
TINJAUAN PENGAWASAN DAN DISIPLIN KERJA PADA KARYAWAN PT. KAI (PERSERO) DIVISI REGIONAL III PALEMBANG

¹Muhammad Julianto, ^{2*}Wiwin Agustian

^{1,2}Manajemen Perusahaan, Fakultas Vokasi, Universitas Bina Darma

¹ajuli865@gmail.com, ^{2*} wiwin.agustian@binadarma.ac.id

Abstract - This study aims to examine the supervision and discipline of employees in PT KAI (Persero) Division Regional III Palembang. The research focuses on understanding the role of supervision in maintaining employee discipline within the organization. The study utilizes a qualitative research approach, involving interviews with managers and employees to gather insights into their perspectives on supervision and its impact on employee discipline. The findings highlight that effective supervision plays a crucial role in promoting employee discipline. Through regular monitoring, guidance, and feedback from supervisors, employees are motivated to adhere to organizational rules and regulations. Additionally, fair treatment by supervisors fosters a sense of respect and appreciation among employees, leading to improved levels of self-discipline.

Keywords: Supervision, Discipline, Employees

Abstrak - Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengawasan dan kedisiplinan karyawan di PT KAI (Persero) Divisi Regional III Palembang. Penelitian ini berfokus pada pemahaman peran pengawasan dalam menjaga kedisiplinan karyawan di dalam organisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif, yang melibatkan wawancara dengan manajer dan karyawan untuk mengumpulkan wawasan tentang perspektif mereka tentang pengawasan dan dampaknya terhadap disiplin karyawan. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa pengawasan yang efektif memainkan peran penting dalam meningkatkan disiplin karyawan. Melalui pemantauan, bimbingan, dan umpan balik secara teratur dari para supervisor, karyawan termotivasi untuk mematuhi peraturan dan ketentuan organisasi. Selain itu, perlakuan yang adil dari atasan akan menumbuhkan rasa hormat dan penghargaan di antara para karyawan, yang mengarah pada peningkatan tingkat disiplin diri.

Kata kunci: Pengawasan, Disiplin kerja, Karyawan

1. Pendahuluan

Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusianya. Akibatnya, kehadiran mereka harus selalu diperhitungkan jika perusahaan ingin berkembang lebih jauh. Keberhasilan sebuah perusahaan masih sangat bergantung pada orang-orangnya. Sebuah perusahaan tidak dapat mengalami kesuksesan yang cepat dan tahan lama tanpa upaya dari orang-orang yang bekerja di sana.

Dari pernyataan tersebut, sebuah perusahaan membutuhkan sarana dan prasarana yang memadai. Namun, kehadiran bangunan dan infrastruktur saja tidak akan cukup tanpa sumber daya manusia yang berpengetahuan, bermoral, dan dapat diandalkan.

Maka dari itu disiplin di tempat kerja adalah komponen penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, serta kepemimpinan dan pengawasan. Perusahaan saat ini akan berjuang untuk bersaing dan cepat menyesuaikan diri jika mereka tidak memiliki disiplin kerja.

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Kepemimpinan dan Pengawasan

Gaya kepemimpinan itu bisa didefinisikan sebagai cara orang memperlihatkan perilaku mereka dalam usaha menggabungkan tujuan organisasi dengan tujuan pribadi guna mencapai hasil tertentu.

2.1.1 Indikator Kepemimpinan

Indikator dari kepemimpinan [1] sebagai berikut :

1. Kemampuan mengambil keputusan
2. Kemampuan mengambil keputusan
3. Kemampuan komunikasi
4. Kemampuan mengendalikan bawahan
5. Tanggung jawab
6. Kemampuan mengendalikan emosional

2.2 Pengertian Pengawasan

Pengendalian adalah proses yang melibatkan penetapan standar kasar untuk mencapai tujuan organisasi, membandingkan pelaksanaan aktual dengan standar tersebut, dan mengambil tindakan korektif yang diperlukan.[2]

2.3 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai praktik manajemen yang bertujuan untuk menjalankan kegiatan organisasi dengan baik.[3]

2.3.1 Faktor yang mempengaruhi Disiplin kerja

Faktor – faktor yang mempengaruhi disiplin kerja [4] seorang karyawan yaitu :

