

Strategi Meningkatkan Disiplin Karyawan PT. Akur Pratama

Desi Yuliatwati

Program Studi Manajemen, STIE STEMBI, desiyuliatwati9@gmail.com

Abstrak

Tujuan untuk mendapat gambaran dalam meningkatkan strategi disiplin karyawan pada perusahaan, mengetahui hambatan dalam pelaksanaan strategi kedisiplinan, serta solusi dalam peningkatan disiplin karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai

Desain/Metode Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif, yaitu metode dengan prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan keadaan subjek atau objek penelitian seseorang, pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau sebagaimana adanya.

Temuan hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan pembinaan karyawan dalam strategi meningkatkan disiplin karyawan adalah dengan adanya pelatihan karyawan, pemberian reward dan punishment terhadap karyawan, serta menciptakan lingkungan perusahaan yang nyaman, sehingga karyawan akan memberikan dampak positif terhadap perusahaan guna dalam mencapai tujuan perusahaan tersebut

Implikasi Teoritis hasil penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan program studi manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia, tujuan praktis strategi meningkatkan disiplin karyawan bermanfaat bagi pencapaian perusahaan di PT. Akur Pratama dalam mencapai tujuannya

Originialitas penelitian ini membahas strategi meningkatkan kedisiplinan karyawan yang di terapkan di PT. Akur Pratama

Tipe Penelitian Studi Empiris

Kata Kunci : Peningkatan, Disiplin kerja, Karyawan

I. Pendahuluan

Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak dibidang industri maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah di tetapkan sebelumnya. Satu hal yang harus di perhatikan bersama bahwa keberhasilan berbagai aktifitas di dalam perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung kepada teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana atau pun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia. Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Hal ini memaksa setiap perusahaan harus dapat bekerja dengan lebih efisien, efektif, dan produktif. Dalam rangka menciptakan sumberdaya manusia yang berkualitas dibutuhkan penerapan disiplin kerja yang tinggi.

Disiplin kerja karyawan merupakan salah satu kunci sukses bagi keberhasilan sebuah perusahaan. Disiplin kerja yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Kedisiplinan karyawan perlu di lakukan penangan secara jelas karena pada dasarnya mencerminkan prestasi kerja karyawan itu sendiri. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugasnya yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan. Begitu penting kedisiplinan karyawan sehingga perusahaan selalu berupaya agar karyawan selalu meningkatkan tingkat kedisiplinannya yang juga merupakan upaya prestasi kerjanya.

Faktor disiplin memegang peranan yang amat penting dalam pelaksanaan kerja karyawan. Seorang karyawan yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap

bekerja dengan baik walaupun tanpa diwaspadai oleh atasan. Seorang karyawan yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Demikian juga karyawan yang mempunyai kedisiplinan akan mentaati peraturanyang ada di dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan. Pada akhirnya karyawan yang mempunyai kedisiplinan yang tinggi akan mampu melaksanakan perkerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Bagi suatu perusahaan, dalam mempertahankan kelangsungan hidupnya selalu di pengaruhi oleh beberapa faktor yang berkaitan dengan kepegawaian, salah satu adalah strategi kedisiplinan oleh sebuah perusahaan.

PT. Akur Pratama adalah sebuah perusahaan ritel modern asli indonesia dengan format supermarket dan departemen store. Berdiri pada tanggal 28 Oktober 1982 dengan misi memenuhi kebutuhan masyarakat agar tetap menjadi pilihan utama bagi indonesia. Paradigma yogya di artikan sebagai kerangka nilai-nilai yang akan di kembangkan dengan sejarah perusahaan dan dijungjung tinggi oleh karyawan dilingkungan perusahaan. Maka dari itu keberhasilan suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatan perasionalnya, tidak lepas dari sumber daya manusia yang dimilikinya, sebab hal tersebut dapat memberikan dampak yang baik positif bagi upaya pencapaian tujuan perusahaan.

