

DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA (PTPN) VII UNIT SUNGAI LENGI MUARA ENIM

¹Fitriah Marhamah, ²Merry Agustina
¹²Manajemen Perusahaan, Fakultas Vokasi, Universitas Bina Darma,
*merry_agst@binadarma.ac.id

Abstract - This study aims to find out how the work discipline of employees at PTPN VII Sungai Lengi Muara Enim Unit is based on the regulations written in the Appendix to the Collective Labor Agreement Between SPPN VII and PTPN VII for the 2016-2017 Period Concerning Discipline and Work Procedures of PTPN VII Employees. The research location was at PTPN VII Sungai Lengi Muara Enim Unit which is located at Jalan Inovasi Panang Jaya, Gunung Megang District, Muara Enim Regency, South Sumatra which was carried out for 3 months of research. Methods of data collection by means of observation (observation), interviews and documentation methods as well as by collecting primary and secondary data. The method of data analysis is by means of a qualitative descriptive method, namely describing or describing the current state of the research object, based on existing facts. The results of this study indicate that the implementation of employee work discipline at PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) VII Sungai Lengi Muara Enim Unit has performed well enough in accordance with company regulations stipulated in the Collective Labor Agreement between SPPN VII and PTPN VII for the 2016-2017 period.

Keywords: Work, Discipline, Employes.

Abstrak - Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja karyawan pada PTPN VII Unit Sungai Lengi Muara Enim apakah sudah berdasarkan peraturan yang tertulis dalam Lampiran Perjanjian Kerja Bersama Antara SPPN VII dan PTPN VII Periode 2016-2017 Tentang Disiplin Dan Tata Terib Kerja Karyawan PTPN VII. Lokasi penelitian di PTPN VII Unit Sungai Lengi Muara Enim yang berlokasi di Jalan Inovasi Panang Jaya, Kecamatan Gunung Megang, Kabupaten Muara Enim, Sumatera Selatan yang dilaksanakan selama 3 bulan Penelitian. Metode pengumpulan data dengan cara pengamatan (observasi), wawancara dan metode dokumentasi serta dengan pengumpulan data primer maupun sekunder. Metode analisis data dengan cara metode deskriptif kualitatif yaitu menggambarkan atau melukiskan keadaan objek penelitian pada saat sekarang, berdasarkan fakta yang ada. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, pelaksanaan disiplin kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) VII Unit Sungai Lengi Muara Enim sudah cukup baik dalam pelaksanaannya sesuai dengan peraturan perusahaan yang diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama antara SPPN VII dan PTPN VII Periode 2016-2017.

Kata kunci: Disiplin, Kerja, Karyawan

1. Pendahuluan

Karyawan atau sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan dalam mewujudkan visi/misi, tujuan dan pencapaian hasil organisasi, Pada prinsipnya sendiri, sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya yang menentukan keberhasilan organisasi. Organisasi yang memiliki tujuan yang bagus dilengkapi dengan fasilitas, sarana dan prasarana yang canggih, tetapi tanpa diimbangi kualitas sumber daya manusia yang baik, kemungkinan besar sulit untuk mencapai tujuan dan sasarannya. Hal ini disebabkan karena sumber daya manusia yang memegang peran penting sebagai pelaksana serta sebagai penggerak terhadap jalannya organisasi [1].

Karyawan sebagai sumber daya manusia hendaknya secara efektif ikut serta dalam memajukan kinerja dan memberikan hasil yang optimal untuk perusahaan dalam setiap aspek sesuai dengan kemampuan dan kompetensinya. Keberhasilan perusahaan sendiri juga bisa dilihat dari hasil pekerjaan yang dicapai oleh para karyawan. Maka dari itu bisa diambil kesimpulan berhasil tidaknya suatu perusahaan tidak akan terlepas dari peran karyawan yang berkompeten serta mempunyai produktivitas kinerja yang tinggi.

