

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen mempunyai arti yang luas mencakup fungsi perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, pengarahan dan pengawasan. Manajemen personalia, berfungsi untuk mengelola kegiatan Sumber Daya Manusia(SDM) dalam suatu organisasi perusahaan yang sudah maju terutama di luar negeri telah menyadari pentingnya asset SDM. Sedangkan didalam negeri belum terlihat sebagai asset melainkan sebagai beban, ini terlihat pada tingginya tingkat keluar-masuknya tenaga kerja Indonesia, kurangnya pelatihan dan pengembangan bagi karyawan, dan kurangnya penghargaan manajemen kepada tenaga kerja.

Seperti kita ketahui bahwa semakin pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dewasa ini, maka masalah tenaga kerja semakin mendapatkan perhatian yang cukup besar baik dari masyarakat maupun pemerintah, karena tanpa ditunjang oleh SDM yang berkualitas maka kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi tersebut akan dirasakan kurang manfaatnya. Adapun yang perlu mendapatkan perhatian searah dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi meliputi beberapa aspek, yaitu Manusia, sosial budaya, pendidikan, teknologi, ekonomi dan manajemen. Dalam membangun berbagai sektor pembangunan yang sangatlah penting diperhatikan adalah SDM, sebab manusia adalah sebagai penggerak pembangunan dan sebagai subyek

daripada pembangunan. Selain itu manusia atau tenaga kerja adalah merupakan faktor yang sangat menentukan didalam pengelolaan suatu perusahaan, dengan adanya suatu kebijaksanaan manajer yang tepat dan benar dalam mengendalikan tenaga kerja akan menimbulkan ketenangan dan rasa aman daripada tenaga kerja.

Didalam suatu perusahaan tidak hanya kualitas SDM nya yang mesti ditingkatkan, melainkan ada faktor lain yang tidak kalah pentingnya untuk diperhatikan yaitu masalah disiplin kerja karyawan. Hal itu dapat dimengerti karena dengan tenaga kerja yang disiplin dan berdedikasi yang tinggi akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan untuk memperoleh tujuan sesuai dengan apa yang diharapkan bukanlah hal mudah karena memerlukan waktu untuk membimbing, membina, dan melatih kerja secara rutin dan dengan demikian SDM yang ada dalam perusahaan akan meningkatkan kinerja perusahaan.

Pendisiplinan pegawai menurut Siagian (1999 : 305) adalah sebagai berikut :

“ Pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan, sehingga pada karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya ”.

Disiplin dapat merupakan suatu proses perkembangan bagi setiap karyawan. Suatu tindakan yang dapat dijadikan pelajaran untuk perkembangan selanjutnya, lagipula tindakan-tindakan disipliner tidak hanya mempunyai

hubungan langsung atas mental karyawan tetapi mempunyai pengaruh atas aktivitas kerja karyawan itu sendiri.

Dalam suatu perusahaan dimana tenaga kerja atau karyawan kurang disiplin dalam melaksanakan tugasnya, maka produktivitas perusahaannya akan terhambat. Tetapi hal ini tidaklah berlaku secara timbal balik, artinya apabila suatu ketika adanya peningkatan hasil kegiatan dalam suatu perusahaan maka secara tidak langsung berarti telah terjadi perbaikan terhadap kedisiplinan kerja karyawan pada suatu perusahaan tersebut.

Pada sisi lain pelaksanaan disiplin tenaga kerja sering diartikan oleh para karyawan sebagai suatu kegiatan dalam administrasi untuk mempersempit ruang gerak mereka dalam menunaikan tugas dan pekerjaannya. Oleh karena itu seorang pemimpin harus mampu menggerakkan bawahannya dalam mengatasi persoalan dan merangsang tenaga kerja untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Demikian pula halnya dengan kegiatan yang menyangkut masalah disiplin kerja, yang merupakan ujung tombak bagi keberhasilan suatu perusahaan.

Seorang pemimpin perusahaan harus mempunyai kemampuan dan dapat melaksanakan fungsi-fungsi manajemen yang ada didalamnya untuk menghindari masalah-masalah yang timbul dalam perusahaan, karena di dalam meningkatkan disiplin kerja para karyawan adalah bagian dari fungsi pimpinan yang fundamental atau pokok, oleh karena itu harus menggunakan pertimbangan didalam pelaksanaan.