Pelaksanaan program kedisiplinan yang dijalankan didalam perusahaan akan membantu mengarahkan dan mengontrol segala tindakan dan perilaku para akaryawan untuk selalu ada dalam ketentuan-ketentuan yang telah menjadi bagaimana pelaksanaan kedisiplinan yang harus dilakukan dan apakah upaya pelaksanaan kedisiplinan karyawan ini akan menjadikan para karyawan untuk selalu bertanggung jawab, bekerja tepat waktu, efektif dan efisien. Selain itu, perusahaan harus memperhatikan sejauh mana strategi peningkatan kerja yang di terapkan akan memberikan suatu timbal balik yang positif dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

II. Kajian Teori

Disiplin Kerja

Disiplin merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu perusahaan. Dikatakan sebagai faktor yang penting karena disiplin akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan. Semakin tinggi disiplin karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang di capai. Disiplin adalah cerminan besarnya tanggung jawab karyawan dalam melakukan tugas – tugasnya yang di berikan untuk mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.

Pada umumnya disiplin yang baik apabila karyawan datang ke perusahaan dengan teratur dan tepat waktu. Mereka berpakaian serba baik pada tempat bekerjanya. Mereka menggunakan bahan – bahan dan perlengkapan dengan hati – hati. Mereka menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang memuaskan dan mengikuti cara kerja yang di tentukan oleh perusahaan dan menyelesaikan dengan sangat baik (Hasibuan,2000:190).

Menurut Rivai & Sagala (2013:825) disiplin kerja adalah suatu alat yang yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku disuatu perusahaan. Sejalan dengan Rivai & Sagala, bagi sintaasih & wiratama (2013:129) disiplin kerja adalah merupakan tindakan manajemen untuk mendorong kesadaran dan kesediaan anggotanya untuk mentaati semua peraturan yang telah di tentukan oleh organisasi atau perusahaan atau norma-norma sosial yang berlaku secara sukarela.

Menurut hasibuan (2007:193) disiplin kerja mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Dengan paparan tersebut disiplin kerja memang dibutuhkan untuk suatu perusahaan dalam kaitannya untuk mempermudah dan melancarkan perusahaan dalam mencapai tujuannya, karena disiplin kerja yang tertanam pada setiap karyawan akan memberikan kesediaan mereka dalam mematuhi dan menjalankan aturan yang telah di tetapkan demi memajukan perusahaan. Kedisiplinan harus di tegaskan dalam suatu organisasi perusahaan.

Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Maka, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Menurut Rivai & Sagala (2013:824) semakin baik disiplin yang dilakukan oleh karyawan disuatu perusahaan, maka semakin besar prestasi kerja yang dapat di hasilkan. Sebaliknya, tanpa disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil optimal. Tiap perusahaan pasti mempunyai startegi masing-masing dalam menjalankan kedisiplinan. Akan tetapi pada akhirnya, mereka mempunyai tujuan yang tidak jauh berbeda, yaitu ingin membentuk moral kerja dan membentuk kesadaran para karyawannya agar selalu bekerja dengan diikuti rasa disiplin yang tinggi terhadap perusahaan. Oleh karena itu mereka harus diatur dan diarahkan diantaranya dengan pengawaasan dan motivasi dari pemimpin agar bekerja secara giat, serta menumbuhkan rasa memiliki terhadap perusahaan. Hal ini dapat dicapai bila karyawan memiliki rasa memiliki rasa disiplin dan tanggung jawab yang tinggi terhadap diri pribadi dan perusahaan. Maka dari itu, pelaksanaan disiplin secara tidak langsung akan berdampak positif terhadap peningkatan moral kerja karyawan, sebab pemberian sanksi atau hukuman bagi karyawan yang dinilai tidak disiplin, akan memicu karyawan untuk selalu patuh terhadap aturan-aturan perusahaan.

Terdapat empat prespektif daftar yang menyangkut disiplin kerja menurut Rivai & Sagala (2013:825-826). Keempat prespektif tersebut antara lain; 1). Disiplin Retributif (Retributive Discipline), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah; 2). Disiplin Korektif (Corrective Discipline), yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilaku-perilaku yang tidak tepat; 3). Perspektif hak-hak individu (Individu Rights Perspective), yaitu berusaha melindungi hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner; 4). Perspektif Utilitarian (Utilitarian Perspective), yaitu berfokus pada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi –konsekuensi tindakan disiplin melibuh dampak –dampak negatifnya.