Untuk mencapai produktivitas kinerja karyawan yang tinggi hal ini bukan suatu hal yang mudah bagi perusahaan dalam melaksanakannya. Diperlukan upaya dan langkah-langkah yang terencana, sistematis, serta memperhatikan faktor-faktor yang menjadi penentu bagi keberhasilan dan kemajuan dalam mencapai tujuan perusahaan. Pembinaan disiplin karyawan merupakan salah satu faktor penentu yang dilakukan perusahaan untuk mendorong peningkatan produktivitas dan kualitas kinerja karyawan dalam mencapai tujuannya. Pembinaan disiplin karyawan diperlukan untuk memenuhi kebutuhan organisasi dan karyawan itu sendiri, artinya melalui karyawan yang terampil dan berdisiplin, maka tugas-tugas organisasi bisa terlaksana secara efektif dan efisien. Apabila terdapat ketidakseimbangan antara kebutuhan tugas dengan tingkat kemampuan karyawan, maka karyawan yang bersangkutan harus ditingkatkan keterampilan dan kedisiplinannya.

Pelanggaran Peraturan kerja bisa terjadi dimana saja. Pelanggaran yang paling umum terjadi adalah keterlambatan karyawan ketika masuk kerja, tidak memakai seragam kerja yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, mengobrol di jam kerja, melakukan kegiatan yang tidak berhubungan dengan pekerjaan di waktu kerja, dan merokok di area kantor saat jam kerja masih berlangsung.

PTPN VII Unit Sungai Lengi Muara Enim merupakan perusahaan agroindustri dengan produk kelapa sawit TBS (Tandan Buah Segar) dan CPO (*Crude Palm Oil*) yang berkualitas. Selama peneliti melaksanakan praktek kerja lapangan (PKL) di PTPN VII Unit Sungai Lengi Muara Enim penulis sering kali menemui masalah-masalah yang berhubungan dengan disiplin seperti setiap pagi para karyawan diharuskan mengikuti apel pagi yang dilaksanakan pada pukul 07.00 WIB. Namun dalam penerapannya masih ada karyawan yang masih terlambat, pada saat jam kerja masih berlangsung peneliti beberapa kali melihat karyawan sering keluar kantor untuk kepentingan pribadi, masih adanya beberapa karyawan yang tidak memakai seragam kerja yang sesuai dengan peraturan perusahaan dan peneliti juga beberapa kali melihat karyawan laki-laki merokok di area kantor saat jam kerja masih berlangsung. Dalam pelaksanaan penerapan tata tertib dan disiplin karyawan PTPN VII Unit Sungai Lengi Muara Enim menggunakan peraturan-peraturan sebagaimana yang tertulis dalam Lampiran Perjanjian Kerja Bersama Antara SPPN VII dan PTPN VII Periode 2016-2017 yang memuat tentang Tata Tertib dan Disiplin Kerja Karyawan.

Berdasarkan latar belakang dan hasil pengamatan yang telah dilakukan, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah : Bagaimana disiplin kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) VII Unit Sungai Lengi Muara Enim berdasarkan peraturan perusahaan yang tertulis dalam Lampiran Perjanjian Kerja Bersama Antara SPPN VII dan PTPN VII Periode 2016-2017 Tentang Disiplin Dan Tata Tertib Kerja Karyawan PTPN VII.

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk dapat mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot bisa menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan [2]. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan sebagai suatu upaya dalam meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang sudah berlaku [3]. Sejalan dengan pendapat diatas, menurut Henry Simamora (2004), disiplin adalah

prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Pelanggaran peraturan yang dilakukan oleh karyawan mengharuskan adanya tingkat disipliner, artinya hukuman akan diberikan kepada karyawan apabila mereka gagal memenuhi standar peraturan yang telah ditetapkan. Tindakan disipliner yang efektif berpusat pada perilaku karyawan yang salah, bukan pada diri karyawan sebagai pribadi. Hal ini dapat disimpulkan dari beberapa pandangan ahli di atas bahwa disiplin kerja adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, ketentraman, keteraturan dan ketertiban. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan secara sukarela menaati semua peraturan, tata tertib, dan norma-norma sosial yang berlaku di perusahaan, baik secara tertulis maupun yang tidak tertulis.

