
ANALISIS KEDISIPLINAN KERJA PEGAWAI PADA PT. KERETA API INDONESIA (KAI) DIVISI REGIONAL (DIVRE) III PALEMBANG

Retno Febriyana Widyastuti¹, Trisninawati²

¹Administrasi Bisnis, Fakultas Vokasi, Universitas Bina Darma, retnofebriyana97@gmail.com

²Administrasi Bisnis, Fakultas Vokasi, Universitas Bina Darma, trisnina2000@yahoo.com

Abstract - Discipline is one's training awareness to comply with regulations in the absence of forced elements so as to produce attitudes and control habits for the organization in achieving a goal. This research was carried out at PT Kereta Api Indonesia (KAI) Regional Division III Palembang. The purpose of this study was to determine the discipline of employees at PT KAI Regional Division III Palembang, this study used a descriptive qualitative research method that is analyzing data obtained on reality, then linked to theories that support the discussion. . The results of this study indicate that judging from all indicators, it can be concluded that Employee Work Discipline at PT KAI Regional Division III Palembang, has been going well. In this case the authors suggest improving employee work discipline, leaders must be more assertive in imposing sanctions on employees who violate the rules of office while working hours. Organizational and governance Regional Office III PT KAI can be created and implemented.

Keywords: work discipline, employees, KAI.

Abstrak - Disiplin merupakan pelatihan kesadaran seseorang untuk mematuhi peraturan dengan tidak adanya unsur terpaksa sehingga menghasilkan sikap dan pengendalian kebiasaan untuk organisasi dalam pencapaian suatu tujuan. Penelitian ini dilaksanakan pada PT Kereta Api Indonesia (KAI) Divisi Regional III Palembang. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui kedisiplinan kerja Pegawai pada PT KAI Divisi Regional III Palembang, penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif yaitu menganalisa data yang diperoleh berdasarkan kenyataan kemudian dihubungkan dengan teori yang menunjang pembahasan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dilihat dari seluruh indikator, dapat disimpulkan bahwa Kedisiplinan Kerja Pegawai Pada PT KAI Divisi Regional III Palembang, sudah berjalan dengan baik. Dalam hal ini penulis menyarankan agar dalam meningkatkan kedisiplinan kerja pegawai, pimpinan harus lebih tegas dalam memberikan sanksi pada pegawai yang melanggar peraturan tidak berada dikantor pada saat jam kerja masih berlangsung dan selalu memperhatikan absensi para pegawai pada kantor PT KAI Divisi Regional III Palembang organisasi dan tata laksana dapat tercipta dan terlaksana.

Kata kunci: kedisiplinan kerja, pegawai, KAI

1. Pendahuluan

Berdasarkan hasil observasi diperoleh informasi bahwa absensi di PT Kereta Api Indonesia (KAI) Divisi Regional (DIVRE) III Palembang masih memakai sistem manual, sehingga antar pegawai bisa saling mengabsenkan pegawai lainnya. Pada saat jam kerja pegawai sering keluar kantor untuk kepentingan pribadi. Kadang kala pegawai sering datang terlambat dan pulang kerja lebih cepat dari jam pulang kerja. Akibatnya kinerja karyawan menjadi rendah yang terlihat dari hasil kerja yang kurang memuaskan dan produktivitas kerja yang menurun sehingga menyebabkan karyawan tidak menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu sehingga hasil yang diperoleh kurang optimal bagi perusahaan. Jika hal ini dibiarkan berlarut-larut tentunya akan merugikan perusahaan itu sendiri. Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh pimpinan perusahaan untuk mengatasi masalah tersebut adalah dengan memberikan sanksi kepada karyawan supaya dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Untuk dapat menyelenggarakan dan mengarahkan dengan tepat sehingga pegawai dapat bekerja lebih efisien dan efektif, maka sumber daya manusia tersebut perlu mendapatkan perhatian yang serius dan sungguh-sungguh dari pengelolaan organisasi. Salah satu kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya sangat ditentukan kemampuan serta keterampilan pegawainya disamping kemampuan untuk mengarahkan bawahan atau pegawai dari pimpinan organisasi itu sendiri.