Menurut sastrohadiwijoyo (2001:230), jenis-jenis disiplin kerja ada dua, yaitu; 1). Self Disiplin, disiplin timbul karena seseorang merasa terpenuhi kebutuhannya yang dan telah menjadi bagian dari perusahaan, sehingga orang akan tergugah hatinya untuk sadar dan secara sukarela mematuhi segala peraturan yang berlaku; 2). Command Disiplin, disiplin ini tumbuh bukan dari perasaan ikhlas, akan tetapi timbul karena adanya paksaan/ancama orang lain. dalam setiap organisasi, yang diinginkan pastilah jenis disiplin yang pertama yaitu datang karena kesadaran. Akan tetapi kenyataan selalu menunjukkan bahwa disiplin itu lebih banyak disebabkan oleh adanya semacam paksaan dari luar.

Disiplin mengacu pada pola tingkah laku dengan ciri-ciri sebagai berikut; 1). Adanya hasrat yang kuat untuk melaksanakan sepenuhnya apa yang sudah menjadi aturan yang berlaku; 2). Adanya perilaku yang terkendali; 3). Adanya ketaatan. Untuk mengetahui ada atau tidaknya disiplin kerja seorang karyawan dapat dilihat dari ; 1). Kepatuhan pegawai terhadap peraturan yang berlaku, termasuk tepat waktu dan tanggungjawab terhadap pekerjaannya; 2). Bekerja sesuai dengan prosedur yang ada; 3). Pemeliharaan sarana dan prasarana kantor yang baik.

Siswanto (2005:291) berpendapat bahwa faktor-faktor dari disiplin kerja itu ada 5 faktor yaitu; 1). Frekuensi kehadiran, salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan. Semakin tinggi frekuensinya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka karyawan tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi; 2). Tingkat kewaspadaan, pegawai yang dalam melakukan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya; 3). Ketaatan pada standar kerja, dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja dapat dihindari; 4). Ketaatan pada peraturan kerja, dimaksud demi kenyamanan dan kelancaran bekerja; 5). Etika kerja, diperlukan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana nyaman, harmonis, saling menghargai antar sesama karyawan.

III. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan penelitian kualitatif, yaitu metode dengan prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan keadaan subjek atau objek penelitian

seseorang, pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau sebagaimana adanya. Dalam penelitian ini adalah karyawan dari PT. Akur Pratama, sedangkan objek dalam penelitian ini adalah peningkatan disiplin karyawan PT. Akur Pratama. Perusahaan yang bergerak dibidang Ritel yang beralamatkan Jl. Holis Raya No. 460-462 Bandung. Dalam pengumpulan data penulis melakukan metode observasi secara langsung, wawancara dengan data primer dan sekunder dan dengan metode analisis deskriptif. Sumber data informan melalui wawancara manajer Personalia dan Karyawan.

IV. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, strategi dalam meningkatkan disiplinkerja, maka dapat diperoleh hasil; 1). Menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, lingkungan kerja yang bersih, nyaman, dan kondusif merupakan lingkungan kerja yang diharapkan oleh setiap pekerja. Dengan lingkungan kerja yang kondusif maka akan mendorong karyawan untuk bereksprosi dan memberikan ide-ide baru; 2). Reward dan Punishmen membuat banyak peraturan seringkali dianggap langkah yang jitu untuk menertibkan atau mendisiplinkan karyawan. Namun, dengan terlalu banyaknya peraturan justru akan membuat karyawan stress, misalnya, terlambat sekali langsung mendapatkan SP1. Akan lebih baik dan bijak jika menerapkan sistem reward dan punishment. Dengan cara memberikan reward atas hasil positif yang dicapai karyawan, meskipun bentuknya kecil; 3). Pelatihan secara periodik, meningkatkan disiplin dan kinerja karyawan juga dapat dilakukan melalui pelatihan karyawan yang dilakukan secara periodik. Pelatihan karyawan ini akan me-refresh sekaligus meng-upgrade skill karyawan sehingga mereka semakin termotivasi untuk meningkatkan kedisiplinan dan kinerja mereka.

