

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Mengingat manusia sebagai sumber daya utama dalam suatu organisasi, maka perlu dikembangkan suatu moral pekerja yang layak terhadap pekerjaannya tersebut. Untuk mewujudkan sikap dan tindakan manusia seperti apa yang diharapkan tidaklah mudah. Sebab hal ini berkaitan dengan disiplin para pekerja itu sendiri.

Disiplin yang tinggi merupakan salah satu unsur yang harus dimiliki oleh setiap pegawai dalam menunjang keberhasilan dalam bidang pekerjaannya, disamping harus memiliki pengetahuan yang luas, keterampilan yang tinggi di bidangnya dan kemampuan yang memadai. Hal ini berarti pula bahwa setiap pegawai harus menyadari akan tugas dan tanggung jawabnya, diikuti dengan semangat dan moral kerja yang tinggi.

Penelitian ini sangat penting untuk dilakukan, karena:

Pertama, karena sangat banyaknya pelanggaran disiplin kerja yang dilakukan pegawai, maka PT.Indonesia Toray Synthetics menerapkan proses penanganan pelanggaran disiplin kerja.

Kedua, jika dilihat dari penerapan aturan tersebut, maka dapat dilihat beberapa keganjilan yakni masih banyaknya pelanggaran disiplin kerja pada PT.Indonesia Toray Synthetics.

Maka dari itu penelitian ini sangat penting dilakukan, untuk mengetahui lebih lanjut bagaimana penerapan disiplin kerja pada PT.Indonesia Toray Synthetics.

Penerapan disiplin harus dimulai dari setiap diri pribadi secara sadar dan ikhlas, berusaha mematuhi semua ketentuan bukan karena adanya perintah dan ancaman sanksi, tetapi semua itu dilaksanakan atas kesadaran diri sendiri dengan penuh rasa tanggung jawab. Jika disiplin diri pribadi telah dapat ditumbuhkan, tentu akan mendorong terciptanya disiplin dalam hidup berkeluarga, bermasyarakat, berorganisasi dan bernegara.

Penyebab yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah:

1. Kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang mentaati peraturan.
2. Pengaruh yang berasal dari lingkungan.
3. Teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan.
4. Adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik.

Semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja. Faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah disiplin kerja.

Menurut Budi Setyawan dan Waridin Disiplin sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka

mendukung optimalisasi kerja.¹ Salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah, adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada pegawai atau petugas yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa mempertanggung jawabkan hasil pekerjaan itu. Untuk itu disiplin harus ditumbuh kembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan efisiensi. Tanpa adanya disiplin yang baik, jangan harap akan dapat diwujudkan adanya sosok pemimpin atau karyawan ideal sebagaimana yang diharapkan oleh masyarakat dan perusahaan. Menurutnya disiplin kerja karyawan bagian dari faktor kinerja. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja kerja karyawan.

Di dalam buku *Wawasan Kerja Aparatur Negara* disebutkan bahwa yang dimaksud dengan pengertian disiplin adalah :

Sikap mental yang tercermin dalam perbuatan, tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan-peraturan yang ditetapkan Pemerintah atau etik, norma serta kaidah yang berlaku dalam masyarakat.²

¹ Setiawan, Budi, dan Waridin. 2006. *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang*, Vol. 2 No. 2, Hal. 181-250.

² Wirjo Surachmad, *Wawasan Kerja Aparatur Negara*, Pustaka Jaya, Jakarta, 1993, hal.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja adalah cerminan bahwa pegawai tersebut benar-benar menghargai dan menghormati peraturan yang sudah di buat perusahaan. Disiplin kerja juga hal yang sangat penting untuk menunjang produktifitas produk sebuah perusahaan. Bila pegawai disiplin dalam pekerjaannya otomatis tidak banyak waktu yang terbuang. Tapi dari fenomena kenyataannya masih sangat banyak pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin kerja .

Pihak perusahaan harus bersikap tegas atas pelanggaran di siplin kerja, karena akibat dari kurangnya di siplin kerja pegawai, akan menimbulkan:

1. Produktifitas produksi perusahaan akan menurun
2. Akan menimbulkan permasalahan antar pegawai yang disiplin dengan pegawai yang tidak disiplin kerja.

Maka dari itu perusahaan harus memproses pelanggaran kerja karena disiplin kerja ini, dengan tegas dan benar.

Disinilah proses penyelesaian pelanggaran disiplin kerja harus dilakukan dengan benar di dalam perusahaan, sehingga permasalahan disiplin kerja tidak terus menerus terjadi di kalangan pegawai. Karena jika proses penyelesaian permasalahan disiplin kerja tidak di lakukan dengan benar, maka pegawai akan terus mengulangi kesalahan yang sama.

Perusahaan berhak untuk memutuskan hubungan kerja bila mana pegawai terus menerus melakukan pelanggaran di disiplin kerja. Disini proses pemutusan hubungan kerja bisa dilakukan oleh perusahaan. Jadi perusahaan harus benar-benar serius dalam memproses pelanggaran disiplin kerja ini.

B. Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis mengambil rumusan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana penanganan pelanggaran disiplin kerja pada PT.Indonesia Toray Synthetics?
2. Apakah penanganan pelanggaran disiplin kerja di PT.Indonesia Toray Synthetics sudah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?

C. Tujuan penelitian

berdasarkan latar belakang dan rumusan permasalahan yang penulis telah kemukakan, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana penanganan disiplin kerja di PT.Indonesia Toray Synthetics.

2. Untuk mengetahui apakah PT.Indonesia Toray Synthetics telah menerapkan disiplin kerja, sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

D. Manfaat penelitian

Sesuai dengan judul yang penulis pilih dan hasil penelitian ini diharapkan akan berguna dan bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan sebagai berikut:

1. Secara teoritis, pembuatan skripsi ini bertujuan untuk memberikan sumbangan pemikiran dalam ilmu hukum, khususnya hukum Tenagakerjaan.
2. Secara praktis, pembuatan skripsi ini bertujuan untuk memberikan wawasan kepada pembaca mengenai tata cara proses penyelesaian pelanggaran disiplin pekerja di dalam perusahaan.

E. Definisi Operasional

1. Tenaga kerja adalah penduduk dalam usia kerja yang siap melakukan pekerjaan, antara lain mereka yang sudah bekerja, mereka yang sedang mencari pekerjaan, mereka yang bersekolah, dan mereka yang mengurus rumah tangga.³

³Indonesia, Undang-Undang Tentang *Ketenagakerjaan*, UU No, 13 Tahun 2003, ps 1

2. Perusahaan adalah suatu organisasi yang didirikan oleh seseorang atau sekelompok orang atau badan lain yang kegiatannya adalah melakukan produksi dan distribusi guna memenuhi kebutuhan ekonomi manusia⁴
3. Pelanggaran disiplin kerja adalah sikap pekerja yang tidak bisa mematuhi aturan –aturan yang telah diterapkan perusahaan.
4. Disiplin adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi keputusan yang telah ditetapkan⁵
5. Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak menggalah untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang di berikan kepadanya.⁶

F. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang penulis gunakan dalam penyusunan skripsi ini adalah penelitian hukum empiris (Penelitian hukum empiris atau yang di lakukan dengan cara mencari data penelitian dan menganalisa bahan dokumen dari hasil lapangan baik wawancara atau meneliti data lapangan) adalah penelitian yang dilakukan dengan cara mencari data lapangan dan menganalisa bahan dokumen dari hasil lapangan baik wawancara, penelitian dan lapangan.

⁴Ibid, ps 1

⁵(Nurlita Witarsa, Dasar-Dasar Produksi, Karunika, jakarta, 1988, hal. 102)

⁶ Bejo Siswanto (1997:287)

1. Sumber data penelitian
 - a. Wawancara : Untuk mendapatkan data yang lengkap dan jelas penulis akan mencari data dengan melakukan wawancara langsung ke PT.Indonesia Toray Synthetics
 - b. Observasi : Dalam penelitian ini juga penulis akan melakukan observasi untuk mengetahui langsung apakah penerapan disiplin kerja sudah dilakukan dengan tepat dan benar di PT.Indonesia Toray Synthetics.
2. Sumber data sekunder
 1. Bahan hukum primer Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, dan perjanjian kerja bersama PT.Indonesia Toray Synthetics.
 2. Bahan hukum sekunder aturan ketenagakerjaan pada PT.Indonesia Toray Synthetics.
3. Analisa data

Analisa data: Setelah penulis melakukan wawancara dan observasi secara langsung maka langkah selanjutnya menganalisis data yang sudah di dapatkan dari hasil wawancara dan observasi langsung ke PT.Indonesia Toray Synthetics.
4. Kerangka teori.

Teori yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teori kepastian hukum. Kepastian hukum secara normatif adalah ketika suatu peraturan dibuat dan diundangkan secara pasti karena mengatur secara jelas dan logis.

Kepastian hukum menghendaki adanya upaya pengaturan hukum dalam perundang-undangan yang dibuat oleh pihak yang berwenang dan berwibawa, sehingga aturan-aturan itu memiliki aspek yuridis yang dapat menjamin adanya kepastian bahwa hukum berfungsi sebagai suatu peraturan yang harus ditaati

G. Sistematika penulisan

BAB 1 PENDAHULUAN

Pada bab ini akan diuraikan tentang latar belakang masalah, rumusan permasalahan tujuan penelitian, metode penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian .

BAB II PENGERTIAN TENAGAKERJA DI INDONESIA

Pada bab ini penulis akan menjelaskan pengertian tenagakerja di indonesia dan menjelaskan pengertian tenagakerja menurut para ahli.

BAB III DISIPLIN KERJA MENURUT UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN

Pada bab ini penulis akan menjelaskan pengertian disiplin kerja menurut Undang-Undang yang berlaku yang mengatur tentang tenagakerja

BAB 1V PENERAPAN DISPLIN KERJA DI PT.INDONESIA TORAY SYNTHETICS BERDASARKAN PERATURAN PERUSAHAAN

Pada bab ini akan menjelaskan dan menganalisa penerapan disiplin kerja yang dilakuka PT.Indonesia Toray Synthetics melalui hasil pengambilan data wawancara.

BAB V PENUTUP