1. Tujuan dan kemampuan
2. Teladan pimpinan
3. Gaji/Balas Jasa dan kesejahteraan
4. Keadilan
5. Waskat (pengawasan melekat)
6. Sanksi hukuman
7. Ketegasan
8. Dan hubungan kemanusiaan

3. Metodologi Penelitian

3.1 Jenis Dan Sumber Data

1. Data Primer

Yaitu data yang dikumpulkan secara langsung dari objek tempat penelitian yang diteliti dengan cara :

- a. Observasi, yaitu dalam pembuatan tinjauan, pengawasan, dan penegakan disiplin terhadap karyawan, digunakan metode pengumpulan data melalui pengamatan langsung..
- b. Wawancara,yaitu dalam melakukan penelitian di PT. Kereta Api (Persero), Divisi Regional III Palembang, peneliti akan melakukan interaksi langsung dengan pihak perusahaan atau bagian terkait melalui tanya jawab untuk mengumpulkan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian tersebut..

2. Data sekunder

Yaitu dalam pengumpulan data, peneliti akan mempelajari dan menggunakan data yang telah dikumpulkan dan disediakan terlebih dahulu oleh pihak lain yang berhubungan dengan objek penelitian, seperti buku dan makalah.

3.2 Teknik Analisis Data

Setelah penulis mengumpulkan sejumlah data berdasarkan keterangan dalam penelitian ini, langkah selanjutnya adalah menganalisis data tersebut dengan tujuan untuk menguji variabel-variabel penelitian yang telah ditetapkan. Analisis yang digunakan dalam hal ini adalah analisis deskriptif kualitatif, yang bertujuan untuk memahami fenomena sosial yang menjadi fokus penelitian.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Tinjauan Gaya Kepemimpinan, Pengawasan dan Disiplin Pada Karyawan PT KAI (Persero) Divisi Regional III Palembang

4.1.1 Peningkatan Pengawasan pada karyawan PT KAI (Persero) Divisi Regional III Palembang

Berdasarkan pengamatan penulis, dalam pengelolaan PT. KAI (Persero) Divisi Regional III Palembang terdapat kurangnya efektivitas dalam melakukan pengawasan. Hal ini disebabkan oleh rendahnya tingkat disiplin kerja di antara karyawan, termasuk masalah seperti ketidakhadiran, kedisiplinan waktu kerja, dan pemulangan pegawai yang belum optimal. Manajemen belum menerapkan sistem pengawasan yang memadai dan efektif sehingga pengawasan dilakukan hanya setelah terjadi penyimpangan yang telah dilakukan oleh bawahan.

Pengawasan dilakukan secara tidak langsung dengan cara menerima laporan tertulis dari bawahan sebagai bentuk pemantauan. Namun, pimpinan tidak sering mengunjungi atau melihat langsung tempat pelaksanaan pekerjaan atau subyek yang sedang diawasi. Akibatnya, seringkali terjadi penyimpangan dalam pelaksanaan tugas yang diberikan kepada para pekerja.

Ketidakmampuan untuk memantau bisnis secara efektif dan sesuai dengan persyaratan merupakan sebuah tantangan bagi perusahaan tersebut dan dapat menjadi masalah dalam menjalankan bisnis mereka.

Pemantauan pada dasarnya adalah upaya untuk memberikan arahan kepada individu yang melakukan tindakan yang telah direncanakan. Pengawasan merupakan salah satu bentuk kontrol dalam perusahaan ini. Fungsi manajemen mencakup pengawasan langsung dan tidak langsung, baik melalui sistem verifikasi maupun sistem investigasi. Pengawasan tidak langsung dilakukan dengan memantau karyawan/pegawai, terutama melalui laporan-laporan mengenai disiplin dan aktivitas mereka dalam menjalankan tugasnya. Contohnya, dapat dilihat dari daftar kehadiran dan ringkasan kegiatan untuk menilai aktivitas dan tingkat disiplin karyawan dalam hal sumber daya manusia.

