

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari penjelasan bab-bab sebelumnya, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Proses pengeterapan strategi disiplin kerja di PT. PLN (Persero) Gresik.

Prosespengeterapan strategi disiplin kerja terdiri dari sebelas komponen aturan umum PT. PLN (Persero) yang harus dipatuhi dan ditaati oleh seluruh serikat pekerja. Sebelas komponen tersebut tertuang dalam uraian peraturan pegawai PT. PLN (Persero) Gresik sebagaimanadalam pengeterapannya, karyawan diharuskan untuk :

- a. Mengisi daftar hadir (absensi *online*) setiap masuk dan pulang kerja.
- b. Pengisian daftar hadir (absensi *online*) tidak dapat diwakilkan oleh karyawan lain, kalau dilakukan berarti karyawan tersebut melakukan pelanggaran disiplin.
- c. Jam kerja mulai pukul 07.30-16.00 WIB
- d. Keterlambatan masuk kerja atau meninggalkan tempat kerja sebab tanpa alasan yang dapat diterima dianggap melanggar perusahaan.
- e. Jika karyawan dalam keadaan sakit, dinas keluar dan lain sebagainya wajib memberikan surat keterangan dari dokter atau pihak-pihak yang bersangkutan, jika tidak maka ketidakhadirannya dianggap mangkir.

- f. Dilarang menyalahgunakan kedudukan atau kepentingan pribadi yang tidak ada hubungannya dengan kepentingan perusahaan/kedinasan.
- g. Setiap karyawan dilarang membawa barang-barang milik perusahaan, alat-alat kantor tanpa seizin perusahaan.
- h. Dilarang melakukan perbuatan-perbuatan yang dapat merusak nama baik perusahaan.
- i. Dilarang melakukan tindak asusila didalam lingkungan perusahaan.
- j. Dilarang melakukan perbuatan-perbuatan yang dapat mengganggu keamanan dan ketertiban.
- k. Dilarang minum-minuman keras, membawa, menyimpan, menyalahgunakan obat-obatan terlarang/narkoba dan sejenisnya.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di PT. PLN (Persero) Gresik, ditemukan bahwa untuk pengeterapan strategi disiplin kerja belum sesuai dengan peraturan pegawai PT. PLN (Persero) Gresik. Hal tersebut dikarenakan kurang tegasnya supervisor dalam memberikan pengawasan kepada karyawan.

2. Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Gresik

Kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Gresik belum memenuhi standard ketentuan perusahaan. Hal ini terbukti dari hasil survey kepuasan pelanggan tahun 2013 yang menunjukkan bahwa harapan pelanggan lebih besar dibandingkan dengan kenyataan yang diterima pelanggan di lapangan.

Faktor yang menjadi penghambat kinerja karyawan yang diungkapkan oleh para informan, antara lain :

- a. Kurangnya keterampilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- b. Sistem dari perusahaan yang kurang difahami oleh karyawan.
- c. Adanya budaya-budaya lama dari generasi sebelumnya.
- d. Tidak signifikannya hubungan antar karyawan.
- e. Tidak disiplinnya karyawan dalam bekerja

B. Saran

1. Dari uraian diatas dapat diketahui bahwa pengeterapan strategi disiplin kerja di PT. PLN (Persero) Gresik sudah sesuai dengan undang-undang KKB yang disepakati oleh PT. PLN (Persero) Pusat dengan serikat pekerja, karena memang perusahaan PT. PLN (Persero) merupakan perusahaan Negara yang sangat besar, sehingga seluruhnya mengenai kebijakan sudah diatur oleh pusat. Namun, harapan kedepannya disarankan supaya perusahaan PT. PLN (Persero) Gresik, meski mempunyai kebijakan dari pusat, namun tetap membuat kebijakan yang memang disesuaikan dengan kebudayaan kota Gresik. Namun membuat sebuah kebijakan, harus menggunakan strategi SDM terlebih dahulu, jadi dapat diketahui, apakah kebijakan tersebut sudah benar atau tidak.
2. Agar pelayanan kepada pelanggan PT. PLN (Persero) Gresik beroperasi dengan efektif maka perlu adanya manajemen yang baik yang terutama

terkait dengan personalia atau tenaga kerja. proses pengeterapan disiplin kerja merupakan salah satu kunci dari suksesnya organisasi.