2.2 Prinsip – Prinsip Disiplin Kerja Karyawan

Untuk mengatur karyawan agar senantiasa bersikap disiplin saat bekerja, maka terdapat beberapa prinsip disiplin kerja. Hasibuan (2000) mengemukakan pendapat bahwa seorang karyawan yang dianggap sudah melaksanakan prinsip-prinsip disiplin kerja apabila ia sudah melaksanakan hal-hal sebagai berikut :

- a) Hadir tepat waktu di tempat kerja sebelum waktu bekerja dimulai.
- b) Bekerja sesuai dengan prosedur dan aturan kerja serta patuh pada peraturan organisasi.
- c) Patuh dan taat kepada saran ataupun perintah atasan.
- d) Ruang kerja dan perlengkapan harus selalu dijaga kebersihan dan kerapihannya.
- e) Menggunakan peralatan kerja dengan efektif dan efisien.
- f) Menggunakan jam istirahat tepat waktu dan meninggalkan tempat setelah lewat jam kerja.
- g) Tidak pernah memperlihatkan sikap malas kerja.
- h) Selama hari kerja tidak pernah absen/tidak masuk kerja dengan alasan yang tidak tepat dan hampir tidak pernah absen karena sakit.

2.3 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara dan Octorent (2015) ada 6 indikator disiplin kerja karyawan diantaranya :

- a) **Disiplin Aturan Waktu**
Indikator ini menunjukkan ketaatan dan kepatuhan karyawan terhadap kehadiran karyawan pada jam kerja.
- b) **Disiplin Terhadap Peraturan Perusahaan**
Peraturan perusahaan yang sudah dibuat dan disepakati secara tertulis maupun tidak tertulis dibuat agar tujuan dari suatu perusahaan dapat tercapai dengan baik.
- c) **Disiplin Terhadap Aturan Perilaku Dalam Bekerja**
Ditunjukkan dengan melakukan tugas dan pekerjaan-pekerjaan yang sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dan berkomunikasi dengan unit kerja lain.
- d) **Disiplin Melaksanakan Tugas Yang Diberikan**
Bisa menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu serta tidak membuang waktu dengan menunda pekerjaan yang diberikan setiap harinya.
- e) **Disiplin Tanggung Jawab**
Dapat ditunjukkan dengan cara melakukan pekerjaan dan tugas yang diberikan karyawan untuk selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan atau tugas yang diberikan pimpinan.
- f) **Disiplin Terhadap Pemakaian Seragam**
Ditunjukkan dengan karyawan patuh dan taat pada peraturan pemakaian seragam kerja.

3. Metodologi Penelitian

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PTPN VII Unit Sungai Lengi Muara Enim yang berlokasi di Jalan Inovasi Panang Jaya, Kecamatan Gunung Megang, Kabupaten Muara Enim, Sumatera Selatan dan yang menjadi objek penelitian adalah kedisiplinan kerja karyawan pada PTPN VII Unit Sungai Lengi Muara Enim. Penelitian ini telah dilaksanakan selama 3 bulan pada tanggal 1 Februari sampai dengan 1 Mei 2023.

3.2 Sumber dan Jenis Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan data primer dan data sekunder sebagai sumber data.

1) Data Primer

Peneliti melakukan wawancara secara langsung bersama informan untuk mendapatkan data dan informasi mengenai topik penelitian sebagai data primer yang dilaksanakan pada tanggal 29 April 2023.

