

PEMBINAAN DISIPLIN PEGAWAI PADA PT. (PERSERO)
ANGKASA PURA 1 JUANDA SURABAYA

Sri Wibawani
Administrasi Negara FISIP UPNV Jatim

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pembinaan karyawan PT. (Persero) Angkasa Pura 1 Juanda Surabaya

Untuk menganalisa data yang telah diperoleh, maka peneliti menggunakan metode kualitatif, dengan maksud bahwa peneliti dalam menemukan kenyataan-kenyataan menggunakan pemikiran logis untuk menggambarkan, menjelaskan, dan menguraikan secara sistematis tentang fenomena yang dihadapi dalam menggunakan kata-kata, kalimat untuk memperoleh kesimpulan dan saran-saran yang diperlukan.

Tujuan dari analisa data dalam penelitian ini adalah untuk mempersempit dan membatasi penemuan-penemuan sehingga menjadi suatu data yang teratur serta tersusun dan lebih berarti. Dalam menganalisa data dimulai dengan menelaah seluruh data yang tersedia dari berbagai sumber yaitu dari hasil pengamatan (observasi) yang dilakukan, wawancara, catatan, maupun dokumen yang ada.

Situs penelitian merupakan tempat yang digunakan oleh peneliti untuk menangkap keadaan sebenarnya dari obyek yang diteliti, khususnya di Divisi Personalia PT. (Persero) Angkasa Pura 1, dengan alasan tempat tersebut merupakan dinas yang bertugas untuk menyiapkan, melaksanakan, mengendalikan, dan melaporkan kegiatan ketatausahaan kantor, pelayanan umum, dan hukum di bandar udara.

Hasil dan pembahasan maka penelitian ini dapat disimpulkan bahwa :pembinaan disiplin pegawai PT. (Persero) Angkasa Pura 1 Juanda Surabaya yang dilakukan selama ini adalah :pembinaan mental, pengawasan, pemberian penghargaan dan penerapan hukum dan sanksi sudah efektif, sehingga dapat mengurangi tingkat ketidaksiplinan pegawai khususnya pada Dinas Pengamanan PT. Angkasa Pura 1 Juanda Surabaya

PENDAHULUAN

Pada dasarnya organisasi adalah merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, yang bekerja atas dasar relatif terus menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama atau kelompok tujuan. Dalam hal ini sumber daya yang paling utama dalam sebuah organisasi adalah manusia, dan aset organisasi yang paling penting serta harus diperhatikan oleh manajemen adalah manusia, karena manusia merupakan elemen yang selalu ada pada setiap organisasi dan berdampak langsung terhadap efektivitas organisasi, dalam hal ini organisasi tersebut adalah merupakan perusahaan.

Di perusahaan baik negeri maupun swasta, pegawai dituntut untuk mempunyai rasa disiplin dan tanggung jawab yang tinggi agar tugas yang diberikan padanya dapat dijalankan dengan baik. Pegawai harus mempunyai rasa loyalitas dan ketaatan penuh terhadap Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara dan Pemerintah, sehingga dengan demikian dapat memusatkan segala perhatian dan pikirannya dalam mengarahkan segala daya upaya serta tenaganya untuk menyelenggarakan tugas pemerintah dan pembangunan secara efektif dan efisien. Dengan adanya pegawai yang mempunyai rasa disiplin yang tinggi, maka perusahaan dapat memperlihatkan suatu organisasi yang sehat, kuat, dengan prestasi yang dapat diandalkan.

Demi terciptanya hal tersebut pegawai dalam memberikan pelayanan yang baik pada masyarakat, dapat dilihat dan ditentukan oleh sikap atau perilaku pegawai itu sendiri. Hal ini sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 1980 tentang peraturan disiplin pegawai yang memuat tentang pokok-pokok kewajiban, larangan-larangan dan sanksi-sanksi pegawai.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian disebutkan bahwa kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintah dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur negara khususnya pegawai negeri.

