

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pembentukan suatu instansi dilakukan karena mempunyai berbagai sasaran yang diharapkan tercapai, seperti mendapatkan profit, saling berkelanjutan mengarah ke hal yang baik, membuka kesempatan bekerja, serta melakukan pemenuhan setiap kebutuhan masyarakat terhadap barang dan jasa. Tujuan dapat tercapai jika pengelola dapat mengatur, memobilisasi, serta mampu menggunakan sumber daya secara tepat dan sesuai.

Sumber daya manusia adalah faktor fundamental yang mampu mengatur dan mengelola sumber daya yang lain sehingga bermanfaat untuk keberlangsungan hidup seseorang. Meski memiliki perangkat dan teknologi yang canggih serta sumber daya alam melimpah, tanpa bantuan SDM, target suatu organisasi tidak dapat dicapai dengan baik. Bahkan dengan perangkat sederhana, jika dikelola oleh sumber daya manusia yang berkualitas, hasilnya akan lebih baik. Maka dari itu, kebutuhan terhadap tenaga kerja yang bermutu sangat dibutuhkan pada suatu organisasi (Bella Meilani, 2022).

Perusahaan merupakan perseroan yang meliputi berbagai individu yang berkolaborasi dalam meraih sasaran tertentu. Fungsi individu sangat menentukan dikarenakan keberlangsungan hidup organisasi sangat bergantung pada karyawan. Karyawan adalah faktor fundamental pada masing-masing perusahaan, baik instansi serta swasta. Pegawai berperan penting untuk tercapainya sasaran

organisasi secara tepat dan sesuai. Pegawai yang kompeten dan produktif merupakan penggerak dan penentu keberlangsungan perusahaan. Maka dari itu, SDM perlu secara efektif berkontribusi dalam meningkatkan performa dan menghasilkan nilai lebih untuk berdasarkan kapasitas dan kapabilitasnya. Keberhasilan perusahaan atau organisasi dan pencapaian sasaran operasional sangat bergantung pada kedudukan karyawan yang kompeten dan produktif.

Produktivitas kerja yang tinggi dicapai karyawan. Pencapaian terhadap tidaklah mudah. Salah satu faktor fundamental dalam mencapainya ialah disiplin kerja dari setiap karyawan, karena hal ini menjadi penilaian untuk berhasil dan maju sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Disiplin kerja juga menumbuhkan kemauan dan kesadaran dalam mematuhi kebijakan perusahaan dan norma sosial. Tetapi, pengontrolan pada implementasi kedisiplinan tetap diperlukan. Dengan adanya disiplin kerja, karyawan secara otomatis akan tunduk pada kebijakan yang berlaku, yang baik untuk perusahaan dalam mengatur tiap sumber daya untuk tercapainya suatu tujuan. Meskipun disiplin memiliki banyak manfaat, namun terdapat pula pandangan negatif yang menganggap disiplin sebagai hukuman atau pembatasan kebebasan karyawan. Namun, pada dasarnya, disiplin kerja dinilai menjadi suatu faktor yang dapat mendorong karyawan dalam mematuhi aturan kerja yang diberikan oleh perusahaan dan baik untuk diimplementasi di mana pun perusahaan berada (Andika & Pane, 2018).

(Sumadhinata, 2018) menjelaskan bahwa definisi disiplin kerja merupakan parameter yang dipergunakan oleh setiap manajer dalam menjalin komunikasi dengan karyawan sehingga menjadikan mereka mampu memperbaiki dan lebih

sadar serta bersedia untuk mematuhi seluruh kebijakan dan norma sosial yang diberlakukan pada suatu perusahaan.

Pada tabel dibawah ini menjelaskan jadwal masuk serta jam keluar/ pulang karyawan di PT KAI.

Tabel 1. 1 Jadwal Kerja

Karyawan PT.Kereta Api Indonesia

HARI	JAM MASUK	JAM PULANG
SENIN	08.00 WIB	17.00 WIB
SELASA	08.00 WIB	17.00 WIB
RABU	08.00 WIB	17.00 WIB
KAMIS	08.00 WIB	17.00 WIB
JUM'AT	08.00 WIB	16.30 WIB

Sumber : PT.Kereta Api Indonesia (KAI) Divisi Regional (DIVRE) III Palembang

Dari tabel 1.1, terlihat bahwa hari kerja karyawan dimulai dari hari Senin hingga Jumat, dimana jadwal masuknya dimulai di jam 08.00 WIB, kemudian untuk jam pulang sendiri di hari Senin hingga Kamis yaitu jam 17.00 WIB, sementara di hari Jumat jam 16.30 WIB.