Usaha meningkatkan disiplin dalam arti fungsi wewenang pimpinan, bukan dalam arti mendominasi atau menguasai bawahannya, namun dalam arti memberikan bimbingan dan pengarahan serta pengertian terhadap usaha-usaha dan kegiatan dari para bawahannya guna mencapai hasil yang diinginkan oleh perusahaan.

Perusahaan PD. Jaya Bersama Group merupakan perusahaan yang bergerak dibidang Jasa Angkutan Darat (Ekspedisi) di Palembang. Dimana kegiatannya adalah, pelayanan pengiriman barang (Bongkar muat barang) dengan menggunakan sarana pengangkutan mobil truk dan fuso. Jenis-jenis barang yang diangkut meliputi, barang-barang berat, barang-barang semi berat, dan barang-barang ringan, dan lokasi yang dituju adalah sesuai dengan permintaan dan keinginan pemakai jasa angkutan, setelah terlebih dahulu diadakan persetujuan antara kedua pihak.

Disiplin kerja karyawan sangatlah diperlukan dalam suatu perusahaan, tanpa disiplin kerja maka pekerjaan akan mengalami keterlambatan dalam penyelesaiannya. Jika ada seseorang karyawan yang tidak disiplin atau tidak masuk kerja maka pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan yang lain akan mengalami keterlambatan dalam menyelesaikan tugasnya.

Perilaku karyawan yang negatif seperti keterlambatan masuk kerja dan keterlambatan membawa muatan atau barang sampai ketempat tujuan akan mempengaruhi kinerja karyawan dan kegiatan perusahaan. Disiplin kerja tidak hanya menyangkut waktu kerja tetapi juga menyangkut bagaimana karyawan menaati peraturan baik lisan maupun tulisan.

Usaha peningkatan disiplin kerja yang dilakukan oleh pimpinan selama ini belum menunjukkan hasil yang memuaskan, padahal semakin besar usaha yang dilakukan untuk meningkatkan disiplin kerja didalam suatu perusahaan akan membantu memperkecil angka penyimpangan dan penyelewengan yang terjadi di dalam penyelenggaraan aktivitas perusahaan.

Apabila terjadi penyimpangan-penyimpangan dan ketimpangan-ketimpangan yang menyebabkan pihak perusahaan mengalami kerugian maka pimpinan harus mengambil langkah-langkah perbaikan dan pemecahan masalahnya.

Berdasarkan penelitian sementara yang dilakukan oleh penulis bahwa penerapan disiplin kerja pengemudi (sopir) angkutan darat atau ekspedisi PD. Jaya Bersama masih kurang cukup baik dan efektif, sehingga mengakibatkan perusahaan tidak dapat mengembangkan usahanya dengan baik.

Berikut ini ditampilkan tabel Rute (Trayek) angkutan barang pada PD. Jaya Bersama Group Palembang sebagai berikut :

Tabel : 1.1

**Rute (Trayek) Angkutan Barang Pada
PD. Jaya Bersama Group Palembang**

	Tujuan / Kota	Batas Waktu Pengiriman Barang
Tujuan Utama	1. Palembang - Lampung	2 - 3 hari
	2. Lampung - Palembang	2 - 3 hari
Tujuan Umum	3. Palembang - Jakarta	4 - 5 hari
	4. Jakarta - Palembang	4 - 5 hari

Sumber : PD. Jaya Bersama Group

Pada tabel rute (trayek) diatas menjelaskan tujuan pengiriman barang pada PD Jaya Bersama Group terbagi menjadi 2 tujuan yaitu tujuan utama(Palembang-Lampung) dan tujuan umum (Palembang-Jakarta). Sedangkan batas waktu pengiriman barang untuk Palembang-Lampung maksimal 2 sampai 3 hari dan untuk Palembang-Jakarta maksimal 4 sampai 5 hari.