Diketahui bahwa kedisiplinan adalah meningkatkan semangat atau moral pegawai dalam melaksanakan tugasnya secara tertib, efisien dan produktif guna meningkatkan efisiensi kerja pegawai di bagian sumber daya manusia PT Kereta Api (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan, pemantauan harus ditingkatkan sebagai berikut :

- a. Menerapkan sistem pengawasan yang proaktif dan terarah, di mana manajemen secara aktif melibatkan diri dalam memantau pelaksanaan tugas pegawai di bagian sumber daya manusia PT Kereta Api (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan.
- b. Melakukan kunjungan langsung ke tempat kerja untuk melihat secara langsung aktivitas dan disiplin para pegawai. Ini akan memberikan gambaran yang lebih nyata tentang bagaimana efisiensi kerja dapat ditingkatkan. Daftar kehadiran dan rekapitulasi disampaikan kepada Kepala Subbagian Tata Usaha dan selanjutnya diserahkan kepada Kepala Bagian Sumber Daya Manusia PT KAI (Persero) untuk diserahkan kepada Kepala Divisi Regional PT KAI (Persero) Divisi Regional III Palembang .
- c. Menggunakan teknologi canggih seperti sistem absensi digital atau perangkat lunak manajemen kinerja untuk mengumpulkan data secara akurat tentang kehadiran, produktivitas, dan tingkat disiplin pegawai.
- d. Menyelenggarakan pelatihan atau workshop reguler kepada pegawai mengenai pentingnya disiplin kerja, tujuan dari pemantauan, serta konsekuensi positif bagi individu maupun organisasi jika kedisiplinan ditingkatkan.

- e. Membuat mekanisme umpan balik yang jelas antara pimpinan dan bawahan dalam hal performa kerja dan tingkat disiplin. Hal ini akan membantu meningkatkan transparansi serta memperbaiki area-area yang masih perlu diperbaiki.

Dengan meningkatnya pemantauan menggunakan pendekatan-pendekatan tersebut, diharapkan semangat, moral, efektivitas, dan efisiensi kerja pegawai di bagian sumber daya manusia PT Kereta Api (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan dapat meningkat secara signifikan.

Tabel 1. Jam kerja berlaku di PT KAI (Persero) Divisi Regional III Palembang

Hari kerja	Masuk kerja	Pulang kerja
Senin	08 : 00	17 : 00
Selasa	08 : 00	17 : 00
Rabu	08 : 00	17 : 00
Kamis	08 : 00	17 : 00
Jum'at	08 : 00	16 :30

Di PT KAI (Persero) Divisi Regional III Palembang, hari kerja yang berlaku adalah 5 hari kerja sedangkan hari Sabtu merupakan hari libur nasional menurut peraturan ketenagakerjaan pemerintah.

4.4.2 Upaya untuk meningkatkan kedisiplinan PT KAI (Persero) Divisi Regional III Palembang

Disiplin di kalangan pegawai PT.KAI (Persero) Divisi Regional III Palembang sangat penting dalam mempercepat dan meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Sebagai motor penggerak pembangunan, PT KAI (Persero) Divre III Palembang seharusnya menjadi contoh dalam hal disiplin karena tugas, fungsi, dan tanggung jawab staf mereka yang sulit, kompleks, dan menentukan. Oleh karena itu, para pegawai perlu meningkatkan kemampuan dan kualitas disiplin tugas yang tinggi dengan memiliki kesadaran dan kemauan untuk mematuhi semua peraturan operasional dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin adalah keadaan teratur di mana anggota organisasi dengan rela mengikuti aturan yang telah ditetapkan. Hal ini mencakup berbagai aspek seperti berpakaian, disiplin setelah jam kerja, waktu istirahat dan pulang kerja, serta melaksanakan tugas dengan tanggung jawab penuh. Penting bagi pegawai untuk melakukan semua hal tersebut dengan kesadaran penuh.

Kedisiplin dalam suatu organisasi dapat berjalan dengan efektif apabila dalam penerapannya terdapat delapan faktor yang saling berkaitan, yaitu :

Dalam upaya meningkatkan disiplin kerja pegawai di PT KAI (Persero) Divisi Regional III Palembang, peneliti menekankan beberapa faktor penting seperti tujuan dan keterampilan, kepemimpinan, hadiah, keadilan, penghakiman, sanksi, kekuatan, dan hubungan. Penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana faktor-faktor tersebut dapat berkontribusi dalam meningkatkan disiplin kerja. Dengan memiliki tujuan yang jelas dan keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dengan baik, pegawai akan lebih termotivasi untuk tetap disiplin..