Dalam hal ini tercipta dan terbentuknya disiplin itu dapat dilakukan melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan adanya nilai-nilai ketaatan, kesetiaan, kepatuhan, serta ketertiban dalam sebuah peraturan dan norma yang berlaku. Disiplin kerja dapat dikembangkan secara formal melalui pelatihan pengembangan disiplin, misalnya dalam bekerja dengan cara menghargai waktu, tenaga, biaya dan sebagainya. Menanamkan disiplin kerja tenaga kerja dapat dikembangkan pula dengan cara kepemimpinan yang dapat jadi panutan atau teladan bagi para tenaga kerja

PT. (Persero) Angkasa Pura 1 yang merupakan Badan Umum Milik Negara dibawah naungan Departemen Perhubungan Udara yang bergerak di bidang Pengelolaan dan memfasilitasi perusahaan jasa Bandar Udara di Indonesia juga memiliki peraturan mengenai disiplin pegawai yaitu yang telah tertuang di dalam Perjanjian Kerja Bersama antara PT. (Persero) Angkasa Pura 1 dengan Serikat Pekerja PT. (Persero) Angkasa Pura 1 No : SP. 06/HK. 10/2003-DU dengan SP. AP 1. 01/PKB/2002 pada BAB IV pasal 22, mengenai hari dan jam kerja dan BAB XI pasal 77 mengenai ketentuan disiplin pegawai, pasal 78 mengenai tingkat dan jenis hukuman disiplin. Pasal 79 mengenai pelanggaran disiplin tingkat pertama, pasal 80 mengenai pelanggaran disiplin tingkat

kedua, pasal 81 mengenai pelanggaran disiplin tingkat ketiga, pasal 83 mengenai masa berlakunya hukuman disiplin, pasal 95 mengenai faktor-faktor yang dapat meringankan atau memberatkan dalam penjatuhan hukuman disiplin, pasal 96 mengenai prosedur penjatuhan hukuman disiplin, dan pasal 98 mengenai dasar pengambilan keputusan hukuman disiplin.

Berdasarkan data awal yang penulis dapatkan dari bapak Eka Tjahyono selaku pegawai PT. (Persero) Angkasa Pura 1 Juanda Surabaya, pada tanggal 19 Desember 2007 menunjukkan kondisi disiplin yang tidak sesuai dengan ketentuan-ketentuan perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari beberapa pelanggaran yang telah dilakukan oleh pegawai di PT. (Persero) Angkasa Pura 1 Juanda Surabaya yaitu:

“Dari 567 orang pegawai hanya terdapat 4 (empat) orang pegawai yang melanggar ketentuan disiplin, yaitu 1 (satu) orang pegawai dari dinas mekanik, pegawai tersebut tidak masuk kerja tanpa ada surat keterangan, dan 3 (tiga) diantaranya adalah dari security yang mana mereka sering pulang tidak tepat waktu. Para pegawai yang melanggar ketentuan disiplin tersebut diberikan sanksi peringatan berupa teguran lisan karena pelanggaran yang dilakukan termasuk pelanggaran disiplin ringan. Sepanjang tahun 2007 hanya terdapat 4 (empat) orang pegawai yang melanggar disiplin di PT. (Persero) Angkasa Pura 1 Juanda Surabaya.”

Menurut Wijaya (1995 : 165) arti Pembinaan yaitu suatu proses pengembangan yang mencakup urutan-urutan pengertian, diawali dengan mendirikan, menumbuhkan, memelihara pertumbuhan tersebut disertai dengan usaha-usaha perbaikan, penyempurnaan, dan akhirnya mengembangkannya.

Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, Pembinaan adalah kegiatan yang dilakukan secara berdaya guna dan berhasil guna untuk memperoleh hasil yang lebih baik untuk meningkatkan dan mengembangkan semua

kegiatan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan.

Sedangkan menurut Nawawi (1992 : 47) Pembinaan adalah suatu kegiatan yang dilakukan dengan memberikan kesempatan, meningkatkan pengetahuan, keterampilan atau kecakapan, keahlian, kesejahteraan pemberian insentif, pembinaan disiplin misalnya dengan memberikan kesempatan mengikuti kursus-kursus, penataran, pendidikan dan latihan..

Dari beberapa pendapat tersebut yang mengartikan pembinaan maka, dapat penulis simpulkan bahwa pembinaan merupakan suatu unsur kegiatan yang dilakukan secara sadar terencana dan terarah untuk meningkatkan kesetiaan, ketaatan, pengetahuan, keterampilan, sikap dan tingkah laku pegawai, disiplin pegawai yang bertujuan untuk menghasilkan tenaga kerja yang berdaya guna dan berhasil guna sehingga dapat mencapai suatu proses, hasil, atau pernyataan menjadi lebih baik dengan jalan melaksanakan pendidikan dan latihan.

Menurut Prijodarminto dalam bukunya yang berjudul "Disiplin Kiat Menuju Sukses" (1999 : 23) yaitu disiplin merupakan suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dan serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, dan ketertiban.