Berikut ini adalah data keterlambatan tugas pengangkutan barang karyawan Jaya Bersama Group sampai ke tempat tujuan :

Tabel : 1.2
Data Keterlambatan Tugas Angkutan Barang
Karyawan Jaya Bersama Group
Tahun 2002

Bulan	Jumlah sopir yang terlambat masuk ketempat tujuan			
	Lampung		Jakarta	
	1 Hari	>2 Hari	1 Hari	>2 Hari
Januari	5 orang	3 orang	2 orang	2 orang
Februari	5 orang	3 orang	1 orang	1 orang
Maret	2 orang	4 orang	3 orang	3 orang
April	6 orang	2 orang	1 orang	4 orang
Mei	4 orang	6 orang	2 orang	-
Juni	1 orang	4 orang	2 orang	1 orang
Juli	1 orang	6 orang	6 orang	4 orang
Agustus	5 orang	8 orang	2 orang	2 orang
September	3 orang	-	7 orang	-
Oktober	5 orang	1 orang	2 orang	9 orang
November	-	3 orang	2 orang	1 orang
Desember	7 orang	1 orang	6 orang	3 orang
Total	44 orang	41 orang	36 orang	30 orang
Jumlah sopir	33 orang	33 orang	33 orang	33 orang

Sumber : PD.Jaya Bersama Group

Tabel : 1.3
Data Keterlambatan Tugas Angkutan Barang
Karyawan Jaya Bersama Group
Tahun 2003

Bulan	Jumlah sopir yang terlambat masuk ketempatujuan			
	Lampung		Jakarta	
	1 Hari	>2 Hari	1 Hari	>2 Hari
Januari	8 Orang	3 Orang	2 Orang	1 Orang
Februari	9 Orang	3 Orang	3 Orang	4 Orang
Maret	6 Orang	4 Orang	4 Orang	3 Orang
April	5 Orang	5 Orang	3 Orang	3 Orang
Mei	7 Orang	8 Orang	1 Orang	2 Orang
Juni	2 Orang	4 Orang	1 orang	-
Juli	5 Orang	3 Orang	4 Orang	1 Orang
Agustus	12 Orang	3 Orang	2 Orang	4 Orang
September	8 Orang	5 Orang	4 Orang	-
Oktober	6 Orang	4 Orang	3 Orang	2 Orang
November	4 Orang	6 Orang	2 Orang	-
Desember	3 Orang	2 Orang	1 Orang	2 Orang
Total	75 Orang	50 Orang	30 Orang	22 Orang
Jumlah sopir	37 orang	37 orang	37 orang	37 orang

Sumber : PD.Jaya Bersama Group

Tabel : 1.4
Data Keterlambatan Tugas Angkutan Barang
Karyawan Jaya Bersama Group
Tahun 2004

Bulan	Jumlah sopir yang terlambat masuk ketempat tujuan			
	Lampung		Jakarta	
	1 Hari	>2 Hari	1 Hari	>2 Hari
Januari	7 orang	9 orang	2 orang	3 orang
Februari	6 orang	4 orang	4 orang	1 orang
Maret	15 orang	7 orang	4 orang	2 orang
April	8 orang	3 orang	3 orang	2 orang
Mei	5 orang	5 orang	6 orang	-
Juni	6 orang	4 orang	5 orang	3 orang
Juli	5 orang	7 orang	5 orang	1 orang
Agustus	4 orang	2 orang	3 orang	2 orang
September	3 orang	6 orang	7 orang	-
Oktober	6 orang	5 orang	4 orang	4 orang
November	8 orang	5 orang	3 orang	2 orang
Desember	2 orang	3 orang	4 orang	5 orang
Total	75 orang	60 orang	50 orang	25 orang
Jumlah sopir	35 orang	35 orang	35 orang	35 orang

Sumber : PD.Jaya Bersama Group

Tabel : 1.5
Data Keterlambatan Tugas Angkutan Barang
Karyawan Jaya Bersama Group
Tahun 2005

Bulan	Jumlah sopir yang terlambat masuk ketempat tujuan			
	Lampung		Jakarta	
	1 Hari	>2 Hari	1 Hari	>2 Hari
Januari	5 orang	8 orang	3 orang	3 orang
Februari	6 orang	5 orang	4 orang	2 orang
Maret	12 orang	8 orang	3 orang	3 orang
April	7 orang	5 orang	3 orang	-
Mei	8 orang	4 orang	6 orang	2 orang
Juni	6 orang	8 orang	5 orang	3 orang
Juli	10 orang	3 orang	6 orang	2 orang
Agustus	4 orang	6 orang	4 orang	1 orang
September	6 orang	5 orang	7 orang	3 orang
Oktober	5 orang	4 orang	4 orang	-
November	8 orang	8 orang	5 orang	4 orang
Desember	3 orang	6 orang	10 orang	2 orang
Total	80 orang	70 orang	60 orang	25 orang
Jumlah sopir	35 orang	35 orang	35 orang	35 orang

