

TINJAUAN TENTANG PENERAPAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA PT BARATA INDONESIA (PERSERO) PABRIK MEDAN

Demak Maria Lusiana¹, Erwinsyah Simanungkalit²,
Irwan Musriza Harahap³

Jurusan Administrasi Niaga

Politeknik Negeri Medan

admniaga@polmed.ac.id¹, erwinsyahsimanungkalit@polmed.ac.id²,

irwanharahap@polmed.ac.id³

ABSTRACT: Work discipline is one of the keys to the success of a company in achieving its goals. Employees who carry out good work discipline will affect their level of achievement. Qualified employees are seen from the work achievement they have achieved. Thus, work discipline is very necessary to support a company in achieving its goals effectively and efficiently. The purpose of writing this final assignment is to find out the application of employee work discipline at PT Barata Indonesia (Persero) Pabrik Medan. In writing this final assignment using three methods of data collection, namely observation, interviews and documents. Data types and sources are primary sources and secondary sources. The data analysis technique used is qualitative descriptive analysis techniques. Based on the results of the analysis and evaluation of the data carried out it can be concluded that PT Barata Indonesia (Persero) Pabrik Medan is already good at implementing work discipline that can be seen through working hours, work clothes and how employees behave at work and things that are prohibited from employees during work. In addition, employees who violate the rules will be subjected to verbal sanctions, warning letters, suspension, and termination of employment and employees who excel will be given an award.

Keywords: Discipline, Employee, Company

A. PENDAHULUAN

Manusia adalah makhluk ciptaan Tuhan yang diberikan kehendak bebas. Kehendak bebas memberikan manusia kemampuan untuk berpikir dan memilih tindakan menurut kehendaknya sendiri, hal ini terkait dengan konsep manusia adalah makhluk individu. Namun, manusia juga adalah makhluk sosial yang artinya manusia tidak dapat hidup sendiri dan butuh berinteraksi dengan orang lain. Dalam menjalankan kehidupan sehari-hari sebagai makhluk sosial manusia membutuhkan peraturan dan ketentuan baik dalam bertindak, berpikir dan bekerja. Hal tersebut berfungsi untuk mengatur dan menertibkan setiap kegiatan dan perilaku manusia dimanapun berada.

Untuk memenuhi kebutuhannya manusia harus bekerja. Hal tersebut menuntut adanya penyesuaian diri dari tiap individu terhadap segala ketentuan dan peraturan yang telah ditetapkan dalam dunia kerja salah satunya di perusahaan.

Perusahaan adalah suatu organisasi yang memerlukan tenaga kerja untuk mengelola, menggerakkan, dan menggunakan sumber daya (input) untuk menghasilkan barang atau jasa (output) dengan tujuan untuk memperoleh laba. Disiplin merupakan bentuk kepatuhan dan ketaatan terhadap segala ketentuan yang telah ditetapkan. Disiplin erat hubungannya dengan sanksi apabila manusia tidak menaati peraturan yang telah disepakati. Sanksi tersebut digunakan untuk meningkatkan kedisiplinan agar diterapkan dengan maksimal.

Untuk mengontrol dan menertibkan sumber daya manusia dalam bekerja diperlukan disiplin kerja. Disiplin kerja pada dasarnya merupakan cerminan yang menunjukkan tanggung jawab pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan dan menyelesaikannya tepat pada waktunya, tingkat keterlambatan yang rendah, tingkat ketidakhadiran yang rendah serta menaati peraturan yang lain yang berlaku. Disiplin harus diterapkan dengan konsisten. Disiplin kerja merupakan kunci kesuksesan untuk perusahaan dalam mencapai tujuannya secara efektif dan efisien.

Untuk mewujudkan disiplin yang baik, dimulai dari tingkat kesadaran serta kesediaan pegawai untuk melakukannya tanpa paksaan. Upaya untuk meningkatkan kesadaran disiplin kerja pegawai adalah dengan cara pimpinan harus memberikan program orientasi kepada para pegawai yang baru pertama bekerja di perusahaan dan peraturan secara rinci termasuk peraturan yang sering dilanggar juga sanksi yang berlaku. Sikap dari pimpinan perusahaan juga merupakan upaya untuk meningkatkan tingkat disiplin. Pemimpin yang baik akan memimpin dengan tegas, bukan berarti otoriter. Pemberian motivasi kepada pegawai merupakan gambaran pemimpin yang baik tetapi untuk yang otoriter, pegawai akan merasa terpaksa melakukan disiplin, dan ketika pimpinan tersebut tidak berada di perusahaan, maka peraturan yang telah ditetapkan tidak akan berjalan sebagaimana mestinya. Dengan adanya pemberian motivasi semangat pegawai untuk bekerja dengan benar akan terwujud.

Untuk menjadi perusahaan yang mampu bersaing di era persaingan bebas diperlukan pegawai yang berkualitas. Pegawai yang berkualitas dilihat dari prestasi kerja yang dicapainya. Semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi juga prestasi kerja yang dicapainya. Adapun peraturan dan ketentuan yang dibuat oleh perusahaan adalah untuk meningkatkan mutu perusahaan. Oleh sebab itu, disiplin sangat mempengaruhi pertumbuhan dan perkembangan sebuah perusahaan. Sebagai gambaran, apabila perusahaan hanya memperhatikan tentang teknologi yang canggih, keahlian pegawai, dan pengembangan pegawai tanpa memperhatikan disiplin kerja pegawai, maka hal tersebut tidak akan menghasilkan output yang maksimal.

