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

¹Bela Meilani, ^{2*}Andrian Noviardy

^{1,2}Manajemen Perusahaan, Fakultas Vokasi, Universitas Bina Darma

*andrian.noviardy@binadarma.ac.id

Abstract - PT. Kereta Api Indonesia (KAI) Divisi Regional (DIVRE) III Palembang is a company engaged in transportation services or land transportation which mainly serves the Palembang-Lampung-Lahat-Linggau route. And the author observes the discipline of its human resources. Based on the research that the author did at PT. Train Indonesian Regional Division III Palembang” The author finds a shortage of employees, one of which is that there are still employees who violate the rules during working hours. In this research, the author uses several methods to obtain data from companies such as observation and interviews. Based on the results of the research that the author did with the interview and observation method, namely: The work discipline of employees at PT. Train Indonesian Regional Division III Palembang has not gone well because employees are often not in place during working hours but the firmness of PT. Train Indonesian is said to be either because the leadership imposes punitive sanctions on its employees regardless of their status or position.

Keywords: Discipline, Performance, Employees.

Abstrak - PT. Kereta Api Indonesia (KAI) Divisi Regional (DIVRE) III Palembang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa angkutan atau transportasi darat yang khususnya melayani rute Palembang-Lampung-Lahat-Linggau. Dan Penulis mengamati kedisiplinan sumber daya manusianya. Berdasarkan riset yang penulis lakukan pada PT. Kereta Api Indonesia (KAI) Divisi Regional (DIRVE) III Palembang” Penulis menemukan kekurangan pada pegawainya salah satunya masih ada pegawai yang melanggar aturan saat jam kerja. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan beberapa metode untuk mendapatkan data dari perusahaan seperti observasi dan interview. Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan dengan metode wawancara dan observasi yaitu: Kedisiplinan kerja pegawai pada PT Kereta Api Indonesia (KAI) Divisi Regional (DIVRE) III Palembang belum berjalan dengan baik dikarenakan karyawan sering tidak ada ditempat pada saat jam kerja tetapi Ketegasan PT KAI dikatakan baik karena pimpinan memberlakukan sanksi hukuman kepada karyawannya tanpa membedakan status atau jabatannya.

Kata kunci: Kedisiplinan, Kinerja, Karyawan.

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam menggerakkan dan mengelola sumber daya lainnya agar berdaya guna bagi kehidupan manusia. Bagaimanapun canggihnya peralatan dan teknologi yang ada dan sumber daya alam yang melimpah, jika tanpa di dukung sumber daya manusia yang berkualitas maka tujuan organisasi tidak akan tercapai dengan baik. Sebaiknya dengan peralatan yang sederhana dan dikerjakan dengan optimal oleh sumber daya manusia yang berkualitas maka hasil yang dicapai akan lebih baik. Kepemimpinan dalam organisasi mempunyai peranan yang sangat penting dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai. Dengan teladan pemimpin yang baik akan memberikan contoh kepada anggota organisasi untuk taat dan penuh terhadap peraturan yang telah diterapkan dan terciptanya pegawai yang mempunyai disiplin kerja yang baik.

Kesadaran setiap individu untuk melaksanakan peraturan dan norma norma yang berlaku dalam organisasi merupakan gambaran terhadap pelaksanaan disiplin, karena tanpa adanya kesadaran tersebut akan sulit untuk melaksanakan disiplin dalam bekerja. Motivasi juga merupakan faktor yang tidak bisa diabaikan dalam meningkatkan disiplin kerja. Karena dengan adanya motivasi tersebut maka pegawai akan lebih semangat atau giat dalam menjalankan tugas sebuah organisasi. PT. Kereta Api Indonesia (KAI) Divisi Regional (DIVRE) III Palembang bergerak dibidang jasa angkutan atau transportasi darat yang khususnya melayani rute Palembang-Lampung-Lahat-Linggau. Perusahaan ini memiliki karyawan yang cukup besar tentunya harus memberikan pelayanan yang optimal kepada konsumen Perusahaan ini memiliki karyawan yang cukup besar tentunya harus memberikan pelayanan yang optimal kepada konsumen.

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 memaskan 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 [1]. Dalam organisasi yang baik tidak hanya diperlukan Sumber Daya Manusia yang handal saja, akan tetapi disiplin kerja juga harus mendapatkan perhatian yang serius. Kedisiplinan pegawai akan mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Disamping itu tindakan terhadap pelanggaran disiplin harus berjalan sesuai dengan tingkat pelanggaran pegawai tersebut.