2) Data Sekunder

Data sekunder yang diperoleh peneliti berasal dari buku, jurnal, laporan, artikel, dan website PTPN VIII yang berkaitan dengan topik penelitian.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

1) Metode Observasi

Menurut Arikunto (2006:124) menyatakan bahwa observasi adalah mengumpulkan data atau keterangan yang harus dijalankan dengan melakukan usaha-usaha pengamatan secara langsung ditempat yang menjadi objek penelitian. Dalam pendekatan observasi peneliti tidak berinteraksi secara langsung dengan datanya, tetapi hanya mengobservasi saja, maka pendekatan ini baik untuk mengamati suatu proses, mulai dari kedisiplinan pemakaian pakaian kerja, ketepatan waktu kerja, kondisi, kejadian-kejadian atau perilaku para karyawan PTPN VII Unit Sungai Lengi Muara Enim.

2) Metode Wawancara

Menurut Sutopo (2006) Wawancara atau interview adalah usaha mengumpulkan informasi dengan mengajukan sejumlah pertanyaan secara lisan untuk dijawab secara lisan pula. Pada penelitian ini peneliti melakukan wawancara dengan melakukan proses tanya jawab langsung kepada Pimpinan Krani Personalia yang sudah diberikan izin dan wewenang oleh Manajer Unit untuk memberikan informasi atau data-data yang dibutuhkan peneliti mengenai penjelasan dari beberapa indikator kedisiplinan yang menjadi pembahasan masalah yang ada pada tingkat kedisiplinan seperti kehadiran, kepatuhan pada peraturan perusahaan, dan kepatuhan pada penggunaan seragam kerja yang sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku. Selain informasi tersebut, peneliti juga diberi kebebasan untuk mendapatkan informasi atau data-data yang dibutuhkan mengenai sejarah singkat perusahaan, visi-misi perusahaan, struktur organisasi beserta tugas-tugasnya.

3) Metode Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2018) Dokumentasi adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dan dokumen, tulisan angka

dan gambar berupa laporan serta keterangan yang mendukung penelitian. Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi (pengamatan) dan metode wawancara dalam penelitian kualitatif. Bahkan kredibilitas hasil penelitian kualitatif ini akan semakin tinggi jika melibatkan atau menggunakan studi dokumen ini dalam metode penelitian kualitatifnya.

3.4 Metode Analisis Data

Penelitian kualitatif menurut Bogdan dan Taylor (dalam Moleong, 2009) merupakan prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Penelitian kualitatif lebih menggunakan perspektif emik yang lebih mementingkan segi proses daripada hasil yang didapat. Peneliti, dalam hal ini mengumpulkan data berupa cerita rinci dari para informan dan dijelaskan apa adanya sesuai dengan bahasa dan pandangan informan.

1) Pengamatan (Observasi)

Proses pengambilan data ini dilakukan dengan mengamati secara langsung di Kantor Sentral PTPN VII Unit Sungai Lengi. Sehingga mendapatkan informasi serta hasil data yang dibutuhkan untuk penelitian ini.

2) Wawancara

Pada tahapan ini penulis memperoleh data dengan melakukan interaksi langsung pada karyawan di Kantor Sentral PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Sungai Lengi ini dengan melakukan wawancara dan tanya jawab mengenai pengelolaan tata ruang kantor sehingga penulis dapat memperoleh informasi yang akurat.

3) Dokumentasi

Dalam proses mengumpulkan data, penulis menggunakan media elektronik sebagai pengumpulan bukti seperti gambar atau catatan-catatan yang relevan dengan objek penelitian semasa mengikuti kegiatan magang.

4) Studi pustaka

Proses ini dilaksanakan dengan mengumpulkan data-data yang bersangkutan dengan penelitian melalui jurnal ilmiah, artikel, internet, dan referensi lainnya.

