

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Dari berbagai jenis faktor produksi, tenaga kerja merupakan faktor produksi yang memegang peranan utama. Sumber daya manusia merupakan sumber daya terpenting dalam suatu lembaga atau organisasi. Manusia dalam hal ini adalah pegawai atau karyawan yang berperan sebagai penggerak utama untuk menjalankan fungsi organisasi dan mewujudkan tujuan yang hendak dicapai suatu organisasi. Oleh karena itu semua organisasi memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas yang mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien.

Sebagai wujud tanggung jawab pengelolaan sumber daya manusia yang baik dalam sebuah organisasi, para manajer harus memperhatikan beberapa hal agar dapat memotivasi para karyawan sehingga dapat meningkatkan kualitas dan prestasi kerja pegawai khususnya dan produktivitas perusahaan pada umumnya.

Hal ini juga diungkapkan oleh Asri (1979:1) bahwa unsur tenaga kerja (manusia) merupakan suatu unsur yang paling penting yang mempengaruhi hidup matinya organisasi. Dalam suatu organisasi, manusia saling berhubungan satu sama lain, memberikan apa yang menjadi tujuan mereka.

Globalisasi terus berjalan tanpa henti dan tidak mungkin dapat dihindari lagi. Ini semua memberikan imbas menuju tatanan kehidupan yang

penyempurnaan kompetitif khususnya dalam sektor perekonomian, dimana dunia usaha terus berkembang seiring dengan semakin besarnya tuntutan persaingan, sehingga mendorong kepada setiap pelaku-pelaku ekonomi untuk terus berkarya serta selalu memperbaiki kualitas manajemennya agar tetap berdiri serta mampu berkompetisi dalam dunia bisnis. Tantangan bisnis dan globalisasi tersebut berhubungan erat dengan manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) pada semua organisasi bisnis baik besar maupun kecil. Dengan kata lain, dunia bisnis memerlukan kemampuan memahami, menerima dan menyesuaikan diri dengan berbagai pergeseran dan perubahan lingkungan atau iklim bisnis melalui manajemen SDM yang mampu menghargai martabat dan harkat manusia.

Keberadaan manusia sebagai individu yang melaksanakan pekerjaan didalam suatu organisasi perusahaan tidak dapat kita abaikan begitu saja, karena kualitas manusia merupakan faktor yang paling penting di dalam suatu lingkungan perusahaan. Untuk itu, dalam mempertahankan serta mengembangkan eksistensinya, manajemen dalam perusahaan perlu memiliki dan mengembangkan SDM yang mampu mengantisipasi tantangan bisnis terutama di era global saat ini. Kondisi persaingan bisnis tersebut juga merupakan sebuah tuntutan bagi perusahaan untuk betul-betul menyiapkan SDM yang benar-benar berkualitas. Sebab, diakui atau tidak dengan persiapan yang maksimal setiap perusahaan akan mampu bersaing dengan yang lain.

Peran manusia sebagai SDM juga semakin penting untuk mengembangkan dunia bisnis, sehingga perusahaan yang sekarang ini

semakin hari semakin mengalami persaingan yang semakin ketat antar dunia usaha. Peranan yang dimaksudkan adalah kemampuan secara maksimal setiap personal dalam menjalankan setiap tugas yang telah diberikan oleh perusahaan sesuai dengan posisi masing-masing dengan menghasilkan seperti yang diharapkan oleh manajemen yaitu yang mencakup keseluruhan aktifitas yang ada dalam perusahaan, mulai dari perencanaan sampai dengan hasil yang didapat. Meskipun tidak dipungkiri bahwa kemajuan teknologi juga berperan dalam hal ini namun harus disadari juga bahwa manusia merupakan kunci utama yang bisa menentukan apakah perusahaan bisa bertahan atau tidak.

Pada umumnya, setiap perusahaan berharap untuk dapat melancarkan operasi produksi secara ekonomis, tepat waktu dan sesuai dengan standar tertentu berdasarkan rencana yang telah ditetapkan, sehingga tujuan perusahaan dapat berkembang dan menjalani kemajuan sesuai dengan target agar dapat bersaing dengan perusahaan lain yang sejenis. Namun perusahaan tidak akan dapat berjalan dengan sendirinya tanpa didukung oleh manajemen yang baik serta karyawan sebagai pelaksana kegiatan perusahaan.