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif yang mengumpulkan informasi melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Metode penelitian ini akan menerapkan disiplin Hasibuan dengan tetap memperhatikan faktor-faktor disiplin yang telah dijelaskan sebelumnya dalam konteks studi lapangan wilayah PT KAI (Persero) Divisi Regional III Palembang.

Dalam penelitian kualitatif deskriptif, penggunaan teori tidak hanya untuk menguji teoritis, tetapi juga sebagai dasar dalam menentukan indikator yang terkait dengan faktor disiplin Hasibuan yang akan digunakan oleh peneliti.

Tabel 2 Rekapitulasi Absensi Karyawan pada PT KAI (Persero) Divisi Regional III Palembang pada bulan Januari-Desember 2022

Bulani	Jumlah Karyawan	Absensi				
		Sakit	Izin	Alpa	Cuti	Terlambat
Februari	18		2			2
Maret	18			1		3
April	18	2			1	
Mei	18	2				1

Dari kehadiran di atas dapat disimpulkan bahwa pada bulan April semua karyawan libur, karena pada bulan tersebut yaitu. 21 – 26 2023, adalah Hari Raya Idul Fitri.

Pada penelitian sebelumnya, peneliti menjelaskan bahwa terdapat tiga topik yang saling terkait dalam konteks keikutsertaan Divisi Regional III PT KAI (Persero) di Palembang. Topik-topik tersebut adalah absensi, durasi waktu kerja, dan pengabaian terhadap pekerjaan.

Absensi mengacu pada karyawan yang tidak mematuhi jam kerja dengan tepat waktu. Durasi waktu kerja mencakup situasi di mana urutan pekerjaan yang diberikan oleh manajer tidak sesuai dengan harapan perusahaan. Pengabaian terhadap pekerjaan merujuk pada pegawai yang masih melibatkan diri dalam urusan pribadi selama jam kerja.

Tabel 3 Sanksi Disiplin Karyawan Pada PT KAI (Persero) DIVRE II Palembang

Tabel 3.3

Sanksi Disiplin Karyawan Pada PT KAI (Persero) DIVRE II Palembang

No.Kategori Hukuman	Jenis Sanksi
1 Tingkat Pertama	Teguran Tertulis
2 Tingkat Kedua	Denda Sebesar 10% s/d 20% dari gaji Dasar selama 6 bulan
3 Tingkat Ketiga	Denda sebesar 25% s/d 30% dari gaji Dasar selama 6 bulan
4 Tingkat Kesalahan Berat	Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Secara umum, kedisiplinan merupakan upaya untuk menetapkan nilai dan batasan agar para individu di PT KAI (Persero) Departemen Regional III-Palembang dapat mengikuti peraturan dengan baik. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan disiplin kerja mereka. Dalam proses tersebut, solusi akan ditemukan dan masalah akan segera diselesaikan.

Kedisiplinan kerja pegawai memiliki peran penting dalam mengukur keberhasilan organisasi. Dalam konteks PT KAI (Persero) Divre III Palembang, disiplin pejabat sangat berpengaruh terhadap kelancaran dan kesempurnaan transportasi. Jika kedisiplinan disalahgunakan, mencapai kinerja yang baik dan kondusif akan sulit dicapai.

Sedangkan menurut Hasibuan (2017 : 193), terdapat indikator yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai. Salah satunya adalah tujuan dan kemampuan. Hal ini berarti bahwa tujuan yang ditetapkan harus jelas, terdefinisi dengan baik, serta menjadi tantangan yang sesuai dengan kemampuan karyawan. Dengan demikian, para pegawai akan bekerja dengan sungguh-sungguh dan menjaga disiplin dalam melaksanakan tugas..