Sumber : PD.Jaya Bersama Group

Dari 3 tabel diatas dapat kita simpulkan terjadi peningkatan keterlambatan pengiriman barang dari tahun 2002 sampai dengan 2005 sedangkan masalah keterlambatan pengiriman barang dapat disebabkan oleh berbagai masalah atau alasan yang sering terjadi antara lain :

Permasalahan Keterlambatan :

1. Karyawan (sopir) sering berjudi di jalanan dan rumah makan.
2. Seringnya kekurangan uang jalan (karena sebelum berangkat uang jalannya dipakai terlebih dahulu untuk kebutuhan rumah tangganya).
3. Ada juga yang tidak diberangkatkan karena malas, dengan menggunakan berbagai macam alasan. (Misalnya : Sakit, ada saudara yang menikah)
4. Adapula keterlambatan karena saling tunggu-menunggu (konvoi), terutama melalui daerah yang cukup rawan.
5. Didalam perjalanan para sopir banyak menggunakan waktunya untuk beristirahat.

Masalah disiplin kerja, selain keterlambatan yang sering ditemui adalah :

1. Pengemudi/Sopir sering menjual bannya di tengah jalan (bengkel-bengkel di luar kota).
2. Sering juga didapati menggadaikan atau menjual Handphone(HP).
3. Sopir sering menjual alat-alat mobil ke bengkel-bengkel luar kota.
4. Sering juga terjadi kesalahpahaman antar sopir (berkelahi).
5. Sopir selalu meminjam uang dengan berbagai macam alasan.
6. Sopir juga sering didapati membawa senjata tajam (pisau).
7. Sopir sering mencampur bahan baker diesel dengan minyak lampu.

8. Sopir sering mengangkut barang Orang/Perusahaan lain tanpa sepengetahuan pihak perusahaan.

Dari permasalahan diatas yang dihadapi oleh PD. Jaya Bersama Group Palembang adalah kesulitan dalam usaha meningkatkan kedisiplinan karyawan (Sopir).

Berikut adalah daftar Pengiriman barang perusahaan selama 4 tahun terakhir sebagai berikut :

Tabel : 1.6

**Data Pengiriman barang
Tahun 2002 - 2005**

Tahun	Target	Realisasi	Selisih	Tingkat Pencapaian (%)
2002	700 jt	600 jt	(100 jt)	85 %
2003	800 jt	900 jt	100 jt	112 %
2004	850 jt	900 jt	(50 jt)	105 %
2005	900 jt	800 jt	(100 jt)	88 %

Sumber : PD. Jaya Bersama Group

Berdasarkan tabel diatas , dapat dilihat bahwa pengiriman barang angkutan pada PD. Jaya Bersama Group Palembang pada tahun 2002 tidak mencapai target, hanya mencapai 85 %, sedangkan pada tahun 2003 melebihi target hingga 112 %, sedangkan pada tahun 2004 kembali mengalami penurunan tingkat pencapaian hingga 105%. Pada tahun 2005 perusahaan mengalami penurunan kembali, dan tingkat pencapaian hanya mencapai 88%. Dilihat dari perkembangan tingkat

pencapaian perusahaan yang semakin menurun sejak tahun 2003, maka penulis mencoba untuk mengamati permasalahan pada PD. Jaya Bersama Group Palembang dan mengadakan penelitian untuk memecahkan masalah-masalah yang dihadapi oleh perusahaan. Dari penjelasan diatas maka penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut :

“ Analisis disiplin kerja karyawan PD. Jaya Bersama Group Palembang ”

B. Perumusan Masalah

Suatu perusahaan pada umumnya selalu menghadapi berbagai masalah, dimana masalah-masalah tersebut harus diatasi guna menjamin kelangsungan hidup perusahaan dan tercapainya tujuan seperti yang telah ditetapkan semula.