Selanjutnya, karena karyawan merupakan unsur penting dalam perusahaan, maka keberadaannya haruslah menjadi perhatian bagi perusahaan, agar karyawan bekerja secara optimal dengan dorongan dan dukungan perusahaan maka karyawan dapat mengembangkan karir sesuai dengan keinginannya sendiri maupun perusahaan. Karyawan sebagai SDM di perusahaan tidak hanya dituntut untuk mampu melaksanakan tugas tetapi juga

memiliki sikap moral yang mendukung hasil kerjanya, salah satu sikap moral yang harus dimiliki oleh setiap karyawan dalam perusahaan agar karyawan bekerja secara optimal adalah dengan disiplin kerja. Menurut Siagian (2003:305) “Kedisiplinan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya”.

Seperti halnya yang diungkapkan oleh Hasibuan (1995:193) bahwasannya kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen SDM yang terpenting, karena semakin disiplin karyawan semakin tinggi prestasi kerjanya. Namun, dalam praktiknya di dalam setiap organisasi selalu saja kedisiplinan menjadi suatu permasalahan, selalu saja ada bahkan sering kali terdapat individu-individu yang mengabaikan kedisiplinan dengan berbagai macam jenis pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan dari peraturan-peraturan dan tata tertib organisasi. Hal ini tentu tidak boleh dibiarkan begitu saja. Karena tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Dengan disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong semangat gairah kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh peran dari manajer. Betapa besar dan kompleks peran serta

tanggung jawab seorang manajer sebagai pemimpin dalam membawa organisasinya menuju arah yang lebih baik. Sebagai pemimpin, manajer haruslah seorang yang ahli dalam strategi yang menempatkan visi dan misi organisasi serta memusatkan perhatian pada cara-cara agar organisasi tersebut mencapai tujuannya. Oleh sebab itu, setiap manajer sangat penting untuk membentuk SDM yang berkualitas, diantaranya adalah menanamkan kedisiplinan kerja terhadap karyawan. Apabila disiplin kerja kurang begitu diperhatikan atau diabaikan akan merugikan perusahaan, karena produktivitas karyawan rendah, target produksi tidak tercapai dan pendapatan perusahaan menurun yang pada akhirnya tujuan perusahaan tidak tercapai.

— Untuk menghindari akibat tersebut maka perusahaan perlu menyusun strategi dan langkah-langkah tertentu bagaimana cara melaksanakan disiplin kerja karyawan secara tepat. Diantaranya dengan benar-benar memperhatikan absensi karyawan secara rutin, mengontrol tingkat keterlambatan yang dilakukan karyawan setiap harinya, serta mengawasi setiap jenis pelanggaran karyawan terhadap peraturan dan tata tertib yang ditetapkan dalam perusahaan. Dengan demikian, kedisiplinan akan dapat dilaksanakan oleh seluruh karyawan yang pada akhirnya perusahaan akan mampu mempertahankan eksistensinya serta dapat terus bersaing dalam dunia usaha di masa yang akan datang. Selain itu juga, dengan pelaksanaan disiplin kerja yang baik diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Prestasi suatu organisasi atau perusahaan tidak lepas dari prestasi setiap individu yang terlibat di dalamnya, seperti yang telah dijelaskan

sebelumnya bahwasannya prestasi kerja seseorang salah satunya dipengaruhi oleh tingkat kedisiplinan yang dimiliki. Jika faktor manusia kurang aktif berperan atau kurang bersemangat dalam kegiatan perusahaan maka hal itu dapat menghambat atau mengganggu kelancaran operasional perusahaan. Dengan melihat prestasi kerja yang bagus maka laju produktivitas dan kualitas kerja yang diinginkan akan tercapai.

Demikian halnya dengan PT. PLN (PERSERO) UPJ (Unit Pelayanan Jaringan) Bululawang, sebagai salah satu kantor ranting Bululawang yang memberikan pelayanan penerangan (listrik) bagi daerah Bululawang, Kendalpayak, dan Kreet. Tidaklah mudah bagi perusahaan listrik ini yang sudah ada sejak tahun 1975an mempertahankan eksistensinya yang pada mulanya masih berbentuk Perusahaan Umum (PERUM) sampai tahun pertengahan 80-an dan pada akhir tahun 1987 PLN berubah menjadi PT. PLN (PERSERO) sampai sekarang. Untuk kantor PLN Bululawang dari awal berdiri yang mana masih berbentuk PERUM hingga menjadi PT bernama kantor ranting PLN yang merupakan bagian dari PLN cabang Malang sampai tahun 2006, hingga pada tahun 2007 nama kantor PLN Bululawang berubah dari kantor ranting PT. PLN (PERSERO) Bululawang menjadi kantor PT. PLN (PERSERO) UPJ (Unit Pelayanan Jaringan) Bululawang dan merupakan bagian dari PT. PLN (PERSERO) APJ (Area Pelayanan Jaringan) Malang.

