

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Dalam menjalankan setiap aktivitas atau kegiatan sehari-hari, disiplin dapat diartikan sebagai masalah, disiplin sering di definisikan dengan tepat, baik waktu ataupun tempat. Apa pun bentuk kegiatan itu, jika dilaksanakan dengan tepat waktu tidak pernah terlambat, maka itu pula yang dikatakan tepat waktu. Demikian pula dengan ketepatan tempat, jika dilaksanakan dengan konsekuen, maka “predikat” disiplin tersebut telah merasuk kedalam jiwa seseorang.

Menurut Siagian (2011:204), disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut.

Menurut Rivai (2005:444), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya, untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

2.2 Fungsi Disiplin Kerja

Fungsi khusus disiplin kerja dapat dijabarkan sebagai peranan penting dalam hidup. Karena memunculkan dampak positif luar biasa yang dapat dirasakan dalam lingkungan kerja. Terutama bagi seseorang pimpinan yang hendak memberikan contoh bagi karyawannya.

Pertama, disiplin dapat meningkatkan kualitas karakter. Kualitas karakter akan terlihat pada komitmen seseorang kepada Tuhan, organisasi, diri, orang lain dan kerja. Puncak komitmen akan terlihat pada integritas diri yang tinggi dan tangguh. Sikap demikian dapat mendukung proses peningkatan kualitas karakter, sikap, dan kerja. Di sinilah kualitas sikap (komitmen dan integrasi) ditunjang, didukung, dikembangkan dan diwujudkan dalam kenyataan. Komitmen dan integritas akan terlihat dalam kinerja yang konsisten.

Keudua, memproduksi kualitas karakter dalam hidup yang ditandai oleh adanya karakter kuat dari setiap orang, termasuk pemimpin dan bawahan. Apabila pemimpin terbukti berdisiplin tinggi dalam sikap hidup dan kerja, akan memengaruhi bawahan untuk berdisiplin tinggi dan menjadikannya figure. Dalam prosesnya, disiplin dapat dilukiskan dengan tiga perbandingan. Satu, disiplin bagai mercusuar yang membuat nahkoda tetap siaga akan kondisi yang dihadapi dan tetap waspada menghadapi kenyataan hidup dan kerja. Dua, disiplin dapat digambarkan seperti air sungai yang terus mengalir dari gunung ke lembah dan terus membawa kesegaran dan membersihkan bagian sungai yang keruh.

Ketiga, disiplin bagaikan dynamo yang menyimpan kekuatan/daya untuk menghidupkan mesin. Apabila kunci kontak dibuka, dayapun mengalir dan menghidupkan mesin yang menciptakan daya dorong yang lebih besar lagi dan yang berjalan secara konsisten.

2.3 Bentuk-Bentuk Kedisiplinan

Menurut Rivai (2004:444), terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja yaitu:

- a. Disiplin Retributif yaitu berusaha untuk menghukum orang yang berbuat salah.
- b. Disiplin Korektif yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
- c. Perspektif Hak-hak Individu yaitu berfokus pada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

2.4 Jenis-Jenis Disiplin

Menurut Handoko (2001:208), ada beberapa jenis disiplin yaitu:

- a. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.

b. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran-pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut.

c. Aturan Kompur Panas

Aturan ini pada hakekatnya menyatakan bahwa tindakan pendisiplinan hendaknya mempunyai ciri-ciri yang sama dengan hukuman yang diterima seseorang karena menyentuh sebuah kompor panas.

d. Disiplin Progresif

Disiplin progresif adalah memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih “serius” dilaksanakan.

2.5 Indikator-Indikator Kedisiplinan

Menurut Hasibuan (2013:194-198), pada dasarnya banyak indikator-indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi yaitu:

I. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan yang bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

II. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik jika ia sendiri kurang disiplin. Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani

bawahannya. Hal inilah yang mengharuskan pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik agar para bawahan pun mempunyai disiplin yang baik pula.

III. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut andil dalam mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik, perusahaan harus memberikan balas jasa yang relatif besar.

IV. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

V. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan waskat, atasan secara langsung dapat mengetahui kemampuan dan kedisiplinan setiap individu bawahannya.

VI. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan

akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal dan di informasikan secara jelas kepada semua karyawan. Sanksi hukuman seharusnya tidak terlalu ringan atau terlalu berat supaya hukuman itu tetap mendidik karyawan untuk mengubah perilakunya.

VII. Ketegasan

Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Sebaiknya apabila pimpinan kurang tegas atau tidak menghukum karyawan yang indisipliner, sulit baginya untuk memelihara kedisiplinan bawahannya, bahkan setiap indisipliner karyawan semakin banyak karena mereka beranggapan bahwa peraturan dan sanksi hukumannya tidak berlaku lagi.

VIII. Hubungan Kemanusiaan

Pimpinan harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertikal maupun horizontal di antara semua karyawannya. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan pada karyawan dan akan berdampak baik pada perusahaan.