4. Hasil dan Pembahasan

Penelitian dilakukan di PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Sungai Lengi Muara Enim yang beralamat di Jalan Inovasi Panang Jaya, Kecamatan Gunung Megang, Kabupaten Muara Enim, Sumatera Selatan dan yang menjadi objek penelitian adalah kedisiplinan kerja karyawan pada PTPN VII Unit Sungai Lengi Muara Enim. Penelitian ini telah dilaksanakan selama 3 bulan pada tanggal 1 Februari sampai dengan 1 Mei 2023. Selanjutnya untuk lebih mengetahui gambaran mengenai pelaksanaan disiplin kerja karyawan di PTPN VII Unit Sungai Lengi Muara Enim, maka peneliti akan menjelaskan secara lebih jelas hasil penelitian selama kegiatan praktek kerja lapangan (PKL) di PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Sungai Lengi Muara Enim sebagai berikut:

1. Ketaatan Karyawan dalam Mematuhi Aturan Waktu Kerja.

Dalam melakukan pembahasan mengenai disiplin aturan waktu kerja peneliti mengelompokkan ke dalam 3 waktu kerja sesuai dengan peraturan perusahaan yang sudah

diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama antara SPPN VII dan PTPN VII Periode 2016-2017 Pasal 84 Tentang Tata Tertib yaitu sebagai berikut:

1) Waktu Kedatangan

Dalam peraturan perusahaan karyawan diharuskan untuk sudah berada di tempat pekerjaan tepat pada waktunya dan mengisi daftar hadir yang sudah disediakan perusahaan. Waktu kerja yang sudah ditetapkan perusahaan adalah 6 hari kerja, yaitu hari Senin sampai Sabtu kecuali tanggal merah (hari libur) dan untuk jam kedatangan seluruh karyawan diharuskan untuk sudah ada di tempat kerja pada jam 07.00 WIB. Berdasarkan hasil wawancara yang sudah dilakukan, maka bisa disimpulkan bahwa tentang waktu kedatangan karyawan sudah sedikit mulai membaik menggunakan aplikasi AGHRIS dibandingkan dengan absensi manual dikarenakan absensi menggunakan aplikasi AGHRIS yang membuat para karyawan harus lebih berhati-hati dalam melakukan absensi kedatangan, walaupun memang masih ada karyawan yang terlambat masuk kerja dengan alasan jarak rumah yang jauh dan ada urusan di luar kantor yang memang diperlukan untuk mengurus pekerjaan lainnya dan sudah mendapatkan izin dari atasan.

2) Waktu Istirahat

Dalam peraturan perusahaan sudah ditetapkan dan disepakati untuk waktu istirahat karyawan makan siang/ishoma, di pukul 12.00 – 14.00 WIB. Para karyawan memanfaatkan waktu istirahat ini untuk makan siang, sholat, beristirahat untuk melepas penat sekejap. Hal ini juga didukung oleh hasil wawancara bersama Ibu Lamsani yang mengatakan bahwa: “Ketika sudah masuk jam istirahat biasanya karyawan akan dibebaskan mau dipakai untuk apa waktu istirahat ini, ada yang sholat dan makan siang di lingkungan kantor, ada juga yang beristirahat di ruang istirahat yang telah disediakan ataupun pulang kerumah untuk karyawan yang rumahnya dekat dari kantor.” (Lamsany, 2 Februari 2023). Berdasarkan hasil wawancara yang sudah peneliti lakukan, maka bisa disimpulkan bahwa untuk waktu istirahat para karyawan sudah mematuhi dengan baik.

3) Waktu Pulang

Dalam peraturan perusahaan sudah ditetapkan untuk waktu pulang karyawan pada hari senin sampai jumat di pukul 16.00 WIB dan hari sabtu di pukul 13.00 WIB. Menurut Ibu Lamsani, mengungkapkan bahwa: “Untuk waktu pulang kantor, kebanyakan karyawan memilih untuk pulang terlambat karena masih ingin menyelesaikan pekerjaannya terlebih dahulu namun ada juga beberapa karyawan yang pulang tepat waktu” (Lamsany, 2 Februari 2023).