PT Barata Indonesia (Persero) Pabrik Medan adalah sebuah perusahaan BUMN yang bergerak dalam bidang EPC (Engineering, Procurement, Construction). Perusahaan sangat mengharapkan setiap individu dapat menciptakan disiplin yang tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Pelanggaran peraturan yang paling sering terjadi adalah keterlambatan beberapa pegawai dalam masuk kerja sesuai jam mulai operasional kantor, terlambat dalam melaksanakan apel pagi khusus pegawai organik di hari rabu terutama apabila pimpinan tertinggi di PT Barata Indonesia (Persero) Pabrik Medan yaitu manajer pabrik tidak ditempat atau sedang diluar kota. Dalam hal ini tingkat keseradan dalam melakukan disiplin kerja untuk beberapa pegawai belum

maksimal.

Melihat latar belakang diatas, dan menyadari bahwa begitu pentingnya disiplin kerja untuk sebuah perusahaan, membuat penulis tertarik untuk mengkaji “Tinjauan Tentang Penerapan Disiplin Kerja Pegawai pada PT Barata Indonesia (Persero) Pabrik Medan”.

B. TINJAUAN PUSTAKA

Setiap perusahaan menginginkan agar tujuannya tercapai. Untuk mewujudkan hal tersebut, keteraturan adalah ciri utama dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan ketidakhati-hatian, sendau gurau dan pencurian. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu perusahaan. Untuk mendapatkan gambaran mengenai pengertian disiplin kerja, berikut pernyataan yang diberikan oleh para ahli.

Hasibuan (2016: 193) menyatakan, “Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Menurut Sutrisno (2016: 86), “Disiplin kerja merupakan disiplin yang menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan”. Menurut Thoha (2016: 80), “Disiplin kerja adalah salah satu tolak ukur dari kehadiran dan kepulangan pegawai tepat waktu sesuai dengan jadwal yang ditentukan, ketepatan dalam melaksanakan tugas kerja atau lebih menekankan pada output”.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja adalah disiplin yang dilakukan oleh seorang karyawan untuk menaati semua peraturan dan ketentuan yang berlaku diperusahaan baik itu dari sisi jam kerja, penyelesaian tugas, dan disiplin kerja juga merupakan alat yang digunakan para atasan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada karyawan agar mereka bersedia mengubah perilaku dari indiscipliner menjadi karyawan yang disiplin.

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan suatu organisasi. Menurut Hasibuan (2016: 194) berikut ini adalah indikator-indikator disiplin kerja:

1. Tujuan dan Kemampuan. Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. Akan tetapi, jika pekerjaan itu diluar kemampuannya atau jauh di bawah kemampuannya maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan rendah. Misalnya, pekerjaan untuk karyawan berpendidikan SMU ditugaskan kepada seorang sarjana atau pekerjaan untuk sarjana ditugaskan bagi karyawan berpendidikan SMU. Jelas, karyawan bersangkutan kurang berdisiplin dalam melaksanakan pekerjaan itu. Disinilah letak pentingnya asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.
2. Teladan Pimpinan. Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh

para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang berdisiplin. Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik jika ia sendiri kurang disiplin. Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani bawahannya. Hal inilah yang mengharuskan pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik agar para bawahan pun mempunyai disiplin yang baik pula.

3. **Balas Jasa.** Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik, perusahaan harus memberikan balas jasa yang relatif besar. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarga. Jadi, balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan. Artinya, semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan karyawan. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil kedisiplinan karyawan menjadi rendah. Karyawan sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.
4. **Keadilan.** Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan ingin diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.
5. **Waskat.** Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya. Dengan waskat, atasan secara langsung dapat mengetahui kemampuan dan kedisiplinan setiap individu bawahannya, sehingga konduite setiap bawahan dinilai objektif. Waskat bukan hanya mengawasi moral kerja dan kedisiplinan karyawan saja, tetap juga harus berusaha mencari sistem kerja yang lebih efektif untuk mewujudkan tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat. Dengan sistem yang baik akan tercipta internal kontrol yang dapat mengurangi kesalahan-kesalahan dan mendukung kedisiplinan serta moral kerja karyawan.
6. **Sanksi Hukuman.** Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang. Berat/ringannya sanksi

hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan. Sanksi hukuman seharusnya tidak terlalu ringan atau terlalu berat supaya hukuman itu tetap mendidik karyawan untuk mengubah perilakunya. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan yang indisipliner, bersifat mendidik, dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan.

7. Ketegasan. Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Sebaliknya apabila pimpinan kurang tegas atau tidak menghukum karyawan yang indisipliner, sulit baginya untuk memelihara kedisiplinan bawahannya, bahkan sikap indisipliner karyawan semakin banyak karena mereka beranggapan bahwa peraturan dan sanksi hukumannya tidak berlaku lagi. Pimpinan yang tidak tegas menindak atau menghukum karyawan yang melanggar peraturan, sebaiknya tidak usah membuat peraturan atau tata tertib pada perusahaan tersebut.
8. Hubungan Kemanusiaan. Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertical maupun horizontal yang terdiri dari direct single relationship, direct group relationship, dan cross relationship hendaknya harmonis. Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertikal maupun horizontal di antara semua karyawannya. Terciptanya human relationship yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Jadi, kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

