

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Suatu perusahaan yang didirikan pasti mempunyai beberapa tujuan, tujuan yang dimaksud adalah mencari laba, berkembang, membuka lapangan kerja, memenuhi kebutuhan masyarakat akan barang dan jasa. Tujuan perusahaan dapat dicapai apabila manajemen mampu mengelola, menggerakkan dan menggunakan sumber daya manusia yang dimilikinya secara efektif dan efisien. Dalam suatu organisasi, manusia sebagai pegawai atau karyawan memegang peranan yang sangat penting karena hidup matinya organisasi semata mata tergantung pada manusia.

Karyawan merupakan faktor penentu dalam pencapaian tujuan perusahaan ataupun instansi secara efektif dan efisien, karyawan yang menjadi penggerak dan penentu jalannya organisasi. Karyawan merupakan sumber daya manusia yang hendaknya secara efektif ikut serta memajukan kinerja dan memberikan nilai tambah pada perusahaan dalam setiap aspek sesuai dengan kemampuan dan kompetensinya. Berhasil tidaknya suatu perusahaan atau organisasi dan target–target operasional tidak terlepas dari peran karyawan yang berkompeten dan produktivitas kerja yang tinggi.

Faktor yang sangat penting untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi adalah Kedisiplinan kerja dari para karyawan, karena hal tersebut merupakan salah satu faktor penentu bagi keberhasilan dan kemajuan dalam

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mencapai tujuan perusahaan. Kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya, kedisiplinan merupakan operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Pentingnya disiplin kerja bagi setiap karyawan sebagai alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin merupakan kegiatan penting dalam suatu perusahaan, terutama untuk memotivasi karyawan supaya bertindak disiplin dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu, disiplin bermanfaat untuk mendidik karyawan mematuhi dan mentaati peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Disiplin kerja karyawan pada umumnya hanya diasumsikan sebagai disiplin tidak terlambat datang ke tempat kerja. Padahal, ada berbagai macam disiplin yang harus dijalani oleh karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi. Disiplin dalam mematuhi *job description*, disiplin dalam mematuhi aturan yang ditetapkan, disiplin dalam keteraturan dan ketetapan waktu kerja, disiplin dalam menggunakan pakaian kerja, disiplin menjaga dan merawat lingkungan kerja, disiplin dalam menjaga asset perusahaan dan disiplin dalam membuat laporan merupakan contoh lain dari disiplin yang diwajibkan dilakukan oleh setiap pegawai.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Selama penulis melaksanakan praktek kerja lapangan (PKL) di PD. BPR Rokan Hulu, bahwa penulis masih banyak menemukan karyawan di PD. BPR Rokan Hulu, masih ada yang melanggar peraturan yang telah di terapkan oleh pihak perusahaan seperti tidak masuk kerja, tidak mengikuti kegiatan morning breafing, dan datang tidak tepat waktu. Dari hasil penelitian yang penulis lakukan masih ditemukan bahwa pelaksanaan disiplin kerja karyawan PD. BPR Rokan Hulu masih belum lagi memberikan hasil yang diterapkan, hal ini dapat dilihat dari keterlambatan karyawan masuk kerja. Pada PD. BPR Rokan Hulu menerapkan Rumus dalam mencari tingkat absensi karyawan, Berikut ini adalah rumus yang menjelaskan tentang tingkat absensi yang digunakan oleh PD. BPR Rokan Hulu.

Rumus mencari tingkat absensi yaitu:

$$\frac{\text{Jumlah Izin}}{\text{Jumlah Karyawan} + \text{Jumlah Efektifitas Kerja}} \times 100\%$$

Sumber: PD. BPR Rokan Hulu 2016

Untuk memberikan gambaran yang lebih jelas dapat dilihat dari data jumlah absensi karyawan kantor pada PD. BPR Rokan Hulu dari tahun 2012-2016 seperti pada tabel 1.1

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 1.1
Jumlah Absensi Karyawan Pada PD. BPR Rokan Hulu
Dalam Tahun 2012 Sampai 2016