Terdapat tiga konsep dalam pelaksanaan tindakan disiplin, yaitu : 1). Aturan Tungku Panas, menurut pendekatan ini, tindakan disipliner harus lah memiliki konsekuensi yang analog. Pendekatan ini menyegerakan tindakan disipliner, lalu memberikan peringatan (*warning*) sebelum terjadinya tindakan indisipliner, memberikan hukum yang konsisten dan hukuman tersebut tanpa membedakan siapa yang melanggar atau melakukan tindakan indisipliner; 2). Disiplin progresif, dalam penerapannya setiap pelaku pelanggaran yang melakukan pengulangan, akan dijatuhkan hukuman yang semakin berat. Misalkan seorang karyawan pemalsuan jam kehadiran, pertama dia di berikan teguran lisan, jika masih dilakukan, karyawan tersebut diberikan surat peringatan, dan semakin sering dilakukan karyawan itu akan diberikan sanksi dan hukuman yang berat. Dengan kata lain dilakukan bertahap dan masih memberikan kesempatan dalam memperbaiki diri; 3). Disiplin positif, dalam konsep disiplin positif percaya bahwa hukuman seringkali hanya membuat mereka takut, dan bahkan membenci hukuman itu sendiri dan nantinya mencari cara agar dapat memalsukan tindakannya. Maka dari itu tindakan disiplin positif mendorong karyawan memantau perilaku mereka sendiri dan memangku konsekuensi yang nantinya akan mereka tanggung yang diakibatkan dari tindakan mereka sendiri.

Adapun upaya peningkatan disiplin kerja pegawai, diantaranya; 1). Pendekatan Negatif, dalam pendekatan negatif ini, hukuman dijatuhkan kepada si pelanggar dengan tujuan supaya tidak melakukan kesalahan. Jika ternyata ia membuat kesalahan lagi, ia akan di hukum lebih berat lagi. Tujuan dari penjatuhan hukuman adalah untuk memberi peringatan kepada orang lain supaya jera tidak melanggar peraturan, dan si pelanggar akan menerima ganjaran hukuman yang lebih berat. Hal ini di jalankan sesuai pelanggaran dan seringnya pelanggaran dilakukan. Tingkat dan jenis sanksi pelanggaran kerja yang umumnya berlaku dalam suatu perusahaan; Sanksi pelanggaran ringan dengan jenis seperti teguran lisan, teguran tertulis, pernyataan tidak puas secara tertulis;. Sanksi pelanggaran sedang seperti penundaan kenaikan gaji, penurunan gaji, penundaan kenaikan pangkat, Sanksi pelanggaran berat seperti penurunan pangkat, pembebasan dari jabatan, pemberhentian, pemecatan. 2). Pendekatan positif, pendekatan positif ini bedara dibawah satu fasalfah yang menggarisi bahwa tujuan disiplin adalah untuk memperbaiki, lebih dari pada hanya menjatuhkan hukuman. Pendekatan

sifatpun menjadi positif jika benar-benar hak itu dijalankan dibawah fasalfah yang bertujuan untuk memperbaiki. Salah satu untuk menjalankan pendekatan disiplin yang positif adalah dengan menjelaskan tuntutan kerja dan peraturan-peraturan kerja. cara dalam memberikan pendekatan positif adalah memberi nasehat, mengurangi jam kerja, ataupun menyusun jadwal kerja yang tidak terlalu ketat, lebih selektif memilih pegawai, menempatkan pegawai pada posisi yang tepat, membuat peraturan/disiplin masa percobaan, bukan pemecatan; 3). Pelaksanakan program latihan atau melatih kembali. 4). Menciptakan suasana yang nyaman, titik tolak dari disiplin yang sehat adalah menghormati wewenang. Jika seseorang pimpinan melaksanakan tugas dan tanggung jawab nya dengan bai, menghormati perasaan para bawahannya, memenuhi kebutuhan-kebutuhan bawahan itu, melatih mereka melaksanakan tugas dan kepada mereka diberitahu tugas dan tanggung jawab, maka dengan cara yang sama pula mereka akan menghormati pimpinan mereka. Untuk menciptakan suasana kerja yang baik sebagai berikut: 1). Perusahaan harus mampu mengetahui bahwa karyawan telah memahami peraturan-peraturan perusahaan; 2). Jalankan peraturan dengan konsisten; 3). Tentukan tindakan itu tepat, bukan berupa hukuman