Menurut Mangkunegara (2017: 129), ada dua bentuk disiplin kerja, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif. 1) Disiplin Preventif. Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan. Pemimpin perusahaan mempunyai tanggung jawab dalam membangun iklim organisasi dengan disiplin preventif. Begitu pula pegawai harus dan wajib mengetahui, memahami semua pedoman kerja serta peraturan-peraturan yang ada dalam organisasi. Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Jika sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja. 2) Disiplin Korektif. Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan

peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2016: 89), faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah sebagai berikut:

1) Besar atau kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa bahwa kerja keras yang dilakukannya akan mendapatkan balas jasa yang setimpal dengan jerih payah yang telah diberikan pada organisasi atau perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja dengan tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi, bila karyawan merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka usaha kerja yang dilakukan akan terganggu, dan berusaha untuk mencari tambahan penghasilan lain di luar atau dalam, sehingga menyebabkan ia sering mangkir, sering minta izin ke luar, atau memanfaatkan pekerjaannya sebagai sarana untuk menambah penghasilan. Dengan kata lain, dengan pemberian kompensasi yang mencukupi, sedikit banyak akan membantu karyawan untuk bekerja dengan tenang, karena dengan menerima kompensasi yang wajar, kebutuhan primer mereka akan dapat terpenuhi. 2) Keteladanan pemimpin sangat penting sekali, karena dalam suatu perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pemimpin dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan. Misalnya, bila aturan jam kerja pukul 08.00, maka si pemimpin tidak akan masuk kerja terlambat dari waktu yang sudah ditetapkan. Peranan keteladanan pemimpin sangat berpengaruh besar dalam perusahaan, bahkan sangat dominan dibandingkan dengan semua faktor yang mempengaruhi disiplin dalam perusahaan, karena pemimpin dalam suatu perusahaan masih menjadi panutan para karyawan. Para bawahan akan selalu meniru yang dilihatnya setiap hari, apapun yang dilakukan pemimpinnya. Oleh sebab itu, bila seorang pemimpin menginginkan tegaknya disiplin dalam perusahaan, maka dia harus lebih dulu mempraktikkan, supaya dapat diikuti dengan baik oleh para karyawan lainnya. 3) Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada peraturan yang tertulis yang pasti untuk dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin dapat ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi. Para karyawan akan mau melakukan disiplin bila ada aturan yang jelas dan diinformasikan kepada mereka. Bila aturan disiplin hanya menurut selera pemimpin saja, atau berlaku untuk orang tertentu saja, jangan diharap bahwa para karyawan akan mematuhi aturan tersebut. Oleh sebab itu, disiplin akan dapat ditegakkan dalam suatu perusahaan, jika ada aturan tertulis yang telah disepakati bersama. 4) Keberanian Pemimpin Dalam Mengambil Tindakan. Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian dari pemimpin untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa. Dalam situasi demikian, maka semua karyawan akan benar-benar terhindar dari sikap yang melanggar aturan yang akhirnya akan menimbulkan kerugian pada

perusahaan. Demikian pula sebaliknya, apabila pemimpin tidak berani mengambil tindakan, walaupun sudah jelas pelanggaran yang dibuat oleh karyawan, tetapi tidak ditegur/dihukum, maka akan berdampak kepada suasana kerja dalam perusahaan. Para karyawan akan berkata: “untuk apa disiplin, sedangkan orang yang melanggar disiplin saja tidak pernah dikenakan sanksi.” 5) Ada/tidaknya Pengawasan Pemimpin. Dalam setiap kegiatan yang dilakukukan perusahaan perlu adanya pengawasan, yang akan mengarahkan karyawan untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Namun dengan menyadari bahwa sifat dasar manusia adalah selalu ingin bebas, tanpa terikat oleh peraturan. Dengan adanya pengawasan, maka para karyawan akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja. Mungkin untuk sebagian karyawan yang sudah mengerti dari arti disiplin, pengawasan seperti ini tidak perlu, tetapi bagi karyawan lainnya, tegaknya disiplin masih perlu agak dipaksakan. Orang yang paling tepat melaksanakan pengawasan terhadap disiplin ini tentulah atasan langsung para karyawan yang bersangkutan. Hal ini disebabkan para atasan langsung itulah yang paling tahu dan paling dekat dengan para karyawan yang ada dibawahnya. Pengawasan atasan langsung disebut WASKAT. Pada tingkat manapun, maka seorang pemimpin bertanggung jawab melaksanakan pengawasan, sehingga tugas-tugas yang dibebankan kepada bawahan tidak menyimpang dari apa yang telah ditetapkan. 6) Ada/tidaknya Perhatian Kepada Para Karyawan. Karyawan adalah manusia yang memiliki perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga masih membutuhkan perhatian yang besar dari pemimpin. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar dan dicarikan jalan keluarnya, dan lain sebagainya. Pemimpin yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Karena ia bukan hanya dekat secara fisik, tetapi juga dekat secara batin. Pemimpin yang demikian akan selalu dihormati dan dihargai oleh para karyawan, sehingga akan berpengaruh besar terhadap prestasi, semangat kerja, dan moral kerja karyawan. 7) Diciptakan Kebiasaan-kebiasaan yang Mendukung Tegaknya Disiplin. Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain: a. Saling menghormati bila bertemu di lingkungan kerja. b. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya sehingga para karyawan akan turut bangga dengan pujian tersebut. c. Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka. d. Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kerja kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini memperoleh data dari: 1) Sumber Primer, adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, yaitu melalui observasi di lapangan dan wawancara yang telah dilakukan pada supervisor personalia yang mewakili PT Barat Indonesia (Persero) Pabrik Medan. 2) Sumber Sekunde, adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen, yaitu bahan referensi berupa buku-buku yang berhubungan dengan disiplin kerja, serta dokumen-dokumen yang diberikan oleh perusahaan. Teknik analisis data yang digunakan adalah deskriptif kualitatif yaitu

analisis data yang diperoleh dengan melakukan perbandingan antara teori yang digunakan dengan yang sudah dilaksanakan oleh perusahaan, yaitu dalam hal penerapan disiplin kerja pada PT Barata Indonesia (Persero) Pabrik Medan.