Keeksistensian ini tentu tidak luput dari kedisiplinan kerja seluruh karyawannya yang mencakup tingkat absensi dan tingkat keterlambatan sehingga produktivitas tetap terjaga dan prestasi kerja karyawanpun

meningkat. Apalagi dari sekitar April 2011 sampai Desember 2011 ada program baru dari PT. PLN (PERSERO) UPJ Bululawang yaitu tambah daya dari 450/900 VA ke 1300 VA secara gratis (cuma-cuma), hal ini mengharuskan para karyawan untuk bekerja lebih ekstra guna memenuhi kebutuhan dari masyarakat sekitar yang ingin menambah daya listriknya.

Dengan adanya program ini, secara otomatis karyawan dituntut untuk lebih disiplin dalam bekerja guna memenuhi standar perusahaan dalam mencapai tujuan atau target yang telah ditentukan. Hal ini juga berhubungan erat dengan prestasi karyawan yang akan dicapai nantinya. Secara umum, menurut peneliti PT. PLN (PERSERO) UPJ (Unit Pelayanan Jaringan) Bululawang Malang sudah bisa dikatakan disiplin. Hal itu bisa dilihat dari jam kerja masuk Senin-Kamis pukul 07.30-16.00, istirahat siang pukul 12.00-13.00, sedangkan untuk hari Jum'at masuk pukul 07.00-15.00, istirahat untuk sholat Jum'at. Secara keseluruhan sudah bisa dikatakan baik, karena jarang dan malah hampir tidak ada yang terlambat masuk kerja pagi (*on time*). Untuk prestasinya juga demikian, hal ini juga bisa dilihat dari beberapa piagam penghargaan yang terpampang di dinding-dinding kantor sebagai tanda atau bukti prestasi yang telah diraih perusahaan selama ini.

Setiap organisasi perlu memiliki berbagai ketentuan yang harus disiasati oleh para anggotanya, standar yang harus dipenuhi salah satunya adalah pelaksanaan kedisiplinan sebagai tindakan manajemen untuk mendorong para karyawan memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Menyadari pentingnya kedisiplinan kerja yang nantinya akan dapat

meningkatkan prestasi kerja karyawan yang akan dicapai, maka peneliti tertarik untuk meneliti, menganalisa, dan mengkaji lebih dalam tentang pelaksanaan disiplin kerja dalam upaya meningkatkan prestasi kerja karyawan pada PLN UPJ Bululawang Malang.

1.2 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian di atas, maka permasalahan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pelaksanaan disiplin kerja yang meliputi aspek kebijakan (aturan-aturan), aspek program pembinaan, aspek penindakan dalam upaya meningkatkan prestasi kerja karyawan?
2. Bagaimana pelaksanaan disiplin kerja dalam upaya meningkatkan prestasi kerja karyawan pada PT. PLN (PERSERO) UPJ Bululawang Malang secara islami?

1.3 TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan disiplin kerja yang meliputi aspek kebijakan (aturan-aturan), aspek program pembinaan, aspek penindakan dalam upaya meningkatkan prestasi kerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pelaksanaan disiplin kerja secara islami pada PT.PLN (PERSERO) UPJ Bululawang Malang.

1.4 KEGUNAAN PENELITIAN

Sejalan dengan tujuan penelitian seperti yang telah dikemukakan diatas, maka hasil penelitian ini diharapkan mempunyai kegunaan sebagai berikut:

1. Kegunaan Akademik

Penelitian ini diharapkan berguna untuk menambah wawasan dan memperdalam pengetahuan, dapat dipakai sebagai bahan referensi bagi penelitian berikutnya khususnya di bidang disiplin dan prestasi kerja karyawan dan umumnya di bidang manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Kegunaan Praktis

Praktis penelitian ini berguna langsung untuk mengetahui keadaan nyata di lapangan (pihak lokasi yang diteliti). Diharapkan juga dapat memberikan sumbangan pemikiran dan menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan yang terkait.