Tujuan dan kemampuan pegawai di PT KAI (Persero) Divisi Regional III Palembang telah berjalan dengan baik sesuai dengan visi dan misi organisasi. Namun, untuk menjalankan visi dan misi secara efektif, penting untuk menggabungkan talenta karyawan. Berdasarkan hasil survey,

terdapat banyak pekerja di PT KAI (Persero) Divisi Regional III Palembang yang tidak memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan pekerjaan mereka sehingga perlu meningkatkan kualifikasi mereka melalui pelatihan.

Sekalipun tugasnya tidak selaras dengan tugas dan tanggung jawabnya. Sekalipun pelatihan pegawai tidak sesuai dengan tugasnya, pegawai dapat dan tetap dapat melakukan dan melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan mampu mengabdikan sebesar-besarnya kepada sejumlah pihak yang berkepentingan dengan pegawai lain, sesuai dengan bidang pekerjaan yang dipercayakan kepadanya.

Meskipun tugas dan tanggung jawab pegawai tidak selaras, serta pelatihan yang diterima tidak sesuai dengan pekerjaannya, namun pegawai tetap dapat melakukan dan melaksanakan pekerjaan dengan kemampuan terbaiknya. Mereka juga mampu memberikan pengabdian yang maksimal kepada pihak-pihak yang berkepentingan, sesuai dengan bidang pekerjaannya.

Peran kepemimpinan yang menjadi teladan sangat penting dalam menentukan tingkat kedisiplinan pegawai. Pemimpin dijadikan panutan oleh bawahan, oleh karena itu pemimpin harus memberikan contoh yang baik dengan sikap disiplin, kejujuran, keadilan, dan konsistensi antara perkataan dan perbuatan. Contohnya, pimpinan PT KAI (Persero) Divisi Regional III Palembang telah menunjukkan contoh yang baik dengan meluangkan waktu untuk membimbing karyawan dalam rapat maupun saat mengadakan rapat pagi. Hal ini membuat para bawahan memperhatikan sikap dan perilaku manajemen serta mengikuti arahnya.

Pandangan tentang keadilan sangat membantu dalam mencapai kedisiplinan karyawan, mengingat sifat manusia yang cenderung merasa penting dan ingin diperlakukan sama dengan orang lain. Oleh karena itu, pimpinan PT KAI (Persero) Divisi Regional III Palembang tidak hanya menjadikan rapat pagi sebagai kewajiban bagi pegawainya, tetapi juga turut serta dalam kegiatan sehari-hari. Hal ini bertujuan untuk menciptakan rasa keadilan di antara para karyawan.

Pemimpin tidak hanya memberikan peringatan secara teoritis, tetapi juga harus membuktikan diri melalui tindakan nyata. Prinsip ini berlaku untuk seluruh karyawan PT KAI (Persero) Divisi Regional III Palembang, di mana setiap tindakan manajemen selalu menginginkan yang terbaik karena manajemen merupakan cerminan dari perilaku karyawan. Jika pemimpin bersikap adil, maka para karyawan akan memperlihatkan sikap yang adil terhadap sesama rekan kerja.

Oleh karena itu, penting bagi pemimpin untuk selalu bersikap adil kepada semua karyawan agar mereka merasa dihargai dan terhindar dari konflik sosial antara sesama rekan kerja.

5. Kesimpulan

Kesimpulan saya adalah agar perusahaan memperhatikan pengawasan dan disiplin karyawan dengan serius dan konsisten. Jika ada pelanggaran, tindakan yang tepat harus diambil untuk memastikan bahwa aturan dan prosedur diikuti dan kinerja karyawan tetap optimal. Selain itu, penting untuk memastikan bahwa karyawan merasa didukung dan didengar, sehingga mereka termotivasi untuk bekerja dengan baik dan memenuhi harapan perusahaan.

Referensi

- [1] Kartono, Kartini. (2008). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- [2] Williams, Chuck (2001). *Manajemen*. Buku 1. Diterjemahkan oleh: Sabarudin Napitupulu. Salemba Empat, Jakarta.
- [3] Anwar Prabu Mangkunegara, , 2013, “Manajemen Sumber Daya Manusia” Perusahaan, PT.Remaja Rosdakarya, Bandung
- [4] Hasibuan, Malayu S.P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.