Afandi (2018), menjelaskan bahwa pemberian sanksi merupakan suatu mekanisme hukuman yang diberikan pada karyawan yang menjadi efek dari pelanggaran kerja yang sudah mendapatkan persetujuan dan kesepakatan dari manajemen perusahaan dengan setiap karyawan.

PT. Kereta Api Indonesia (KAI) Divisi Regional (DIVRE) III rute Palembang-Lampung-Lahat-Linggau. Perusahaan ini mempunyai karyawan yang cukup banyak sehingga dapat dikatakan mampu melayani konsumen secara maksimal. Berdasarkan observasi awal hal mendasar yang paling sering terjadi adalah masih ditemukan karyawan yang menjalankan tanggungjawabnya tidak dengan profesional, seperti keterlambatan di jam kerja yang telah ditentukan, kemudian karyawan tidak berada pada posisi kerjanya yang beralasan tidak jelas dan pulang kerja sebelum waktunya. Selain itu, banyak pegawai yang sering mengobrol atau membicarakan hal-hal yang tidak berkaitan dengan tanggung jawabnya di jam kerja sehingga mengganggu konsentrasi karyawan yang lain.

Kenyamanan saat bekerja juga menjadi faktor penting produktifitas yang tinggi, namun kenyamanan kerja disana sering terganggu karena ada oknum karyawan yang sering merokok didalam ruangan ber Ac pada saat jam kerja yang sering sekali mengganggu kenyamanan kerja karyawan yang lain. Kondisi tersebut dapat memengaruhi kinerja karyawan perusahaan. Apabila persoalan ini tidak segera diselesaikan, perusahaan akan mendapatkan kerugian. Salah satu upaya yang dapat dilaksanakan oleh pemimpin perusahaan dalam menyelesaikan persoalan tersebut yaitu melalui pemberian sanksi bagi karyawan untuk meningkatkan performa kerja karyawan. Agar karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan sesuai dan tepat, SDM harus diperhatikan dengan baik dan serius dari manajemen organisasi. Faktor berhasilnya suatu perusahaan dalam mencapai sasarannya sangat bergantung pada kapasitas serta kapabilitas karyawannya, selain kapabilitas pimpinan untuk mengarahkan bawahannya.

Pada instansi yang baik, tidak hanya dibutuhkan SDM yang kredibel, melainkan juga kedisiplinan kerja yang harus diperhatikan dengan sungguh-sungguh. Sikap disiplin dari karyawan sangat mempengaruhi performa organisasi secara menyeluruh. Selain itu, sanksi pada ketidakdisiplinan harus disesuaikan dengan jenis pelanggaran yang dilakukan karyawan.

Berikut data disiplin dan penerapan sanksi pegawai PT. KAI DIVRE III Palembang.

Tabel 1. 2 Data disiplin dan penerapan sanksi

No	Kategori Hukuman	Jenis Sanksi
1	Tingkat Pertama	Teguran tertulis yang berlaku 6 (enam) bulan Pemotongan tunjangan kinerja sebesar 10% selama 6 (enam) bulan
2	Tingkat Kedua	Pemotongan tunjangan kerja sebesar 20% sampai dengan 40% selama 6 (enam) bulan
3	Tingkat Ketiga	Pemotongan tunjangan kerja sebesar 60% selama 6 (enam) bulan Demosi
4	Tingkat Pelanggaran Berat	Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Sumber : PT Kereta Api Indonesia (KAI) Divisi Regional (DIVRE) III Palembang

Dari penjabaran di atas, maka penulis tertarik dalam melaksanakan penelitian yang berjudul **“DISIPLIN KERJA DAN PENERAPAN SANKSI TERHADAP KARYAWAN PT. KERETA API INDONESIA DIVISI REGIONAL III PALEMBANG”**.

1.2. Rumusan Masalah

Dari penjabaran pada latar belakang, maka persoalan yang akan dikaji pada penelitian ini, yaitu **“Bagaimana Penerapan Disiplin Kerja Dan Sanksi Pada Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (KAI) Divisi Regional (DIVRE) III Palembang”**.

1.3 Ruang Lingkup

a) **Objek Penelitian**

Disiplin kerja dan penerapan sanksi bagi pegawai PT. KAI DIVRE III Palembang.

b) **Subjek Penelitian**

Pegawai PT. KAI DIVRE III Palembang.

c) **Waktu dan Tempat Penelitian**

Penelitian dimulai pada tanggal 26 Juni 2023 – 1 November 2023 di PT. KAI DIVRE III Palembang.

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

Penelitian yang dilaksanakan mempunyai tujuan yaitu melihat Bagaimana tingkat disiplin kerja dan penerapan sanksi karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (KAI) Divisi Regional (DIVRE) III Palembang.