Motivasi juga merupakan faktor yang tidak bisa diabaikan dalam meningkatkan disiplin kerja. Karena dengan adanya motivasi tersebut maka pegawai akan lebih semangat/giat dalam menjalankan tugas sebuah organisasi. Oleh karena itu motivasi harus diperhatikan untuk meningkatkan disiplin kerja sebagai mana yang diharapkan, selain meningkatkan disiplin kerja besarnya kompensasi yang diterima karyawan dapat meningkatkan motivasi kerja. Dalam rangka meningkatkan disiplin kerja pegawai maka diperlukan adanya pegawai yang penuh kesetiaan dan ketaatan pada pelaksanaan tugas pokok, fungsi dan tanggung jawab sehingga disiplin pegawai dapat dilaksanakan dengan aturan telah ditetapkan.

Namun demikian dari pengamatan yang dilakukan terlihat dari gejala – gejala yang belum sesuai dengan apa yang diharapkan yaitu masih banyaknya pegawai yang melanggar aturan disiplin pada PT KAI Divisi Regional (DIVRE) III Palembang. Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka permasalahan yang akan dibahas pada penelitian adalah Bagaimana disiplin kerja pegawai pada PT KAI Divisi Regional (DIVRE) III Palembang.? Bagaimana kebijakan yang dilakukan pimpinan dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai pada PT KAI Divisi Regional (DIVRE) III Palembang ?.

2. Tinjauan Pustaka

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku [1]. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.

Kedisiplinan merupakan keadaan tertib dimana orang –orang yang tergabung dalam organisasi iunduk pada peraturan – peraturan yang telah ada dengan rasa senang hati. Kedisiplinan adalah suatu keadaan dimana seseorang mampu melakukan peraturan yang ada, agar kedisiplinan berjalan dengan baik seperti dalam berpakaian, disiplin mengikuti jam masuk kerja, jam istirahat dan pulang kerja, melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab, para pegawai tersebut hendaklah menjalankannya dengan penuh kesadaran.

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para pegawai untuk memnuhi tuntutan kerja, dengan kata lain, pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan prilaku pegawai seehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara koperatif dengan pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerja.

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma – norma peraturan yang berlaku di sekitarnya [2]

Disipin merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik [2]. Indikator – indikator kedisiplinan: tujuan dann kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan, hubungan kemanusiaan [1].

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Dalam arti yang lebih sempit dan lebih banyak dipakai, disiplin berarti tindakan yang diambil dengan penyeliaan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada sementara karyawan [3]. Bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana, yaitu: Tingginya

rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan, Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan, Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik – baiknya.

3. Metodologi Penelitian

3.1 Metode Penelitian

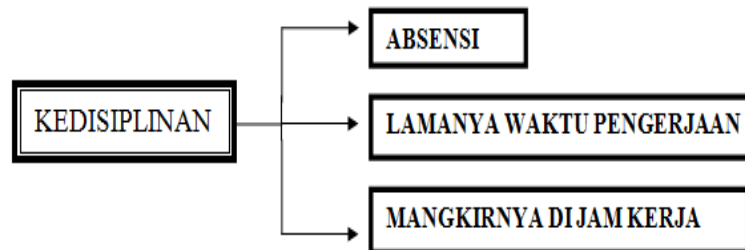
Teknik analisis yang digunakan adalah metode kualitatif deskriptif yaitu metode yang menganalisis yang berhubungan dengan kedisiplinan karyawan, dan data tersebut diolah dengan cara wawancara, observasi, studi kepustakaan serta dokumentasi, dikumpulkan kemudian disusun dan dianalisis [4]. Data yang dianalisis adalah data kualitatif yang menggambarkan tujuan disiplin kerja karyawan bagian asuransi kerugian pada PT KAI Divisi Regional (DIVRE) III Palembang.

3.2 Teknik Pengumpulan Data

Wawancara yaitu bentuk komunikasi langsung antara peneliti dan responden komunikasi dalam bentuk tanya jawab, dalam hubungan tatap muka, gerak mimik responden merupakan media yang melengkapi kata – kata variable, Pengamatan (*observasi*) yaitu metode pengumpulan data. Penelitian mencatat informasi sebagaimana yang mereka saksikan selama penelitian, Studi Kepustakaan merupakan mempelajari berbagai buku referensi serta hasil penelitian sebelumnya yang sejenis, berguna untuk mendapatkan landasan teori mengenai masalah yang akan diteliti. Dokumentasi yaitu teknik pengumpulan data dengan menggunakan catatan – catatan atau foto – foto yang ada di lokasi penelitian serta sumber – sumber lain yang relevan dengan objek penelitian.