2.6 Tingkat dan Jenis Sanksi Disiplin Kerja

Tujuan utama pengadaaan sanksi disiplin kerja bagi para guru yang melanggar norma-norma pegawai negeri sipil khususnya tenaga kependidikan adalah untuk memperbaiki dan para guru yang melakukan pelanggaran disiplin. Oleh karena itu, setiap kepala sekolah atau pengawas yang menghukum wajib mengadakan penelitian terlebih dahulu dengan metode dan teknik yang memiliki validitas dan tingkat reliabilitas yang tinggi atas tindakan dan praduga pelanggaran disiplin. Sanksi yang dijatuhkan haruslah setimpal dengan pelanggaran disiplin yang dilakukan sehingga dapat diterima dan dirasakan adil. Termasuk pelanggaran disiplin adalah setiap pola perilaku untuk memberbanyak, mengedarkan,

mempertontonkan, menempelkan, menawarkan, menyimpan, memiliki tulisan atau rekaman yang berisi anjuran atau hasutan

untuk melanggar peraturan-peraturan dan kebijakan-kebijakan yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

Secara rinci sanksi dan hukuman bagi Pegawai Negeri Sipil yang diatur dalam PP No : 53 Tahun 2010 adalah sebagai berikut ;

1) Peraturan disiplin PNS adalah peraturan yang mengatur kewajiban, larangan dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati dan larangan dilanggar oleh PNS.

2). Kewajiban harus ditaati oleh setiap PNS ada sebanyak 17 butir sebagaimana

disebutkan dalam pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010

3) Larangan yang tidak boleh dilanggar setiap PNS ada 15 butir sebagai tersebut dalam pasal 4 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010

4) Tujuan hukuman disiplin PNS adalah untuk memperbaiki dan mendidik PNS yang melakukan pelanggaran disiplin. Oleh sebab itu, setiap pejabat yang berwenang wajib memeriksa terlebih dahulu dengan seksama PNS yang melakukan pelanggaran disiplin.

5) Setiap ucapan, tindakan atau perbuatan PNS yang melanggar wajib dan larangan PNS adalah pelanggaran disiplin.

6) Tingkat hukuman disiplin adalah: a) hukuman disiplin ringan; b) hukuman disiplin sedang; c) hukuman disiplin berat.

7) Sebelum menjatuhkan hukuman disiplin, pejabat yang berwenang menghukum wajib memeriksa lebih dahulu PNS yang disangka melakukan Pelanggaran disiplin. Hasil pemeriksaan dituangkan ke dalam Berita Acara Pemeriksaan.

8) Untuk jenis hukuman disiplin tertentu, PNS dapat mengajukan keberatan kepada atasan pejabat yang berwenang menghukum.

9) Hukuman yang dijatuhkan Presiden tidak dapat diajukan keberatan.

10) Hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh Pejabat yang berwenang tidak dapat diajukan keberatan, kecuali hukuman disiplin:

- a) pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri.
- b) pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.

11) Badan Pertimbangan Kepegawaian mempunyai tugas:

a) memeriksa dan mengambil keputusan mengenai keberatan yang diajukan oleh PNS yang berpangkat Pembina (IV/a) ke bawah tentang hukuman disiplin:

(1) pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri. (2) pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.

b) memberikan pertimbangan kepada Presiden mengenai usul penjatuhan hukuman disiplin PNS golongan ruang IV/b ke atas sepanjang mengenai:

(1) pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri; (2) pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS

2.7 Tingkat Absensi

Menurut Abdurrahmat (2006:124), Masalah absensi merupakan salah satu bagian dari masalah personalia yang tak kalah pentingnya karena masalah absensi merupakan masalah yang memerlukan perhatian. Dengan absensinya para karyawan akan mengakibatkan kurangnya hari kerja total. Jadi apabila dalam

menarik pekerja hanya dalam jumlah pas-pasan di khawatirkan perusahaan akan mengalami gangguan dalam proses produksinya.

Absensi karyawan tidak mungkin dihilangkan seratus persen, namun ada usaha-usaha untuk menekannya supaya kerugian yang ditimbulkan akibat absensi dapat kurangi. Dalam usaha menekan absensi, jalan yang bisa ditempuh adalah dengan mengetahui sebab-sebab dan alasan pekerja tidak masuk.

Pegawai yang tidak masuk bisa disebabkan oleh bermacam-macam alasan, misalnya cuti untuk keperluan keluarga, cuti yang tidak masuk kerja akan mencerminkan moral kerja karyawan pada perusahaan tersebut tinggi atau rendah dan yang nantinya secara langsung akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Tingkat absensi yang semakin besar dengan kata lain makin banyak pegawai yang tidak masuk kerja, akan semakin menyulitkan perusahaan mencapai target produksi. Tingkat absensi merupakan perbandingan antara hari-hari yang hilang dengan keseluruhan hari yang tersedia untuk bekerja. Tingginya tingkat absensi akan merugikan perusahaan, meskipun seandainya karyawan tersebut tidak dibayar sewaktu tidak masuk kerja. Kerugian ini terjadi karena jadwal kerja terpaksa di tunda, mutu barang cenderung menurun, terpaksa melakukan pekerjaan lembur dan jaminan sosial juga masih harus dibayarkan. Karena itu perusahaan akan berusaha menekan tingkat absensi ini. Yang pertama dilakukan adalah mengetahui sebab-sebabnya dan diaamati polanya.

Rumus Perhitungan Absensi Pegawai SMP Negeri 15 Palembang:

$$\text{Tingkat Absensi} = \frac{\text{Hari Kerja Yang Hilang}}{\text{Hari Pegawai Bekerja 1 tahun}} \times 100\%$$