Simamora (1997 : 746) mengemukakan arti Disiplin sebagai prosedur yang mengoreksi dan menghukum bawahan karena melanggar peraturan.

Sedangkan menurut saydam (2000 : 286) Disiplin yang baik yaitu yang disebabkan karena kesadaran diri sendiri, bukan karena paksaan disiplin yang timbul karena kesadaran sendiri akan mempunyai pengaruh positif terhadap pelaksanaan pekerjaan, tetapi walaupun kesadaran ini timbul karena kesadaran sendiri sebenarnya juga dipengaruhi oleh faktor-faktor kepemimpinan dari atasan, sikap, dan moral karyawan lainnya.

Berdasarkan Surat Keputusan Menteri Perhubungan No. KM. 79 Tahun 1993 arti Pembinaan adalah kegiatan untuk

memberikan pedoman bagi perusahaan dalam perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian dengan maksud agar perusahaan dapat melaksanakan tugas dan fungsinya secara berdaya guna dan berhasil guna serta dapat berkembang dengan baik. Dan arti disiplin berdasarkan Surat Keputusan menteri Perhubungan No.KP. 12/KP.407/PHP-93 adalah ketaatan atau kesadaran pegawai dilingkungan Departemen Pehubungan untuk melaksanakan setiap peraturan yang telah ditetapkan dengan penuh rasa tanggung jawab.

Jadi, berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa pembinaan disiplin adalah kegiatan untuk memberikan pedoman bagi perusahaan dalam perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian dengan maksud agar perusahaan dapat melaksanakan tugas dan fungsinya secara berdaya guna dan berhasil guna serta dengan didorong adanya rasa ketaatan atau kesadaran pegawai dilingkungan Departemen Perhubungan untuk melaksanakan setiap peraturan yang telah ditetapkan dengan penuh rasa tanggung jawab.

Pembinaan Disiplin Pegawai Pada PT. (Persero) Angkasa Pura 1 Juanda Surabaya.

Menurut pendapat Syarif (1994 : 12) bahwa pembinaan dapat memacu karyawan dalam meningkatkan pengetahuan serta sikap dan tingkah laku sehingga dapat membantu karyawan dalam membentuk standart sesuai dengan apa yang dituntut oleh jabatannya.

Demikian juga dengan pendapat Nawawi (1992 : 47) yakni dengan adanya pembinaan, maka setiap karyawan akan mendapatkan sebuah kesempatan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kedisiplinan sehingga dapat menjadikan karyawan lebih konsisten pada pekerjaannya.

Kedisiplinan dapat menciptakan suatu kondisi yang baik dalam perusahaan karena segala aktivitas dapat dilakukan dengan efektif dan efisien. Oleh sebab itu PT.

(Persero) Angkasa Pura 1 memberikan peraturan disiplin yang telah ditetapkan dalam Surat Perjanjian Kerja Bersama antara PT. (Persero) Angkasa Pura 1 dengan Serikat Pekerja PT. (Persero) Angkasa Pura 1 Nomor : SP.06/HK.10/2003-DU dengan SP.AP 1.01/PKB/2002 bahwa pelaksanaan disiplin kerja pegawai yang berkaitan dengan pokok-pokok peraturan pelanggaran terhadap ketentuan hari dan jam kerja, tingkat dan jenis hukuman disiplin, adalah sebagai berikut :

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwasannya pembinaan dapat mempengaruhi pola perilaku seseorang dalam berbagai aktivitas untuk mencapai suatu tujuan yang diharapkan. Dengan seringnya memberikan pembinaan terhadap karyawan, akan dapat merangsang suatu perubahan perilaku, sikap, dan moral dalam diri seorang karyawan untuk mempunyai tanggung jawab dan disiplin yang tinggi dengan mentaati segala peraturan yang ada

METODE PENELITIAN

Untuk menganalisa data yang telah diperoleh, maka peneliti menggunakan metode kualitatif, dengan maksud bahwa peneliti dalam menemukan kenyataan-kenyataan menggunakan pemikiran logis untuk menggambarkan, menjelaskan, dan menguraikan secara sistematis tentang fenomena yang dihadapi dalam menggunakan kata-kata, kalimat untuk memperoleh kesimpulan dan saran-saran yang diperlukan.

Tujuan dari analisa data dalam penelitian ini adalah untuk mempersempit dan membatasi penemuan-penemuan sehingga menjadi suatu data yang teratur serta tersusun dan lebih berarti. Dalam menganalisa data dimulai dengan menelaah seluruh data yang tersedia dari berbagai sumber yaitu dari hasil pengamatan (observasi) yang dilakukan, wawancara, catatan, maupun dokumen yang ada.