Setelah mengetahui semua penjelasan dan hasil wawancara serta observasi langsung yang sudah dilakukan peneliti terkait pelaksanaan disiplin waktu kerja karyawan PTPN VII Unit Sungai Lengi Muara Enim, maka dapat disimpulkan pelaksanaan disiplin waktu dalam bekerja cukup berjalan dengan baik, walaupun masih ada beberapa karyawan yang terlambat ke kantor. Setelah mengetahui semua penjelasan dan hasil wawancara serta observasi langsung yang sudah dilakukan peneliti terkait pelaksanaan disiplin waktu kerja karyawan PTPN VII Unit Sungai Lengi Muara Enim, maka dapat disimpulkan pelaksanaan disiplin waktu dalam bekerja cukup berjalan dengan baik, walaupun masih ada beberapa karyawan yang terlambat ke kantor.

2. Ketaatan Karyawan Terhadap Peraturan Perusahaan

Penegakan disiplin kerja harus dilakukan secara terus menerus agar pegawai dapat terbiasa dengan sikap disiplin. Ketaatan karyawan terhadap peraturan-peraturan perusahaan merupakan salah satu ciri karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik. Karyawan pada

PTPN VII Unit Sungai Lengi Muara Enim dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya selalu berdasarkan prosedur dan aturan yang berlaku.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan selama tiga bulan dimulai dari bulan Februari sampai bulan April 2023 terdapat 6 orang karyawan yang melakukan pelanggaran disiplin dan tata tertib yang dimasukkan dengan kategori ringan dengan sanksi yang diberikan berupa teguran lisan. Pelanggaran yang dilakukan 4 orang karyawan tersebut yaitu melakukan kegiatan yang tidak berhubungan dengan pekerjaan di dalam waktu kerja dan pelanggaran yang dilakukan 2 orang karyawan lainnya yaitu merokok di area kantor saat jam kerja yang masih berlangsung. Sanksi yang diberikan perusahaan terkait pelanggaran yang dilakukan oleh 6 orang karyawan yaitu dengan memberikan teguran secara lisan. Sanksi ini diberikan langsung oleh atasan dengan memberikan teguran kepada karyawan-karyawan yang melanggar peraturan disiplin kerja dan sanksi akan terus meningkat apabila karyawan masih melakukan pelanggaran yang sama secara berulang kali. Selain dari 6 orang karyawan tersebut rata-rata para karyawan sudah mematuhi peraturan perusahaan yang berlaku di PTPN VII Unit Sungai Lengi Muara Enim.

Hasil wawancara di atas dapat diambil kesimpulan bahwa ketaatan karyawan terhadap peraturan perusahaan sudah cukup baik dalam pelaksanaannya. Karyawan kantor perusahaan ini selalu berusaha bekerja semaksimal mungkin dan bekerja sesuai dengan aturan perusahaan yang berlaku dan untuk pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan karyawan masih dalam kategori tingkat rendah yang masih bisa ditoleransi dan tidak membutuhkan tindakan yang lebih tegas.