PD. Jaya Bersama Group sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dibidang pelayanan jasa angkutan/ekspedisi, seperti halnya perusahaan lain dalam menjalankan aktivitasnya juga dihadapkan pada masalah-masalah yang harus diatasi dan kemudian dicari jalan keluarnya. Berdasarkan pengamatan serta data yang diperoleh, maka kenyataan menunjukkan bahwa keefektifan kerja karyawan (sopir) didalam melaksanakan tugasnya belum dapat terlaksanakan dengan baik.

Adapun masalah-masalah yang dihadapi oleh PD. Jaya Bersama Group ini dapat di rumuskan sebagai berikut :

Bagaimana Disiplin kerja karyawan PD. Jaya Bersama Group Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja karyawan PD. Jaya Bersama Group Palembang.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Mengaplikasikan teori yang didapat selama kuliah, khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Bagi Perusahaan

Untuk memberikan masukan pada perusahaan, bagaimana cara pemecahan masalah yang dihadapi, khususnya dalam masalah disiplin kerja.

3. Bagi Masyarakat

Untuk memberikan masukan/informasi kepada pihak lain yang berkepentingan dengan tulisan ini.

E. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Studi kasus yaitu dengan memusatkan penelitian secara mendalam pada obyek yang diteliti.

2. Subyek dan Obyek Penelitian

Subyek Penelitian adalah karyawan PD. Jaya Bersama Group Palembang, sedangkan Obyek Penelitiannya adalah Disiplin Kerja karyawan.

3. Jenis Data

1. Data Primer

Merupakan jenis data yang diperoleh langsung dari sumbernya atau pihak-pihak yang bersangkutan tempat mengadakan penelitian.

Contohnya : - *Interview* / wawancara langsung

2. Data Sekunder

Merupakan data yang diperoleh dari peneliti secara tidak langsung dari obyek yang ditelitinya, dalam bentuk sudah jadi seperti publikasi-publikasi.

Contohnya : - Data keterlambatan

4. Metode Pengumpulan data

Data yang diperoleh dengan cara melakukan penelitian langsung pada obyek yang akan diteliti, melalui :

1. Penelitian Lapangan

Penelitian lapangan dilakukan dengan jalan :

a. Mengadakan Observasi (Pengamatan langsung) atas obyek yang diteliti dan mencatat data yang diperlukan dalam penulisan skripsi ini.

b. Mengadakan wawancara dengan pemiliknya ataupun pegawai pada perusahaan yang mempunyai wewenang untuk memberikan informasi dan data-data yang dibutuhkan dalam penulisan laporan akhir ini

2. Studi Kepustakaan

Penelitian dengan metode ini dimaksudkan untuk mendapatkan konsep-

konsep teoritis mengenai Manajemen sumber daya manusia agar diperoleh gambaran yang lebih jelas didalam melakukan pembahasan masalah.

F. Teknik Analisis Data

Didalam penulisaan Skripsi ini pembahasan masalah di analisis secara Deskriptif Kualitatif yaitu dengan menginterpretasikan data yang ada serta dihubungkan dengan masalah yang sedang diteliti, kemudian diambil suatu kesimpulan dan jalan keluarnya.

G. Sistematika Penulisan

Untuk lebih mudahnya didalam memahami pembahasan skripsi ini maka disini dikemukakan terlebih dahulu sistematika dari isi secara keseluruhan, yang terdiri dari lima (5) bab :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang latar belakang permasalahan perumusan masalah, Tujuan penelitian, dan Manfaat penelitian, Metode penelitian, dan Sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini menguraikan tentang Disiplin kerja karyawan yang terdiri dari pengertian disiplin kerja, jenis-jenis disiplin kerja, Tujuan disiplin, Pentingnya kedisiplinan.

BAB III GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Dalam bab ini akan dikemukakan hal-hal mengenai Sejarah singkat perusahaan, Lokasi perusahaan, Struktur Organisasi perusahaan serta pembagian tugasnya, dan aktivitas didalam perusahaan.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini, Penulis akan mencoba dan berusaha memecahkan masalah yang dihadapi yaitu tentang pelaksanaan disiplin kerja karyawan, serta bagaimana menyelesaikan masalah yang dihadapi oleh perusahaan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini Penulis menguraikan tentang kesimpulan dari suatu pembahasan serta saran-saran yang dapat berguna sebagai masukan bagi perusahaan dalam memecahkan masalah.