal Manajemen Unsera*, 7(2), 129–143.

Sandiartha, I. W. B., & Suwandana, I. G. M. (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Koperasi Graha Canti Semawang-Sanur. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(5), 1899–1920. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i05.p13>

Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Kencana Prenada Media Group.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Utari, K. T., & Rasto, R. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(2), 238–245.