Situs penelitian merupakan tempat yang digunakan oleh peneliti untuk menangkap keadaan sebenarnya dari obyek

yang diteliti, khususnya di Divisi Personalia PT. (Persero) Angkasa Pura 1, dengan alasan tempat tersebut merupakan dinas yang bertugas untuk menyiapkan, melaksanakan, mengendalikan, dan melaporkan kegiatan ketatausahaan kantor, pelayanan umum, dan hukum di bandar udara. Disamping itu, tempat tersebut memungkinkan untuk memperoleh data atau informasi yang ada relevansinya dengan permasalahan yang akan diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam rangka memenuhi atau mencapai tujuan, visi dan misi yang ditetapkan oleh PT. (Persero) Angkasa Pura 1 Juanda Surabaya, sumber daya yang paling utama adalah manusia / pegawai, karena pegawai merupakan unsur terpenting yang selalu ada dan berdampak langsung kepada keberhasilan perusahaan sehingga tujuan, visi, dan misi yang ada diharapkan dapat tercapai.

Terpacainya keberhasilan perusahaan juga didukung oleh adanya pegawai yang berkualitas dan produktif, dengan demikian sangatlah diperlukan suatu pembinaan di/siplin pegawai yang dilakukan secara terencana dan terus –menerus sehingga pegawai tersebut mempunyai kesadaran diri untuk berdisiplin tinggi tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Berdasarkan hasil yang penulis dapatkan dalam penelitian di Dinas Personalia PT. (Persero) Angkasa Pura 1 Juanda Surabaya, selanjutnya akan penulis interpretasikan sebagai berikut

Pembinaan Disiplin Pegawai

1. Pembinaan Mental / Pembimbingan

Tujuan dari pembinaan mental / pembimbingan yang diberikan pada pegawai adalah untuk menjamin kelangsungan tugas-tugas perusahaan dan pembangunan secara efektif dan efisien. Pembinaan bukan hanya dilihat dari bidang administrasi maupun organisasi saja, akan tetapi juga ditunjukkan dengan sikap mental manusia yang merupakan sumber daya paling utama dalam

pembangunan, sehingga dengan demikian akan tercipta pegawai yang bermental baik, berkualitas dan bertanggung jawab.

Berdasarkan hasil penelitian di PT. (Persero) Angkasa Pura 1 Juanda Surabaya bahwa perusahaan tersebut memberikan bentuk pembinaan mental berupa kegiatan kerohanian yaitu ceramah agama. Pembinaan mental / Pembimbingan melalui metode ceramah menurut teori Donaldson dan Scannel (1993 : 122) yang menyatakan bahwa “ metode ceramah merupakan teknik pembinaan yang paling banyak digunakan karena metode ini sangat ekonomis dan dapat menyampaikan makna pesan secara jelas.” Tujuan dari pembinaan mental / Pembimbingan melalui metode ceramah tersebut yaitu untuk menanamkan kesadaran pegawai agar bertindak sesuai dengan aturan dan petunjuk yang ada.

Pelaksanaan pembinaan mental / Pembimbingan dengan metode ceramah yang diadakan oleh PT. (Persero) Angkasa Pura 1 Juanda Surabaya tergolong cukup efektif, karena dapat mengurangi tingkat ketidakdisiplinan pegawai dan mampu dalam memberikan dampak positif bagi perusahaan yaitu dapat meningkatkan komunikasi antara pimpinan dan perusahaan dalam rangka meningkatkan standarisasi, sertifikasi dan juga kinerja pegawai.

Dari data tersebut dapat diketahui bahwa kegiatan pembinaan mental / Pembimbingan, dengan menggunakan metode ceramah di PT. (Persero) Angkasa Pura 1 Juanda Surabaya sudah tergolong efektif dalam mengurangi ketidakdisiplinan pegawai di PT. (Persero) Angkasa Pura 1 Juanda Surabaya, khususnya di Dinas Pengamanan.

Berikut data - data mengenai disiplin kerja pegawai dapat penulis sajikan sebagai berikut :

1). Disiplin masuk kerja

Disiplin masuk kerja dalam hal ini adalah disiplin dalam mematuhi hari dan jam kerja, berupa waktu masuk dan pulang kantor. Pegawai yang terlambat masuk kerja, serta pegawai yang tidak

masuk kerja. Menurut teori Sastrohadiwiryono (2003 : 290) yang menyatakan bahwa “Terjadinya kemangkiran yang berlebihan pada diri pegawai merupakan dampak kurang taatnya pada asas pedoman normatif, atau kurangnya pengertian dan keadaran dari pegawai betapa pentingnya masuk kerja secara teratur.”