3.3 Desain Penelitian

Dalam desain penelitian kedisiplinan kerja karyawan ini membahas mengenai tiga komponen yaitu mengenai absensi, lamanya waktu pada saat pengerjaan tugas dari atasan dan mangkirnya pada saat jam kerja yang dijelaskan dalam bentuk bagan sebagai berikut :



Gambar 1. Komponen kedisiplinan

4. Hasil dan Pembahasan

Kedisiplinan pegawai PT KAI Divisi Regional (DIVRE) III Palembang adalah sangat penting artinya terutama dalam upaya percepatan dan meningkatkan mutu pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu maka PT KAI Divisi Regional (Divre) III Palembang sebagai motor penggerak pembangunan sudah selayaknya mempolopori masalah disiplin mengingat tugas pokok, fungsi, dan tanggung jawab pegawai PT KAI Divisi Regional (Divre) III Palembang yang sangat berat, rumit dan menentukan maka pegawai harus meningkatkan kemampuan dan kualitas yang tinggi dalam pelaksanaan tugas. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku [1].

Kedisiplinan merupakan keadaan tertib dimana orang - orang yang tergabung dalam organisasi iunduk pada peraturan – peraturan yang telah ada dengan rasa senang hati. Kedisiplinan adalah suatu keadaan dimana seseorang mampu melakukan peraturan yang ada, agar kedisiplinan berjalan dengan baik seperti dalam berpakaian, disiplin mengikuti jam masuk kerja, jam istirahat dan pulang kerja, melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab, para pegawai tersebut hendaklah menjalankannya dengan penuh kesadaran.

Disiplin didalam organisasi akan berjalan efektif apabila didalam penerapannya memiliki 8 faktor yang saling berkaitan, yaitu : tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan dan, hubungan kemanusiaan. Dimana peneliti lebih menekankan pada faktor disiplin karena disesuaikan dengan tujuan penelitian yakni ingin mengetahui analisis kedisiplinan kerja pegawai pada PT KAI Divisi Regional (DIVRE) III Palembang [1].

Metode penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif, dimana data yang diperoleh berupa deskripsi yang berbentuk kata dan kalimat yang telah dikembangkan dari hasil wawancara, observasi dan dokumentasi. Penelitian disiplin kerja pada PT KAI Divisi Regional (DIVRE) III Palembang ini menggunakan teori disiplin dari Hasibuan dalam menerapkan disiplin yang telah dijelaskan sebelumnya.

Penggunaan teori dalam penelitian kualitatif deskriptif bukan untuk menguji teori melainkan hanya sebagai landasan untuk menentukan indikator yang berkaitan dengan 8 faktor dari pendekatan disiplin Hasibuan yang digunakan oleh peneliti.

Tabel 1. Rekapitulasi Absensi Pegawai Pada PT Kereta Api Indonesia (KAI) Divisi Regional III Palembang pada Bulan Januari – Desember 2017.

Bulan	Jumlah Hari Efektif	Jumlah Pegawai	Absensi				
			Sakit	Izin	Alpa	Cuti	Terlambat
Januari	21	120	5	1		2	
Februari	19	120	2	2		1	
Maret	22	120		4		3	
April	18	120	1	2		2	
Mei	20	120	3	2		2	5
Juni	16	120				120	
Juli	21	120	3	1			
Agustus	22	120	2	1			
September	19	120	1				
Oktober	22	120	2	3			
November	22	120	3				2
Desember	18	120	2	1			

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

Dari data rekap absensi diatas dapat ditarik kesimpulan pada bahwa pada bulan Juni semua karyawan mengambil cuti dikarenakan pada bulan tersebut, yaitu tanggal 25-26 juni 2017 adalah hari Raya Idul Fitri.

Dalam bagan diatas penelitian ini menjelaskan bahwa yang mengacuh pada rumusan masalah bab sebelumnya yang akan dianalisis berkaitan dengan absensi di PT KAI Divisi Regional (DIVRE) III Palembang. Yaitu mengenai tiga permasalahan yang menjadi pokok pembahasan yang saling berkaitan satu sama lainnya seperti : Mengenai Absensi maksudnya disini masih ada karyawan yang kurang tepat waktu dalam kehadiran jam kerjanya, Lamanya waktu pengerjaan maksudnya karyawan yang diberikan tugas oleh atasannya tidak sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan dan masih banyak yang mengabaikan pekerjaannya yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut, Mangkirnya Pada Saat Jam kerja maksudnya masih ada karyawan pada saat jam kerja berlangsung mereka malah pergi keluar untuk urusan pribadinya.

Tabel 2. Sanksi Disiplin Pegawai Pada PT Kereta Api Indonesia (KAI) Divisi Regional (DIVRE) III Palembang.