Dalam konteks disiplin, makna keadilan harus di rawat dengan konsisten. Jika menghadapi tantangan tindakan disipliner, perusahaan harus dapat membuktikan bahwa karyawan yang terlibat dalam kelakuan yang baik tidak patut di hukum. Untuk mengelola disiplin diperlukan adanya standar disiplin yang digunakan untuk menentukan bahwa karyawan telah diperlakukan secara wajar sebagai berikut: 1). Standar Disiplin, beberapa standar disiplin berlaku bagi semua pelanggaran aturan, apakah besar atau kecil. Semua tindakan disipliner perlu mengikuti prosedur minimum. Karyawan yang melanggar aturan diberi kesempatan untuk memperbaiki perilaku mereka. Para manajer perlu mengumpulkan sejumlah bukti untuk membenarkan disiplin. Bukti ini harus secara hati-hati didokumentasikan sehingga tidak bisa untuk diperdebatkan. Sebagai suatu model bagaimana tindakan disipliner harus di atur adalah : 1). Apabila seorang karyawan melakukan suatu kesalahan, maka karyawan harus konsekuen terhadap peraturan pelanggaran: 2). Apabila tidak dilakukan secara konsekuen berarti karyawan tersebut melecehkan peraturan yang telah ditetapkan, ke dua hal diatas berakibat pemutusan hubungan kerja dan karyawan harus menerima hukuman tersebut; 3). Penegakan standar disiplin, jika pencatatan tidak adil atau sah menurut undang-undang atau pengecualian tenaga kerja sesuka hati. Untuk itu pengadilan memerlukan bukti dari perusahaan untuk membuktikan sebelum karyawan di tindak. Standar kerja tersebut di tuliskan dalam kontrak kerja.

Indikator-indikator yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut : 1). Kepatuhan pada peraturan; 2). Efektif dalam bekerja; 3). Tindakan korektif; 4). Kehadiran tepat waktu; 5). Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Proses strategi disiplin kerja terdiri dari sembilan komponen aturan umum PT. Akur Pratama yang harus dipatuhi dan ditaati oleh seluruh karyawan. sembilan komponen tersebut tertuang dalam uraian peraturan karyawan PT. Akur Pratama sebagaimana karyawan diharuskan untuk : 1). Mengisi daftar hadir (absen finger print) setiap masuk, istirahat keluar, istirahat masuk, dan pulang; 2). Pengisian daftar hadir tidak dapat diwakilkan oleh karyawan lain; 3). Jam operasional kerja pukul; Jam I : 06.00-14.00, Jam II : 07.30-15.30, Jam III: 14.00-21.30, Jam IV : 14.00-22.00, 4). Keterlambatan masuk kerja atau meninggalkan tempat kerja tanpa alasan yang dapat diterima dianggap melanggar peraturan perusahaan; 5). Jika karyawan dalam keadaan sakit wajib memberikan surat keterangan dari dokter, jika tidak maka ketidakhadirannya dianggap mangkir; 6). Setiap karyawan dilarang membawa barang-barang milik perusahaan, seperti alat-alat kantor tanpa seijin perusahaan ; 7). Dilarang melakukan tindakan asusila dalam lingkungan perusahaan; 8). Dilarang melakukan perbuatan-perbuatan yang dapat mengganggu keamanan dan ketertiban ;9). Dilarang melakukan perbuatan-perbuatan yang dapat merusak nama baik perusahaan.