Dari data yang ditunjukkan pada tabel 4 menunjukkan bahwa jumlah pegawai yang tidak masuk kerja tahun 2007 paling tinggi terdapat pada bulan Pebruari sebanyak 59 orang dengan prosentase 39,07 %, sedangkan pada bulan Januari sebanyak 42 orang dengan prosentase 27,81 %, dan bulan Maret sebanyak 50 orang dengan prosentase 33,12%. Ketidakhadiran pegawai tersebut disebabkan oleh beberapa alasan dan dapat dikelompokkan antara lain karena ijin, cuti, serta ada yang disebabkan tugas luar. Sedangkan bagi pegawai yang terlambat dapat dilihat dari tabel 5 yaitu jumlah tertinggi ada pada bulan Januari yaitu sebanyak 7 orang dengan prosentase 46,67 %, bulan Pebruari sebanyak 5 orang atau 33,33 %, dan pada bulan Maret sebanyak 3 orang dengan prosentase 20 %. Adapun dampak negatif dari ketidakdisiplinan pegawai yaitu dapat mengakibatkan beban kerja semakin bertambah

Ketidakpatuhan pegawai terhadap hari dan jam kerja dapat dilihat pada tabel 6 bahwa pegawai yang tidak masuk dapat dikelompokkan menjadi 3 macam : ijin, cuti dan dinas luar. Untuk keterangan ijin, pada bulan Januari 2007 sebanyak 15 orang, Pebruari sebanyak 24 orang, dan bulan Maret sebanyak 32 orang. Keterangan cuti, pada bulan Januari sebanyak 27 orang, Pebruari sebanyak 35 orang dan bulan Maret sebanyak 13 orang. Sedangkan untuk sebab dinas luar sebanyak 5 orang terdapat pada bulan Maret. Sehingga dengan demikian dapat dikatakan absensi terbanyak dikarenakan cuti.

2). Disiplin pegawai dalam mengikuti apel

Pelaksanaan kegiatan dalam mengikuti apel bertujuan untuk mendidik pegawai lebih berdisiplin diri terutama pada waktu masuk kantor maupun pulang kantor. Dengan diadakannya apel akan diketahui pegawai yang tidak disiplin dalam mematuhi jam kerja. Sesuai dengan teori Thoha (2005 : 76) menyatakan bahwa “ Salah satu tolak ukur dari kedisiplinan pegawai ialah kehadiran dan kepulangan pegawai tepat waktu sesuai dengan jadwal yang ditentukan.”

Dalam pelaksanaan kegiatan apel dilaksanakan oleh Dinas Pengamanan karena dinas yang lain hanya melakukan apel pada hari-hari tertentu seperti hari besar. Apel di Dinas Pengamanan dapat di lihat pada tabel 7, dalam tabel tersebut terlihat bahwa jumlah pegawai yang tidak mengikuti apel paling banyak pada bulan Pebruari 2007 sebanyak 64 orang dengan prosentase 57,7 %, sedangkan pada bulan Januari sebanyak 49 orang dengan prosentase 44,1 % dan bulan Maret sebanyak 53 orang dengan prosentase 47,7 % selanjutnya pada tabel 8, menunjukkan tentang sebab absensi pegawai dalam mengikuti apel yaitu alasan pegawai yang tidak bisa mengikuti apel yang disebabkan karena ijin pada bulan Januari sebanyak 15 orang, bulan Pebruari 24 orang, bulan Maret sebanyak 32 orang. Untuk alasan cuti pada bulan Januari sebanyak 27 orang, bulan Pebruari sebanyak 35 orang, bulan Maret sebanyak 5 orang, untuk dinas luar terdapat pada bulan Maret sebanyak 5 orang, sedangkan untuk alasan terlambat, bulan Januari sebanyak 7 orang, bulan Pebruari sebanyak 5 orang serta bulan Maret sebanyak 3 orang. Sehingga dengan demikian dapat dikatakan bahwa pegawai pada Dinas Pengamanan PT. (Persero) Angkasa Pura 1 Juanda Surabaya rata-rata alasan sebab absensi pegawai dalam pelaksanaan apel pagi dikarenakan cuti.

Adanya sejumlah pegawai yang tidak mengikuti apei pagi pada tahun 2007 yang jumlahnya cukup banyak menunjukkan bahwa kesadaran pegawai untuk mematuhi ketentuan jam kerja relatif rendah.