D. HASIL PENELITIAN

Disiplin mempunyai arti yang sangat penting bagi PT Barata Indonesia (Persero) Pabrik Medan. Dengan adanya disiplin kerja, membantu perusahaan untuk menertibkan pegawai yang mulai melanggar aturan. Disiplin kerja juga sangat membantu perusahaan untuk dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien. PT Barata Indonesia (Persero) Pabrik Medan menerapkan bahwa dengan disiplin kerja yang baik tujuan perusahaan maupun pribadi dapat tercapai dengan baik. Perusahaan juga menyediakan sanksi bagi pegawai yang melanggar peraturan yang telah ditetapkan. Oleh sebab itu, PT Barata Indonesia (Persero) Pabrik Medan sudah memberitahu dan memberi pemahaman tentang disiplin kerja pegawai dengan baik kepada seluruh pegawainya baik pegawai organik maupun non-organik.

Berdasarkan teori indikator disiplin kerja yang dikemukakan oleh Hasibuan, indikator-indikator disiplin kerja yang sudah diterapkan pada PT Barata Indonesia (Persero) Pabrik Medan sudah terlaksana 7 indikator. Indikator-indikator tersebut adalah:

1. Tujuan dan Kemampuan. Tujuan dari PT Barata Indonesia (Persero) Pabrik Medan sudah direncanakan dalam waktu yang sangat lama, karena jika tujuan perusahaan sudah jelas, maka perusahaan hanya akan melaksanakan langkah-langkah yaitu visi dan misi untuk mencapai tujuan tersebut. Salah satu untuk mencapai tujuan tersebut adalah kemampuan yang dimiliki oleh pegawai. Perusahaan sudah menerapkan hal tersebut, yaitu dengan memberikan pekerjaan kepada pegawai yang mampu melakukannya. Contohnya, PT Barata Indonesia (Persero) Pabrik Medan akan memberikan tugas engineering kepada pegawai yang memang sudah berada divisi tersebut, karena perusahaan sudah membagi pegawai ke divisi dimana pegawai tersebut sudah menguasainya dan mampu melakukan tugas yang lebih berat demi tujuan perusahaan.
2. Teladan Pimpinan. Teladan dari pimpinan sangat mempengaruhi bawahan. Pimpinan PT Barata Indonesia (Persero) Pabrik Medan sudah memberikan teladan yang baik. Teladan tersebut dapat dilihat oleh bawahan ketika pimpinan perusahaan manajemen waktu dengan baik, baik itu waktu ketika datang ke perusahaan, waktu dalam melaksanakan rapat, waktu dalam melaksanakan senam disetiap hari Jumat, rapat rutin setiap hari Rabu dengan pegawai, cara berpakaian, cara bersikap, cara menegur pegawai yang melakukan kesalahan, dan cara memberikan motivasi kepada pegawai. Teladan pimpinan sangat dibutuhkan oleh pegawai, karena jika pimpinan disiplin pegawai yang dipimpinya pun akan segan untuk melanggar peraturan. Tetapi sebaliknya, pegawai akan dengan mudahnya melanggar aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan apabila pimpinan tidak memberikan teladan yang baik seperti selalu datang terlambat. Apabila beberapa pegawai terlambat datang ke perusahaan, pegawai akan merasa santai apabila melihat pimpinan juga terlambat datang.
3. Balas Jasa. Balas jasa yang diberikan kepada pegawai akan sangat mempengaruhinya dalam melaksanakan dan mencintai pekerjaannya. PT Barata Indonesia (Persero) Pabrik Medan memberikan balas jasa yang sesuai

dengan pegawainya. Contohnya, apabila pegawai melakukan disiplin kerja dengan baik, yaitu dari jam kedatangan dan pulang dari perusahaan, cara berpakaian, jumlah kehadiran dan target yang dicapai dalam melaksanakan tugas yang diberikan maka perusahaan akan memberikan balas jasa yang sesuai berupa tiket liburan, pemberian uang tunai yang jumlahnya ditentukan oleh kantor pusat setiap setahun sekali ketika perusahaan merayakan hari ulang tahunnya. Hal tersebut juga akan membantu pegawai dalam mempercepat untuk kenaikan gaji untuk semua pegawai dan grade untuk pegawai organik saja. Balas jasa tambahan yang diberikan agar pegawai berlomba-lomba melakukan disiplin kerja yang baik.