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang terpenting karena semakin baik kedisiplinan kerja karyawan, semakin baik kinerja yang dapat dicapai hasil yang optimal [2]. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dalam perilakunya [3].

2.2 Kinerja Karyawan

Kinerja bisa mempengaruhi berlangsungnya kegiatan suatu organisasi perusahaan, semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawan akan sangat membantu perkembangan organisasi atau perusahaan tersebut. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu [4].

2.3 Sumber Daya Manusia (SDM)

Manajemen merupakan sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran (goals) secara efektif dan efisien. Efektif berarti bahwa tujuan dapat dicapai sesuai dengan perencanaan, sementara efisien berarti bahwa tugas yang ada dilaksanakan secara benar, terorganisir, dan sesuai dengan jadwal [5]. Sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang peranan yang sangat penting dalam keberhasilan organisasi. Banyak organisasi menyadari bahwa unsur manusia dalam suatu organisasi dapat memberikan keunggulan bersaing [6].

3. Metodologi Penelitian

3.1 Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah untuk mengetahui Kedisiplinan kerja pegawai PT.Kereta Api Indonesia (KAI) Divisi Regional (DIVRE) III Palembang. Penelitian ini dilakukan pada PT.Kereta Api Indonesia (KAI) Divisi Regional (DIVRE) III Palembang yang berlokasi di Jl. Jenderal Ahmad Yani, 13 Ulu No. 541, Palembang, 13 Ulu, Seberang Ulu II, Palembang City, South Sumatra 30116.

3.2 Teknik Analisis Data

Analisis Data 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 [7]. Data yang dianalisis adalah data kualitatif yang menggambarkan tujuan disiplin kerja karyawan bagian asuransi kerugian pada PT Kereta Api Indonesia (KAI) Divisi Regional (DIVRE) III Palembang.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

3.3.1 Wawancara

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.

3.3.2 Pengamatan (Observasi)

Pengamatan (Observasi) yaitu metode pengumpulan data. Penelitian mencatat informasi sebagaimana yang mereka saksikan selama penelitian.

3.3.3 Studi Kepustakaan

Studi Kepustakaan adalah mempelajari berbagai buku referensi serta hasil penelitian sebelumnya yang sejenis, berguna untuk mendapatkan landasan teori mengenai masalah yang akan diteliti.

3.3.4 Dokumentasi

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.

3.3.5 Jenis Data

Adapun jenis data yang dikumpulkan dapat dibagi menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder :

- 1) Data Primer yaitu data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu ataupun perseorangan.
- 2) Data Sekunder yaitu data yang mendukung data primer atau data penunjang dengan permasalahan penelitian Sumber data sekunder yang diperoleh dari studi pustaka melalui jurnal, buku, karya ilmiah, majalah, tugas akhir, laporan penelitian dan di situs internet sehingga dapat memberikan pemahaman yang berkaitan dengan fokus penelitian.

4. Hasil dan Pembahasan

Berikut wawancara yang dilakukan dengan bapak Budi Saputra selaku staf yang bekerja diruangan SDM Pada PT KAI divisi regional III Palembang.