3. Ketaatan karyawan dalam Mematuhi Peraturan Mengenai Penggunaan Seragam Kerja

Mengenai penggunaan seragam kerja Ibu Dima berpendapat bahwa “Penggunaan dan penampilan dalam berpakaian karyawan di kantor memang sudah diatur dalam peraturan perusahaan tapi memang masih ada sebagian karyawan yang belum mematuhi penggunaan seragam kerja dikarenakan mungkin PTPN VII Unit Sungai Lengi ini adalah kantor unit jadi tidak terlalu diperketat aturannya dan masih bisa dimaklumi dan tidak dipermasalahkan sesama karyawan lainnya”. Hal ini juga dibuktikan dengan hasil pengamatan peneliti selama tiga bulan (mulai dari bulan Februari sampai bulan April 2023) ada beberapa karyawan yang masih belum mematuhi peraturan perusahaan tentang penggunaan seragam kerja dan sebagian karyawan lainnya sudah mematuhi peraturan perusahaan dengan menggunakan seragam kerja yang sesuai dengan aturan. Dimana aturan tersebut yaitu senin dan Selasa menggunakan baju putih BUMN, hari Rabu dan Kamis menggunakan seragam biru BUMN, hari Jumat menggunakan batik, dan hari Sabtu menggunakan pakaian bebas pantas. Berdasarkan penjelasan di atas. Dapat diambil kesimpulan bahwa pelaksanaan disiplin pemakaian seragam karyawan PTPN VII Unit Sungai Lengi Muara Enim yang telah diatur dalam peraturan perusahaan sudah cukup baik dalam pelaksanaannya. Walaupun masih ada beberapa yang masih belum memakai pakaian kerja yang sesuai, namun rata-rata karyawan sudah patuh dan memakai pakaian kerja yang sesuai dengan peraturan perusahaan.

5. Kesimpulan

1. PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Sungai Lengi Muara Enim atau biasa disingkat menjadi PTPN VII adalah salah satu anak usaha dari PTPN III yang bergerak di bidang perkebunan Kelapa Sawit/TBS (Tandan Buah Segar dan CPO (*Crude Palm Oil*)).
2. Pelaksanaan Disiplin Kerja Karyawan Pada PTPN VII Unit Sungai Lengi Muara Enim sudah cukup baik dalam pelaksanaannya sesuai dengan peraturan perusahaan yang diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama antara SPPN VII dan PTPN VII Periode 2016-2017.
3. Ketaatan karyawan PTPN VII Unit Sungai Lengi Muara Enim dalam mematuhi waktu atau jam kerja sudah cukup baik, sebagian karyawan sudah memahami dan

melaksanakan waktu kerja dengan baik, walaupun memang masih ada beberapa karyawan yang masih belum bisa datang tepat waktu tetapi para karyawan telah mendapatkan izin dari atasan.

4. Pelaksanaan Disiplin karyawan terhadap peraturan perusahaan PTPN VII diambil kesimpulan bahwa disiplin kerja yang dimiliki karyawan pada PTPN VII Unit Sungai Lengi Muara Enim sudah cukup mematuhi peraturan perusahaan yang berlaku. Karyawan kantor perusahaan ini selalu berusaha bekerja semaksimal mungkin dan bekerja sesuai dengan aturan perusahaan yang berlaku dan untuk pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan karyawan masih dalam kategori tingkat rendah yang masih bisa ditoleransi dan tidak membutuhkan tindakan yang lebih tegas.
5. Selanjutnya, mengenai ketaatan karyawan dalam mematuhi peraturan mengenai penggunaan seragam kerja sudah cukup baik dalam pelaksanaannya, sebagian karyawannya sudah mengenakan seragam kerja sesuai dengan peraturan yang berlaku, walaupun memang masih ada beberapa karyawan yang belum mengenakan seragam kerja yang sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku

Dari semua uraian diatas bisa diambil kesimpulan bahwa pelaksanaan Disiplin Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) VII Unit Sungai Lengi Muara Enim berdasarkan peraturan perusahaan yang diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama antara SPPN VII dan PTPN VII Periode 2016-217 sudah dapat dikatakan cukup baik dalam pelaksanaannya.

Referensi

- [1] Hasibuan, M. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [2] Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- [3] Moelong, J. L. (2009). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- [4] Rivai. M. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia.
- [5] Sapruni. (2015). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Mewujudkan Efektivitas Dan Efisiensi Kerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Poso. *Jurnal Administratie*, 01, 5-6.
- [6] Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit STIE YKPN.
- [7] Singodimedjo, E. S. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group. [2]R. Novrianda, "Implementasi SMS Gateway pada Sistem Pengendali Lampu Ruangan berbasis Mikrokontroler," *J. Maklumatika*, vol. 3, no. 2, pp. 130–139, 2017.