4. Keadilan. PT Barata Indonesia (Persero) Pabrik Medan sudah menerapkan keadilan yang baik, yaitu dengan memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi dan memberikan hukuman kepada pegawai yang melakukan kesalahan. Sekalipun pegawai yang berprestasi, perusahaan akan tetap memberikan hukuman apabila pegawai tersebut melanggar aturan yang telah ditetapkan. Hukuman dan penghargaan pada PT Barata Indonesia (Persero) Pabrik Medan tidak memandang bulu dalam arti tidak memandang status sosial dan jabatan karena setiap pegawai berhak mendapatkannya. Dengan hal tersebut diharapkan pegawai melakukan disiplin kerja dengan baik.
5. Waskat. Pengawasan melekat (waskat) yang telah diterapkan dalam PT Barata Indonesia (Persero) Pabrik Medan dapat dilihat melalui pemberian tugas dari supervisor divisi kepada setiap anggotanya yang telah diperolehnya dari manajer pabrik. Dalam hal ini tugas yang diberikan akan dikerjakan para anggota dan kemudian diberikan kepada supervisor lalu akan diberikan penjelasan apabila tugas tersebut kurang tepat setelah dilakukan review. Perbaikan yang akan diberikan kepada pegawai adalah bentuk waskat yang diberikan pimpinan. Dengan waskat ini, anggota setiap divisi akan dapat memperbaiki setiap kesalahan yang ada, sehingga akan membantu PT Barata Indonesia (Persero) Pabrik Medan mencapai tujuannya secara efektif dan efisien, karena pegawai akan terbiasa untuk melakukan tugasnya secara benar untuk kemudian dapat diperiksa dengan hasil yang lebih baik.
6. Sanksi Hukuman. PT Barata Indonesia (Persero) Pabrik Medan sudah menerapkan sanksi kepada pegawai yang melanggarnya. Sanksi tersebut ada sanksi mulai dari yang ringan, sedang, dan berat. Sanksi dimulai dari teguran lisan, surat peringatan, skorsing, dan pemutusan hubungan kerja. Sanksi hukuman ini sudah terlebih dahulu dipikirkan dengan logis, masuk akal dan sudah diinformasikan kepada seluruh pegawai yang sudah bekerja dan yang akan bekerja di PT Barata Indonesia (Persero) Pabrik Medan. Dalam melaksanakan pemberitahuan sanksi hukuman ini, perusahaan mencegah pegawai untuk melakukan kesalahan dan diharapkan agar pegawai melakukan disiplin kerja dengan baik dan tidak melanggar peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
7. Ketegasan. Pimpinan PT Barata Indonesia (Persero) Pabrik Medan sudah termasuk tegas, karena ketika pemimpin ada ditempat semua tugas pegawai terkoodinir dengan baik, begitu juga dengan jadwal rapat dan senam, jam kedatangan ke perusahaan dan jadwal pulang. Ketegasan yang diberikan oleh seorang pimpinan yang ada di perusahaan sangat membantu meningkatkan kedisiplinan pegawai. Pimpinan sudah memberikan teguran langsung kepada

pegawai yang melanggar aturan, melalui rapat dan secara pribadi. Apabila pimpinan tidak tegas, maka banyak pegawai yang akan melanggar aturan main perusahaan. Tingkat kedisiplinan pegawai pada PT Barata Indonesia (Persero) Pabrik Medan sudah semakin meningkat kearah yang lebih baik, hal ini dapat dilihat dari jam kedatangan pegawai yang tertera di fingerprint dan pemberitahuan dari supervisor secara langsung melalui wawancara.

Macam-macam disiplin kerja yang telah diterapkan oleh PT Barata Indonesia (Persero) Pabrik Medan adalah sesuai dengan teori Mangkunegara, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif.

1. Disiplin Preventif. Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. PT Barata Indonesia (Persero) Pabrik Medan telah memberikan segala peraturan yang telah ditetapkan baik dari pusat maupun dari Pabrik Medan sendiri. Peraturan-peraturan ini dijelaskan kepada pegawai diawal ketika perusahaan menyetujui untuk merekrut pegawai yang melamar. Jenis disiplin ini diberikan agar pegawai memahami arti pentingnya disiplin kerja di PT Barata Indonesia (Persero) Pabrik Medan, dan agar pegawai menghindari segala bentuk pelanggaran disiplin kerja
2. Disiplin Korektif. PT Barata Indonesia (Persero) Pabrik Medan juga menjalankan disiplin korektif yang fungsinya adalah untuk memperbaiki kesalahan yang telah dilakukan oleh pegawai. Untuk memperbaiki kesalahan tersebut diberikan sanksi yang sepadan dengan kesalahan yang dilakukan oleh pegawai. Sanksi yang diberikan telah dijelaskan secara rinci dalam sub judul berikutnya yaitu tentang pelaksanaan sanksi pelanggaran disiplin kerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yang ada pada PT Barata Indonesia (Persero) Pabrik Medan sudah terlaksana 5 dari 7 faktor yang sesuai dengan teori yang diungkap oleh Singodimedjo dalam Sutrisno, adalah sebagai berikut:

1. Besar/kecilnya Pemberian Kompensasi. Kompensasi adalah bentuk balas jasa yang diberikan kepada pegawai yang akan mempengaruhinya dalam melaksanakan dan mencintai pekerjaannya. PT Barata Indonesia (Persero) Pabrik Medan memberikan balas jasa yang sesuai dengan pegawainya. Jika kompensasi yang diterima pegawai memadai, mereka akan dapat bekerja dengan penuh semangat, dan mengerjakan pekerjaan sesuai dengan deadline dan menyampingkan urusan pribadi yang dijadikannya sebagai penghasilan tambahan, karena dengan kompensasi yang wajar, kebutuhan primer pegawai PT Barata Indonesia (Persero) Pabrik Medan dapat terpenuhi dengan baik. Dengan kompensasi yang cukup juga pegawai yang bekerja di perusahaan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, karena merasa bahwa balas jasa yang diberikan setimpal dengan jerih payah yang telah diberikan kepada PT Barata Indonesia (Persero) Pabrik Medan.
2. Ada/tidaknya Keteladanan Pimpinan Dalam Perusahaan. Pimpinan PT Barata Indonesia (Persero) Pabrik Medan selalu datang lebih awal daripada pegawai bawahannya jauh sebelum jam masuk kerja. Pimpinan datang lebih awal untuk memberikan teladan yang baik kepada para pegawai yang lain. Pimpinan perusahaan datang lebih awal untuk melihat sekitaran perusahaan, baik

lingkungan luar maupun lingkungan didalam perusahaan. Apabila pimpinan menemukan hal yang kurang rapi dan bersih disekitaran perusahaan, maka pimpinan akan memanggil pembersih lingkungan perusahaan atau cleaning service untuk membersihkan kembali sebelum para pegawai yang lain datang. Teladan yang diberikan pimpinan kepada bawahan sekalipun kepada cleaning service akan memberikan dampak yang baik kepada pegawai yang lain, dan pegawai PT Barata Indonesia (Persero) Pabrik Medan terkhusus bagian personalia menyadari hal tersebut, sehingga supervisor personalia memberikan perintah bahwa pegawai personalia harus datang lebih awal dibandingkan pegawai yang lain.

3. Ada/tidaknya Aturan yang Pasti yang Dapat Dijadikan Pegangan. Peraturan yang sangat rinci telah diberitahukan oleh pihak PT Barata Indonesia (Persero) Pabrik Medan kepada pegawai yang telah diterima bekerja di perusahaan. Adanya peraturan ini untuk menghindari terjadinya kesalahan di waktu yang akan datang, dan banyak pegawai yang melanggar aturan main yang telah ditetapkan didalam perusahaan. Aturan yang ditetapkan adalah aturan yang sudah ditetapkan dari kantor pusat PT Barata Indonesia (Persero) namun untuk Pabrik Medan hanya menambahkan sedikit peraturan yang fungsinya untuk lebih menertibkan pegawai sesuai dengan keadaan perusahaan. Aturan yang disampaikan kepada para pegawai Pabrik Medan adalah aturan yang berbentuk tertulis dan aturan yang secara lisan. Aturan yang telah ditetapkan tersebut berlaku untuk semua pegawai PT Barata Indonesia (Persero) Pabrik Medan tanpa terkecuali.
4. Keberanian Pemimpin Dalam Mengambil Tindakan. PT Barata Indonesia (Persero) Pabrik Medan adalah perusahaan yang membutuhkan pimpinan dengan jiwa yang berani, karena disesuaikan dengan pegawai yang bekerja didalamnya adalah pegawai yang lebih banyak berasal dari Medan. Berani dalam bertindak artinya, pimpinan bukan berarti dapat bertindak semena-mena sesuai dengan selernya. Pimpinan pun harus berani menegur pegawai yang bersalah. Oleh sebab itu, didalam PT Barata Indonesia (Persero) Pabrik Medan terdapat pegawai yang pernah ditegur oleh atasan dan mendapatkan surat peringatan. Hal tersebut dilakukan, agar pegawai yang lain tidak melanggar aturan yang sama ataupun aturan yang telah ditentukan. Dengan demikian, terjadilah tata tertib yang baik di dalam PT Barata Indonesia (Persero) Pabrik Medan.
5. Ada/tidaknya Pengawasan Pemimpin. Pengawasan yang dilakukan pimpinan di PT Barata Indonesia (Persero) Pabrik Medan dilakukan oleh para supervisor PT Barata Indonesia (Persero) Pabrik Medan setiap divisi. Pengawasan yang dilakukan adalah pengawasan untuk setiap tugas yang diberikan melalui review dari tugas yang diberikan kepada supervisor. Supervisor yang melaksanakan tugas dalam pemeriksaan kembali apa yang telah dikerjakan anggotanya adalah bentuk waskat yang telah diterapkan untuk mengawasi setiap kemajuan dari para pegawai. Dengan adanya pengawasan ini diharapkan setiap pegawai disiplin untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Pelaksanaan Disiplin Kerja

PT Barata Indonesia (Persero) Pabrik Medan sudah berupaya menciptakan peraturan atau tata tertib yang akan menjadi pedoman dan rambu-rambu yang harus

diperhatikan dan dipatuhi di dalam perusahaan baik dalam manajemen waktu operasional pegawai di perusahaan, cara berpakaian dan cara berperilaku. Teori mengenai pelaksanaan disiplin kerja menurut Singomedjo didalam Sutrisno sudah diterapkan oleh perusahaan, dengan rincian sebagai berikut:

1. Peraturan Jam Masuk, Pulang, dan Jam Istirahat. Jumlah hari kerja efektif ditetapkan 5 (lima) hari dalam seminggu yaitu hari senin sampai dengan hari jumat dengan ketentuan waktu sebagai berikut:
 - a. Jam masuk untuk setiap harinya, yaitu pukul 07.30 WIB
 - b. Jam pulang untuk setiap harinya, yaitu pukul 16.30 WIB
 - c. Jam istirahat untuk hari senin sampai dengan hari kamis dimulai dari pukul 12.00 WIB sampai dengan 13.00 WIB, dan khusus untuk hari jumat dimulai pukul 12.00 WIB sampai dengan 14.00 WIB.
2. Peraturan dasar tentang pakaian
 - a. Hari senin sampai dengan hari rabu untuk pegawai organik memakai pakaian dinas yang telah diberikan oleh perusahaan yaitu dinas putih hitam, dan hal tersebut berlaku juga pegawai non- organik walaupun tidak diberikan pakaian dinas dan pegawai tersebut harus memakai pakaian putih hitam.
 - b. Hari kamis memakai pakaian batik, serentak semua pegawai baik organik maupun non-organik.
 - c. Hari Jumat seluruh pegawai memakai pakaian bebas tetapi harus sopan dan rapi.
3. Peraturan dan cara berperilaku pegawai dalam bekerja. Seluruh pegawai di dalam PT Barata Indonesia (Persero) Pabrik Medan diwajibkan untuk saling menghormati dan menghargai satu sama lain. Saling menghormati antara atasan dengan bawahan walaupun atasan lebih muda namun tetap harus dihargai oleh bawahan yang usianya lebih tua. Begitu juga sebaliknya, pegawai yang atasan masih muda tetap harus menghargai pegawai yang tua baik dalam berbicara secara informal maupun memberi perintah atau tugas untuk dilaksanakan. Dengan adanya rasa menghormati dan menghargai antara pegawai satu dengan yang lain, akan membantu pegawai untuk saling mendukung melakukan disiplin kerja yang baik dengan hubungan yang tetap harmonis. Contohnya, ketika pegawai bawahan akan meninggalkan perusahaan, harus ada pemberitahuan kepada atasan untuk memberikan ijin dan menginformasikan kepada satu ruangan kerja kemana dan untuk urusan apa. Begitu juga atasan yang akan meninggalkan perusahaan dengan waktu yang cukup lama tetap harus memberitahu bawahannya, karena untuk menghormati dan menghargai itu sangat penting.
4. Peraturan tentang apa yang tidak boleh dilakukan oleh pegawai selama jam kerja.
 - a. Meninggalkan pekerjaan terlalu lama, baik itu meninggalkan dalam bentuk keluar dari perusahaan maupun hanya keluar dari ruangnya menuju ruangan yang lain didalam perusahaan.
 - b. Bermain handphone terlalu lama sehingga melalaikan tugasnya.
 - c. Merokok didalam ruangan.
 - d. Tidur di meja kerja.
 - e. Tidak mengindahkan perintah atasan.
 - f. Merusak barang-barang milik perusahaan.

- g. Mengganggu pegawai lain yang sedang bekerja.
- h. Membuat keributan didalam perusahaan.

Teknik-teknik Pelaksanaan Disiplin Kerja

Mangkunegara (2017: 132) menyatakan bahwa disiplin kerja mempunyai teknik-teknik untuk dapat dilakukan dengan lebih baik. Adapun teknik-teknik pelaksanaan disiplin kerja yang telah diterapkan PT Barata Indonesia (Persero) Pabrik Medan untuk menertibkan pegawainya adalah sebagai berikut:

1. Teknik Disiplin Pertimbangan Sedini Mungkin. Teknik ini adalah teknik yang telah diterapkan PT Barata Indonesia (Persero) Pabrik Medan dengan cara memberikan pendidikan disiplin di Rindam, namun khusus bagi pegawai yang organik. Dengan adanya pelatihan terhadap pegawai organik diharapkan dapat memberikan contoh kepada pegawai non-organik, agar dapat disiplin. Pelatihan disiplin seperti ini dapat membantu pegawai untuk manajemen waktu dengan baik. Manajemen waktu yang baik apabila dilakukan dengan baik akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya.
2. Teknik Disiplin dengan Mendisiplinkan Diri. Teknik ini telah diterapkan oleh PT Barata Indonesia (Persero) Pabrik Medan, dimana pimpinan berusaha melakukan tindakan yang mencerminkan bahwa dirinya telah disiplin. Teknik disiplin yang diterapkan oleh pimpinan ini untuk memberikan contoh yang baik kepada pegawai yang lain, karena sekeras apapun pegawai ditegur oleh pimpinan jika memang kesadaran tidak timbul dari pegawai itu sendiri, karena akan sia-sia apabila pimpinan tidak ditempat untuk memberikan contoh yang baik.
3. Teknik Disiplin Menegur Pegawai Primadona. Pegawai primadona adalah pegawai yang prestasi kerjanya selalu bagus dan sangat kompeten dibidangnya. Pimpinan pada PT Barata Indonesia (Persero) Pabrik Medan sudah memiliki ketegasan yang baik sebagai pemimpin. Menegur pegawai primadona ketika melakukan kesalahan adalah suatu ketegasan yang sangat penting untuk sebuah perusahaan, karena dengan menegur pegawai primadona akan memberikan pengertian kepada pegawai yang lain, bahwa peraturan yang ada dalam perusahaan berlaku untuk semua pegawai termasuk pegawai primadona
4. Teknik Sandwich. Teknik ini biasanya digunakan manajer untuk menghadapi bawahan mereka. Khusus untuk pegawai yang terlambat, pimpinan PT Barata Indonesia (Persero) Pabrik Medan melakukan hal ini didalam rapat, yaitu dimana pimpinan akan menegur pegawai yang sering terlambat datang ke perusahaan didalam rapat secara langsung didepan para pegawai yang lain, disertai dengan pujian karena sudah datang untuk bekerja di PT Barata Indonesia (Persero) Pabrik Medan sekaligus dengan peringatan lunak yang langsung diberikan oleh pimpinan. Teknik menyelipkan pujian dan teguran secara bersamaan kepada orang yang sama adalah teknik sandwich.