Faktor-faktor yang menjadi kendala dalam strategi peningkatan disiplin kinerja di PT. Akur Pratama sebagai berikut : 1). Kurang tegasnya sanksi yang di berikan, sanksi yang diberikan secara tegas bilamana seorang karyawan terbukti melakukan pelanggaran disiplin dengan tujuan untuk memberikan efek jera dan shock terapi agar karyawan lain tidak meniru atau melakukannya. Dan juga agar tidak melakukan pelanggaran disiplin hukuman yang lebih

berat lagi. Oleh karena itu setiap perusahaan dan pemimpin yang berwenang menghukum wajib memeriksa terlebih dahulu lebih seksama terhadap karyawan yang melakukan pelanggaran disiplin; 2). Lunturnya kedisiplinan karyawan, bagi seorang karyawan kedisiplinan harus menjadi acuan hidupnya. Dalam melaksanakan tugasnya, karyawan harus mampu mengendalikan diri sehingga suasana kerja berjalan harmonis, namun kenyataan yang berkembang sekarang justru jauh dari kata sempurna. Masih banyak karyawan yang melakukan pelanggaran disiplin dengan berbagai cara. Bagi perusahaan, disiplin mencakup unsur-unsur ketaatan, kesetiaan, kesungguhan dalam menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Peraturan disiplin karyawan adalah peraturan yang mengatur mengenai kewajiban, larangan, sanksi apabila kewajiban tidak di taati.

Disiplin yang datang dari individu sendiri adalah disiplin yang berdasarkan atas kesadaran individu sendiri bersifat spontan. Disiplin ini merupakan disiplin yang sangat diharapkan oleh sebuah perusahaan karena disiplin ini tidak memerlukan perintah atau teguran langsung. Disiplin berdasarkan perintah yang dijalankan karena adanya sanksi atau ancaman hukuman. Dengan demikian orang yang melaksanakan disiplin ini karena takut terkena sanksi atau hukuman, sehingga disiplin dianggap sebagai alat untuk menuntut pelaksanaan tanggung jawab.

Dalam pembahasan sebelumnya adapun salah satu alternatif sebagai upaya yang perlu di tempuh dalam rangka mengurangi jumlah pelanggaran disiplin dan tetap menerapkan strategi peningkatan kedisiplinan karyawan diantaranya: 1). Melakukan sosialisasi memberikan penyegaran tentang peraturan-peraturan yang berkaitan dengan disiplin karyawan; 2). Memberikan sanksi/tindakan secara tegas bilamana seorang karyawan terbukti melakukan pelanggaran disiplin tujuannya untuk memberikan efek jera dan shock terapi agar karyawan lain tidak meniru atau melakukannya., dan juga agar tidak melakukan pelanggaran yang hukumannya lebih berat lagi; 3). Setidaknya perusahaan ataupun pimpinan bertanggung jawab mengawasi dan dan melakukan pembinaan dilingkungan kerjanya mengenai kedisiplinan, misalnya bilamana stafnya melanggar tindakan disiplin, setidaknya segera elakukan pendekatan untuk menanyakan permasalahan yang dihadapi dan permasalahan yang menyebabkan yang bersangkutan tidak disiplin.

V. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di PT. Akur Pratama, maka dapat di kemukakan beberapa kesimpulan sebagai berikut : 1). Pelaksanaan pembinaan karyawan dilakukan dari pelatihan; 2). Pelaksanaan monitoring karyawan yang baik; 3). Pengawasan kehadiran dan jam pulang karyawan. Faktor penghambat nya yaitu rendahnya tingkat disiplin karyawan, sehingga dalam mencapai tujuannya perusahaan haru mampu menguakan komitmen dengan karyawan dalam strategi kedisiplinan kinerja yang telah di terapkan.

Dari uraian diatas dapat diketahui bahwa strategi disiplin kerja di PT. Akur Pratama disarankan dengan adanya kurang disiplin kerja karyawan diharapkan agar perusahaan atau pimpinan serius dan tegas dalam mengawasi pelaksanaan tugas dan tanggung jawab karyawan, membina agar karyawan lebih meningkatkan disiplin kinerja, meningkatkan komitmen terhadap strategi kedisiplinan yang telah di terapkan pada perusahaan, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangku Negara, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. RemajaRosdakarya
- Hasibuan, Malayu SP 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta:PT Bumi Aksara
- Rivai, Veithzal dan Ella Djauhari Sagala, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* , Rajawali Pers, Jakarta
- Rivai Veithzal, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari teori ke praktik*, edisi pertama, penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.