1.4.2 Manfaat Penelitian

Dari penelitian yang dihasilkan, penulis mengharapkan dapat memberikan berbagai manfaat, yaitu:

a) Instansi Terkait

Dapat digunakan sebagai acuan dan penunjang informasi untuk membantu kemajuan perusahaan di masa mendatang, terutama pada PT. KAI DIVRE III Palembang

b) Bagi penulis

Dapat memperluas pengetahuan dan wawasan terkait kedisiplinan dan menjadi media dalam mengukur pemahaman dan kemampuan yang didapatkan selama dalam masa perkuliahan dan Praktek Kerja Lapangan (PKL).

c) Pihak Lain

Dapat dijadikan acuan atau penambah referensi, khususnya mahasiswa yang melakukan penelitian mengenai kedisiplinan.

1.5 Metode Penelitian

Metode penelitian ialah pendekatan yang diterapkan dalam menunjukkan suatu realitas secara objektif dan validitas terhadap data-data yang diperoleh. Penelitian ini menerapkan pendekatan secara kualitatif. Sugiyono (2020:9) mendefinisikan metode kualitatif adalah pendekatan yang digunakan pada suatu studi untuk mengkaji objek secara alamiah, dimana peneliti menjadi alat ukur, teknik pengumpulan data dilaksanakan secara triangulasi (kombinasi), penganalisaan data dilakukan secara induktif, serta penelitian kualitatif yang dihasilkan memfokuskan pada makna yang diperoleh terhadap generalisasi data. Data yang dikaji yaitu data kualitatif yang memperlihatkan disiplin kerja dan sanksi pada pegawai PT. KAI DRIVE III Palembang.

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian diadakan di PT. KAI DIVRE III Palembang, yang bertempat di JL.Jenderal Ahmad Yani, 13 Ulu II, Kota Palembang, Sumatera selatan 30116.

1.5.2 Jenis Data Penelitian

Pada penyelesaian penelitian ini dibutuhkan berbagai data dan informasi secara lengkap. Berikut jenis data yang dibutuhkan:

1. Data primer ialah data penulis dapatkan dan himpun dari objek penelitian mencakup pengetahuan atau tanya jawab yang dilakukan dengan pimpinan atau pegawai.

2. Data sekunder ialah data didapat dari studi kepustakaan yang mencakup atas buku, jurnal, karya ilmiah dan sebagainya yang dapat berkaitan dengan persoalan penelitian.

1.5.3 Metode Analisis Data

Penelitian ini menerapkan jenis penelitian secara kualitatif. Bogdan dan Biklen dalam Sugiyono (2020:7), mendefinisikan metode kualitatif adalah data yang dihimpun dalam bentuk rangkaian kata atau beberapa gambar sehingga tidak berfokus dalam bentuk bilangan.

Data yang terhimpun setelah dilakukan analisis, maka akan dilakukan pendeskripsian sehingga dapat dipahami dengan mudah oleh pembaca.

1.5.4 Metode Pengumpulan Data

- a) Wawancara ialah bentuk interaksi yang secara langsung dilakukan peneliti dan responden, dimana interaksi yang terbentuk karena adanya suatu pertanyaan yang diberikan peneliti dan dijawab oleh responden sehingga dapat membantu kelengkapan data yang diperlukan dalam penelitian ini.
- b) Observasi ialah peninjauan yang secara langsung dilaksanakan di lapangan.
- c) Studi kepustakaan ialah mengkaji beberapa referensi seperti buku atau temuan studi terdahulu yang relevan yang dapat mendukung landasan teori terkait persoalan yang akan dibahas.

1.6 SISTEMATIKA PENULISAN LAPORAN

Pada penelitian yang dilaksanakan, terdapat 4 bab yang setiap babnya memiliki penjabaran tersendiri, yakni:

BAB I. PENDAHULUAN

Bab ini berisikan penguraian latar belakang, persoalan yang dirumuskan, tujuan dan manfaat dari penelitian, metode yang digunakan, dan sistematika penulisan.

BAB II. GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini berisikan penguraian atas gambaran secara umum dari perusahaan, sejarah secara singkat, struktur organisasi dan kegiatan dari perusahaan.

BAB III. PEMBAHASAN

Bab ini berisikan penguraian Disiplin Kerja Dan Penerapan Sanksi Terhadap Karyawan PT. KAI DIVRE III Palembang.

BAB. IV PENUTUP

Bab ini berisikan simpulan beserta saran yang dibentuk penulis dengan maksud dapat menjelaskan secara singkat penyelesaian persoalan yang dihasilkan pada objek penelitian