Pelaksanaan Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja

PT Barata Indonesia (Persero) Pabrik Medan memiliki sanksi untuk pegawai yang melanggar disiplin kerja yang telah ditetapkan, yaitu sebagai berikut:

1. Pemberian Sanksi Secara Lisan. Pegawai yang melanggar peraturan yang telah ditetapkan akan mendapatkan teguran secara langsung oleh atasannya, yaitu dari masing-masing kepala divisi. Setelah teguran dari kepala divisi tidak

- dihiraukan, maka akan mendapatkan teguran dari kepala divisi personalia.
2. Pemberian Surat Teguran/Peringatan Pertama, Kedua dan Ketiga. Pegawai yang melakukan kesalahan yang sama berulang kali dan tidak mengindahkan teguran dari kepala divisi personalia, maka akan mendapatkan surat peringatan pertama. Surat peringatan ini dapat dilihat pada lampiran 2. Pegawai yang memperbaiki kesalahannya setelah mendapatkan surat peringatan pertama tidak akan mendapatkan surat peringatan berikutnya, namun apabila pegawai tetap melanggar peraturan PT Barata Indonesia (Persero) Pabrik Medan maka personalia akan memberikan surat peringatan kedua dan ketiga. Surat ini berlaku untuk pegawai yang tidak menghiraukan setiap peraturan yang berlaku. Surat ini dapat diberikan secara langsung kepada pegawai atau melalui perantara apabila pegawai tidak masuk kerja.
 3. Pemberian Skorsing. Pegawai yang masih bersikap tidak peduli dengan aturan dan teguran dari perusahaan akan mendapatkan skorsing. Skorsing diberikan agar pegawai yang lain tidak mengikuti kesalahan yang sama dan merasakan adanya keadilan dari PT Barata Indonesia (Persero) Pabrik Medan. Skorsing yang diberikan yaitu tidak masuk bekerja selama waktu yang ditentukan oleh perusahaan. Perusahaan menginginkan agar ketika pegawai yang diskorsing melakukan perubahan ketika kembali bekerja.
 4. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Apabila masa skorsing pegawai telah habis, maka pegawai diperbolehkan kembali bekerja. Namun, apabila pegawai tidak melakukan perubahan kearah yang lebih baik, maka jalan keluarnya adalah pegawai tersebut akan diberikan surat PHK dari perusahaan. PHK yang diberikan kepada pegawai akan dilaksanakan apabila sudah disetujui oleh manajer pabrik. Pemutusan Hubungan Kerja bukanlah suatu hal yang mudah bagi PT Barata Indonesia (Persero) Pabrik Medan, namun ini dilakukan setelah pegawai memang tidak dapat diarahkan lagi oleh perusahaan.
 5. Pemotongan Gaji/Jatah Cuti. Khusus untuk pegawai yang datang terlambat untuk bekerja akan dikenakan sanksi berupa pemotongan hari cuti berdasarkan rekap keterlambatan yang telah dikonversikan dari jam ke dalam bentuk hari. Keterlambatan ini dapat diketahui melalui finger print yang dilakukan setiap hari oleh pegawai sebelum memasuki ruangan kerja. Namun, keputusan sanksi ini tergalang kepada setiap manajer pabrik yang bertugas di PT Barata Indonesia (Persero) Pabrik Medan, dan pemberian sanksi ini terkadang berjalan, terkadang tidak karena pimpinan yang tidak tega melihat gaji/jatah cuti pegawai dipotong.

E. SIMPULAN

Berdasarkan analisis yang dilakukan terhadap data yang diperoleh, penulis menarik beberapa kesimpulan yaitu:

1. Penerapan disiplin kerja yang dilakukan PT Barata Indonesia (Persero) Pabrik Medan sudah baik yang dapat dilihat melalui jam kerja, pakaian kerja dan cara berperilaku pegawai dalam bekerja, hal yang dilarang untuk dilakukan pegawai.
2. Indikator-inidikator disiplin kerja yang sudah diterapkan di PT Barata Indonesia (Persero) Pabrik Medan sudah terlaksana 7, yaitu tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, sanksi hukuman, waskat, ketegasan.
3. Disiplin preventif dan disiplin korektif adalah jenis disiplin yang diterapkan di PT Barata Indonesia (Persero) Pabrik Medan.
4. Faktor-faktor disiplin kerja yang telah diterapkan di PT Barata Indonesia

(Persero) Pabrik Medan adalah besar/kecilnya pemberian kompensasi, ada/tidaknya teladan pimpinan, ada/tidaknya aturan yang pasti, keberanian pimpinan, pengawasan pimpinan, dan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

5. Untuk pegawai yang melanggar sanksi yang diberikan ada 4 tahapan yaitu, sanksi secara lisan, pemberian surat peringatan, skorsing dan PHK dan pemberian sanksi khusus untuk pegawai yang terlambat. Pegawai yang berprestasi diberikan penghargaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, H.M.S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV Alfabeta.
- Sutrisno, H.Edy. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Thoha, Miftah. 2016. Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia, Edisi Kedua. Jakarta: Prenadamedia Group.