Tahun	Jumlah Karyawan	Efektifitas Berkerja	Absensi			Tingkat Absensi (%)
			Sakit dengan Ket. Dokter	Alpa (hari)	Jumlah izin	
2012	22	2.385 jam	12	11	23	0,04%
2013	25	2.340 jam	9	11	20	0,03%
2014	26	2.340 jam	13	12	25	0,04%
2015	26	2.340 jam	12	11	23	0,04%
2016	26	2.340 jam	9	11	20	0,03%

Sumber: PD. BPR Rokan Hulu 2016

Dari data tersebut, dapat diketahui bahwa tingkat disiplin kerja karyawan pada PD. BPR Rokan Hulu untuk lima tahun terakhir menunjukkan tingkat ketidakstabilan disiplin kerja dan hal ini ditandai dengan adanya turun naik persentase untuk tingkat absensi dari tahun ketahun. Sehingga hal ini mempengaruhi faktor kinerja karyawan. Oleh karena itu hendaknya perusahaan menerapkan sanksi-sanksi kepada karyawan-karyawan yang tidak mengikuti peraturan perusahaan tabel 1.2 jenis pelanggaran yang pernah terjadi di perusahaan kepada karyawan Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Rokan Hulu.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 1.2
Jenis Pelanggaran yang Pernah Terjadi
Pada PD. BPR Rokan Hulu

No	Jenis Pelanggaran
1.	Keluar Tanpa Izin Pada Saat Jam Kerja
2.	Datang Terlambat
3.	Tidak Masuk Kerja Tanpa Izin

Sumber: PD. BPR Rokan Hulu 2016

Dengan adanya peraturan yang disepakati bersama, maka setiap pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh karyawan harus dikenakan sanksi atau hukuman disiplin kerja menurut ketentuan yang berlaku oleh atasan yang berwenang. Pemberian sanksi harus sesuai dengan prosedur sehingga tidak berdampak negatif terhadap moral kerja anggota kelompok. Sanksi disiplin harus diterapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan. Berikut jenis sanksi yang diberikan oleh PD. BPR Rokan Hulu bagi karyawan yang melanggar peraturan.

Tabel 1.3
Data Jenis Sanksi yang Diberikan Oleh Pihak
PD. BPR Rokan Hulu Kepada Karyawan
yang Melanggar Peraturan.

No	Jenis Sanksi
1	Teguran
2	Diberikan surat peringatan kepada yang melakukan pelanggaran
3	Diberhentikan secara tidak hormat

Sumber: PD. BPR Rokan Hulu 2016

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Bedasarkan jenis sanksi yang diberikan PD. BPR Rokan Hulu, sanksi disiplin mencakup dari teguran yaitu peringatan yang disampaikan secara langsung sampai dengan tertulis dari dikeluarkan untuk sementara sampai dengan pemberhentian dari pekerjaan.

Berdasarkan uraian pada tabel 1.3 adapun sanksi yang diberikan kepada karyawan di PD. BPR Rokan Hulu merupakan kebijakan dari pihak PD. BPR Rokan Hulu. Dengan melihat tingkat kedisiplinan yang terjadi di PD. BPR RokanHulu,maka penulis tertarik mengangkat judul **“Pelaksanaan Disiplin Kerja dan Penerapan Sanksi Karyawan Pada PD. BPR Rokan Hulu”**.

1.2.Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi maka rumusan masalah sebagai berikut:
“Bagaimana pelaksanaan disiplin kerja dan penerapan sanksi karyawan pada PD. BPR Rokan Hulu?”

1.3.Tujuan Penulisan

Adapun tujuan dari penulisan ini adalah untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan disiplin kerja dan penerapan sanksi karyawan pada PD. BPR Rokan Hulu.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1.4. Manfaat Penulisan

1. Bagi Penulis.

Sebagai penambah pengetahuan bagi penulis dalam membandingkan antara teori yang diperoleh dibangku kuliah dengan kejadian sebenarnya dilapangan mengenai disiplin kerja dan sanksi kerja

2. Bagi pihak Universitas

Bagi pihak universitas bermanfaat untuk menambah referensi dan pengetahuan lain yang berhubungan dengan disiplin kerja dan sanksi kerja.

3. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan pembanding dan masukan dalam melakukan penerapan disiplin kerja dan sanksi terhadap karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja perusahaan serta sebagai informasi tambahan dalam pengambilan keputusan.

4. Bagi pembaca

Manfaat bagi pembaca untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang disiplin kerja dan sanksi kerja pada PD. BPR Rokan Hulu.

1.5. Metode Penulisan.

1. Lokasi dan Waktu Penulisan.

Penulisan dilakukan di PD. BPR Rokan Hulu yang berlokasi di Jl.Tuanku Tambusai Komplek Pasar Modern Kampong Padang, Pasir Pangaraian, Rokan Hulu, Riau, 28557 tlp (0762) 91972 Fax (0762) 91973 email

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

:bank_bprrohul@yahoo.co.id Waktu pelaksanaan dilakukan dari tanggal 11 Juli 2016 sampai dengan tahun 2017.

2. Jenis dan Sumber Data.

a. Data Primer.

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya. Data primer disebut juga sebagai data asli atau data baru yang memiliki sifat *up to date*. (Sasmita :2012).

Untuk mendapatkan data primer, penelitian harus mengumpulkannya secara langsung. Teknik yang dapat digunakan peneliti untuk mengumpulkan data primer antara lain observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner.

b. Data Sekunder

Data skunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada (peneliti sebagai tangan kedua). (Sasmita :2012).

3. Teknik Pengumpulan Data.

a. Observasi.

Pengumpulan data yang dilakukan dengan cara melakukan pengamatan secara langsung terhadap suatu objek yang akan diteliti pada dalam waktu yang singkat untuk mendapatkan gambaran mengenai objek penelitian. Yaitu penulis mengumpulkan data dengan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

cara melihat/observasi secara langsung dan meneliti di PD. BPR Rokan Hulu.

b. Wawancara (*Interview*)

Penulis melakukan pengumpulan data dengan cara menghubungi dan mengadakan tanya jawab secara langsung dengan narasumber yaitu karyawan di PD. BPR Rokan Hulu selaku informan yang memberikan keterangan berkaitan dengan data-data yang diperlukan dalam penelitian

4. Analisis Data.

Dalam menganalisa data atau informasi yang diperoleh penulis menggunakan metode deskriptif yaitu suatu rumusan masalah yang berkenaan dengan pertanyaan terhadap keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri) (Sugiyono :2012).

Jadi dalam penelitian ini peneliti tidak membuat perbandingan variabel itu pada sampel yang lain, dan mencari hubungan variabel itu dengan variabel yang lain. Penelitian semacam ini untuk selanjutnya dinamakan penelitian deskriptif.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1.6.Sistematika Penulisan.

Pembahasan tugas akhir ini dapat dibagi menjadi 4 bab dengan sistematika sebagai berikut :

BAB I : Pendahuluan

Dalam bab ini akan diuraikan tentang apa yang menjadi pokok permasalahan secara umum yang meliputi: Latar belakang masalah, perumusan masalah, manfaat penulisan, tujuan penulisan, metode penulisan, sistematika penulisan.

BAB II :Gambaran Perusahaan

Dalam bab ini akan dibahas gambaran umum perusahaan yang merupakan objek penelitian yaitu, sejarah singkat perusahaan, visi dan misi, struktur organisasi perusahaan, dan uraian tugas (*Job Description*) pada PD. BPR Rokan Hulu.

BAB III :Tinjauan Teori dan Praktek

Dalam bab ini akan dibahas tentang teori-teori yang berkaitan dengan prinsip-prinsip penerapan disiplin dan penerapan sanksi karyawan dan pembahasan praktek dilapangan sesuai dengan teori-teori yang telah ada.

BAB IV :Kesimpulan dan Saran

Dalam bab ini dibahas kesimpulan yang bisa ditarik dari pembahasan tugas akhir ini kemudian memberikan saran atau masukan kepada pihak perusahaan tersebut.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.