Tabel 1. Hasil Wawancara

NO	PENANYA	NARASUMBER
1	Sudah berapa lama bapak bekerja sebagai salah satu staf SDM pada PT KAI divisi regional III Kota Palembang ini?	Sudah masuk tahun ke lima saya bekerja sebagai staf sdm pada PT KAI divisi regional Kota Palembang.
2	Apa saja tugas bapak selaku staf dibagian sumber daya manusia?	Diberikan tanggung jawab untuk melihat dan memperhatikan kinerja sumber daya manusia yang ada pada PT KAI divisi regional III Kota Palembang ini, dan salah satunya juga mengurus anak-anak magang pada PT KAI ini.
3	Motivasi seperti apa yang meningkatkan semangat kerja karyawan diperusahaan ini?	Perusahaan tidak pernah ingkar akan janji yang ditetapkan jika pekerjaan yang dibebankan selesai tepat waktu atau On target gaji keluar selalu tepat waktu.
4	Menurut bapak seberapa berpengaruhnya gaya kepemimpinan disini untuk memotivasi karyawannya?	Sangat berpengaruh karena pemimpin perusahaan kami menjunjung tinggi disiplin dan keharmonisan antar karyawan untuk perusahaan ini agar lebih berkembang dan maju.
5	Bisakah bapak sebutkan hal apa saja yang membuat kinerja bapak meningkat?	Selama bekerja diperusahaan ini saya bisa meningkatkan benefit dan mendongkrak perekonomian keluarga dan jenjang karir yang lebih lanjut.
6	Apakah pelatihan yang sering dilakukan perusahaan itu guna untuk meningkatkan kinerja karyawan? Dan bagaimana pendapat bapak?	Iya, untuk mempererat tali silaturahmi antar karyawan seperti melakukan family Getering secara berkala.
7	Hal apa yang mempermudah komunikasi antar karyawan?	Pertama bisa dari group whatsapp Kedua bisa bahasa ke profesionalan kerja.
8	Menurut bapak sebagai staf yang mengawasi SDM, apakah kinerja sdm pada perusahaan ini sudah baik?	Iya sudah baik, karena dari data-data pegawai yang saya pegang, dari kinerja pegawainya sudah disiplin mulai dari absen hingga pengambilan cuti.
9	Saya melihat ada banyak penghargaan diperusahaan ini, lalu bagaimana proses untuk mendapatkan penghargaan tersebut?	<ul style="list-style-type: none"> • Disiplin • Profesional dalam kerja • Loyalitas tinggi terhadap perusahaan seperti melakukan overtime (lembur) • Tidak melakukan pekerjaan semamata-mata untuk kepentingan pribadi.

Berdasarkan hasil wawancara kepada salah satu staf sumber Daya Manusia pada PT KAI divisi regional III Kota Palembang dapat disimpulkan bahwa karyawan pada PT KAI ini sudah dapat dikatakan baik dan kedisiplinan karyawannya juga sudah bagus karena penulis juga sudah meninjau dari data-data yang penulis dapatkan dari PT KAI divisi regional III Palembang.

5. Kesimpulan

Berdasarkan pengamatan langsung dan pengumpulan data di lapangan pada PT. Kereta Api Indonesia (KAI) Divisi Regional (DIVRE) III Palembang maka dapat diambil kesimpulan secara umum yaitu berdasarkan dari hasil Pengamatan Observasi, sedikit wawancara dengan salah satu pegawai dan berdasarkan dari data hasil kinerja pegawai, penulis menyimpulkan bahwa Kedisiplinan kerja pegawai pada PT Kereta Api Indonesia (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. Kebijakan yang dilakukan oleh pimpinan dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai pada PT Kereta Api Indonesia (KAI) Divisi Regional (DIVRE) III Palembang adalah memberikan sanksi atau hukuman PT KAI dikatakan baik karena peraturan yang diterapkan sudah berpacu pada peraturan perundang-undangan dan tidak dapat diganggu gugat, Ketegasan PT KAI dikatakan baik karena pimpinan memberlakukan sanksi hukuman kepada karyawannya tanpa membedakan status atau jabatannya.

Referensi

- [1] A. M. Situmeang, "Evaluasi Kinerja Pegawai Dalam Pelaksanaan Pelayanan Di Kantor Kecamatan Balikpapan Kota", 2016.
- [2] A. K. Rivai, Z. Su'ud, dan F. Aziz, "Design Study of Modular Lead-Bismuth Cooled Fast Reactors with Nitride Fuel", *Indonesian Journal of Physics*, 14(4), 2003, 214-218.
- [3] D. A. N. Arianto, "Pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga pengajar", *Jurnal Economia*, 9(2), 2013, 191-200.
- [4] C. D. Kuncoro, S. Assery dan D. Novitasari, "Evaluasi Kinerja Pegawai Pada Ditsamapta Polda Di Yogyakarta", *Doctoral dissertation*, STIE Widya Wiwaha, 2020.
- [5] A. A. P. Mangkunegara, *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia*, 2009.
- [6] M. Thoha, *Perilaku Organisasi: Konsep dan Aplikasinya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2005.
- [7] V. Siagian, "Analisa Sumber-Sumber Pertumbuhan Ekonomi Filipina Periode 1994-2003", *SOCA: Jurnal Sosial Ekonomi Pertanian*, 5(2), 2005.