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

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

Secara umum pendisiplinan merupakan usaha-usaha untuk menanamkan nilai ataupun pemaksaan agar pegawai PT KAI memiliki kemampuan untuk menaati sebuah peraturan. Dengan

adanya penerapan yang baik memungkinkan akan meningkatkan kedisiplinan kerja pegawai pada PT KAI akan dicarikan solusinya dan segera diselesaikan masalahnya.

Disiplin kerja pegawai sangat penting karena menjadi tolak ukur dari keberhasilannya sebuah organisasi. Dengan adanya kedisiplinan pada seorang pegawai PT KAI maka cita – cita transportasi akan berjalan dengan baik dan sempurna, dan sebaliknya jika penerapan disiplin disalah gunakan tentunya sulit mencapai kinerja yang baik dan kondusif.

Sedangkan menurut Hasibuan terdapat 8 indikator yang mempengaruhi suatu kedisiplinan kerja pegawai, antara lain: tujuan dan kemampuan yaitu. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai yang bersangkutan, agar dapat bekerja dengan sungguh – sungguh dan disiplin dalam pekerjaannya.

Tujuan dan kemampuan pegawai di PT KAI sudah berjalan dengan baik dan berpacu pada visi dan misi organisasi tersebut. Akan tetapi visi dan misi tidak akan berjalan dengan baik jika tidak dibarengi dengan kemampuan pegawai. Kemampuan pegawai di PT KAI berdasarkan dari hasil penelitian masih banyak pegawai PT KAI yang belum sesuai dengan latar belakang pendidikannya, sehingga para pegawai diusahakan untuk bisa menyelesaikan tugas pekerjaannya walaupun tidak sesuai dengan tupoksi. Walaupun latar belakang pendidikan pegawai tidak sesuai dengan tugas pekerjaannya, pegawai bisa dan mampu mengerjakan serta dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik – baiknya serta mampu memberikan servis yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan pegawai yang lainnya, sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Pimpinan di PT KAI sudah memberikan contoh dengan baik, misalnya pimpinan selalu menyempatkan untuk memberikan arahan kepada pegawai, baik ketika sedang rapat maupun sedang melaksanakan apel pagi. Pernyataan ini di berikan oleh pegawai PT KAI, bahwa pimpinan sudah memberikan arahan dengan baik ketika sedang rapat maupun sedang apel pagi. Sehingga pegawai akan memperhatikan sikap dan perilaku pimpinan yang kemudian akan diikuti oleh bawahannya. Bahkan beberapa pegawai sudah mengetahui kewajiban dan larangan yang terdapat pada pasal 41 di buku keputusan direksi PT KAI. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin, para bawahan pun akan kurang disiplin).

Balas jasa ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap pekerjaannya. Jika kecintaan pegawai semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Balas jasa di PT KAI tidak diterapkan karena sudah sesuai dengan peraturan perundang – undangan yang berlaku, bahwa kenaikan gaji maupun reward sudah diatur oleh pemerintah bukan dari pimpinan maupun instansi terkait. Tidak adanya reward atau kenaikan memang akan sedikit berpengaruh menurunnya kedisiplinan pegawai karena tidak adanya pemacu atau penyemangat dalam pekerjaan. Bahkan pegawai mengaku tidak bisa mencukupi kebutuhan hidupnya jika hanya mengandalkan gaji sebagai pegawai. Balas jasa berperan penting untuk mencitapkan kedisiplinan pegawai. Artinya semakin besar balas jasa, semakin baik kedisiplinan pegawai. Sebaliknya apabila balas jasa kecil, kedisiplinan pegawai menjadi rendah. Pegawai sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan – kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

Poin keadilan ini keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting, dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Bagitu pun dengan keadilan pimpinan di PT KAI bahwa pimpinan sudah bersikap adil, pimpinan di PT KAI tidak hanya meminta pegawainya selalu wajib mengikuti apel pagi, tetapi sebagai pimpinan pun harus ikut serta dalam kegiatan rutin tersebut, kerena hal ini akan menimbulkan rasa sikap adil terhadap pegawai. Pimpinan tidak hanya memperingatkan secara teori saja tapi pimpinan pun bisa membuktikan sendiri secara prakteknya. Hal ini diterapkan kepada seluruh pegawai di PT KAI, setiap tindakan pimpinan selalu ingin yang terbaik, karena pimpinan merupakan cerminan untuk pegawainya. Jika pimpinannya sudah bersikap adil maka secara langsung

pegawainya pun akan bersikap adil kepada pegawai yang lainnya. Oleh karena itu pimpinan harus terus selalu bersikap adil kepada pegawainya agar pegawai selalu merasa dihargai dan tidak ada kecemburuan sosial antar pegawai dan pimpinan.

Berdasarkan hasil wawancara dan penelitian yang dilakukan, bahwa analisis kedisiplinan kerja pegawai pada PT KAI, Divisi Regional (DIVRE) III Palembang, dinilai cukup baik dengan beberapa indikator yang terpenuhi. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik. Jadi kedisiplinan pegawai akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan berjalan dengan baik.

Tabel 3. Rekapitulasi Temuan Lapangan

Indikator	Hasil Penelitian	Kesimpulan
Tujuan dan Kemampuan	Tujuan PT KAI seolah berjalan sesuai dengan visi dan misi	Baik
Teladan Pimpinan	Pimpinan di PT KAI sudah memberikan contoh yang baik terhadap pegawainya, salah satunya dengan datang tepat waktu.	Baik
Balas Jasa	Balas jasa di PT KAI bisa memenuhi kebutuhan para karyawannya.	Baik
Keadilan	Pimpinan di PT KAI sudah adil dalam kebijakannya, dimana pimpinan tidak membedakan – bedakan pemberian tugas kepada pegawainya.	Baik
Waskat	Pimpinan di PT KAI sudah mengawasi pegawainya dengan melekat dimana seorang pimpinan sering mengawasi pegawainya dalam melakukan tugas pekerjaannya.	Tidak Baik
Sanksi Hukuman	Sanksi hukuman di PT KAI sudah diterapkan dengan baik serta berpacu pada peraturan perundang – undangan.	Baik
Ketegasan	Pimpinan di PT KAI seolah mempunyai sifat tegas terhadap pegawainya, salah satunya dengan memberlakukan sanksi hukuman.	Baik
Hubungan kemanusiaan	Hubungan kemanusiaan di PT KAI seolah diterapkan dengan baik, dimana pimpinan PT KAI menjalin hubungan baik dengan para pegawainya.	Baik

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

Keterangan :

1. Tujuan dan Kemampuan PT KAI dikatakan baik karena PT KAI sudah menjadi penyedia jasa perkeretaapian terbaik yang fokus pada pelayanan pelanggan.
2. Teladan Pimpinan PT KAI dikatakan baik karena pemimpin mempunyai kharisma personalitas diri yang membuat lingkungan dan para pegawainya terinspirasi untuk mengikuti.
3. Balas jasa PT KAI dikatakan baik karena kebutuhan hidup para karyawannya telah terjamin dengan gaji yang didapat serta perusahaan menanggung pendidikan dan kesehatan keluarga karyawan tersebut.
4. Keadilan PT KAI dikatakan baik karena pimpinan memberikan tugas kepada karyawannya sesuai dengan jabatannya masing- masing.
5. Waskat PT KAI dikatakan tidak baik karena kurangnya pengawasan dari pimpinan sehingga karyawannya sering mankir pada saat jam kerja.
6. Sanksi Hukuman PT KAI dikatakan baik karena peraturan yang diterapkan sudah berpacu pada peraturan perundang – undangan dan tidak dapat diganggu gugat.
7. Ketegasan PT KAI dikatakan baik karena pimpinan memberlakukan sanksi hukuman kepada karyawannya tanpa membedakan status atau jabatannya.
8. Hubungan Kemanusiaan PT KAI dikatakan baik karena pimpinan selalu mengayomi para karyawannya.

5. Kesimpulan

Berdasarkan uraian diatas dan analisa masalah yang dikemukakan dalam bab–bab sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan secara umum yaitu:

1. Kedisiplinan kerja pegawai pada PT KAI Divisi Regional (DIVRE) III Palembang belum berjalan dengan baik dikarenakan karyawan sering tidak ada ditempat pada saat jam kerja, sering terlambat dan ada sebagian karyawan yang memanipulasi sistem absensi.
2. Kebijakan yang dilakukan oleh pimpinan dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai pada PT KAI Divisi Regional (DIVRE) III Palembang adalah memberikan sanksi.

Referensi

- [1] H. Malayu, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2014.
- [2] Sutrisno, Manajemen Sumber Daya manusia, Jakarta: Kencana Prenada Media Brou, 2012.
- [3] Siagian, Sumber Daya Manusia, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2002.
- [4] B. Bugin, Penelitian Kualitatif Komunikasi Ekonomi Kebijakan Publik dan Ilmu Sosial Lainnya, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2007.