3). Disiplin pegawai dalam berpakaian dinas

Berpakaian dinas tidak semata-mata untuk menunjukkan identitas pegawai perusahaan, akan tetapi berpakaian rapi dan sopan juga menunjukkan kepribadian pegawai yang menggunakannya. Menurut teori dari Sastrohadiwiryono (2003 : 290) yang menyatakan bahwa “ Agar kelangsungan perusahaan terjaga dan produktivitas mencapai target yang diharapkan, maka para pegawai harus melaksanakan peraturan disiplin kerja, baik dalam hal kedisiplinan menjalankan tugas, dalam berpakaian dinas maupun dalam bentuk kedisiplinan lainnya.” Memakai pakaian dinas sesuai dengan ketentuan, juga menunjukkan kedisiplinan pegawai terhadap peraturan dan ketentuan yang berlaku yang telah ditetapkan bagi pegawai PT. (Persero) Angkasa Pura 1 Juanda Surabaya sehingga dapat menjadi contoh bagi masyarakatnya.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa ada 5 (lima) macam pakaian dinas yang diwajibkan oleh PT. (Persero) Angkasa Pura 1 Juanda Surabaya diantaranya adalah 1 (satu) pakaian lengan panjang dengan celana panjang warna biru, 2 pakaian lengan pendek dengan celana panjang warna biru, pakaian bebas dan juga pakaian batik.

Dengan berpakaian dinas lengkap secara rapi dan sopan, maka masyarakat dapat menilai bahwa pegawai tersebut adalah pegawai dari PT. (Persero) Angkasa Pura 1 Juanda Surabaya. Disamping itu juga dapat meningkatkan standarisasi dan sertifikasi pegawai.

Melihat dari apa yang sudah penulis paparkan menunjukkan betapa pentingnya faktor kedisiplinan dalam

pembinaan mental melalui penerapan hukuman atau sanksi. karena pembinaan kedisiplinan melalui penarapan hukuman atau sanksi tersebut dapat meningkatkan rasa kesadaran dan tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan yang dibebankan, sehingga para pegawai bisa melaksanakan kewajibannya untuk mengutamakan hasil kerja yang baik dan sesuai standar yang diinginkan oleh perusahaan.

2. Kegiatan Pengawasan

Tujuan dari adanya kegiatan pengawasan adalah untuk merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan yang dilakukan secara efektif guna mencegah / mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja dan juga mengaktifkan peranan atasan dan bawahan.

Adanya pengawasan, maka atasan secara langsung dapat mengetahui kemampuan dan kedisiplinan setiap individu bawahannya, sehingga kondisi bawahannya dapat dinilai obyektif. Disamping itu pengawasan juga menuntut adanya kebersamaan aktif antara atasan dengan bawahan dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

PT. (Persero) Angkasa Pura 1 Juanda Surabaya melakukan pengawasan dengan bentuk pengawasan secara langsung atau disebut juga dengan pengawasan melekat.

Dengan pengawasan melekat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Hal tersebut berarti atasan harus selalu ada / hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya, maupun kedisiplinannya.

Kegiatan pengawasan di PT. (Persero) Angkasa Pura 1 Juanda Surabaya dapat dikatakan efektif karena dapat mengurangi ketidakdisiplinan pegawai dan mampu memberikan dampak positif di perusahaan, yaitu apa yang menjadi tanggung jawab masing-masing pegawai dapat dikerjakan dengan baik.

3. Pemberian Penghargaan

Tujuan dari adanya penghargaan adalah untuk mendisiplinkan pegawai dalam melaksanakan tugasnya, agar dalam pelaksanaan pekerjaan yang diembannya dapat berjalan dengan baik dan juga dapat memacu semangat pegawai dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

Sesuai dengan Surat Keputusan Menteri Perhubungan Nomor : KP. 12 / KP. 407 / PHB-93 tentang Petunjuk Pelaksanaan Pembinaan Disiplin adalah “ Untuk menegakkan disiplin perlu dilaksanakan pemberian penghargaan bagi Pegawai Negeri yang berprestasi dan pemberian sanksi bagi yang melanggar disiplin (Reward and Punishment) sesuai dengan peraturan perundangan.”

.Kewenangan dalam pemberian penghargaan di PT. (Persero) Angkasa Pura 1 Juanda Surabaya adalah dipegang oleh General Manager yang akan diberikan pada pegawai melalui Direksi. Dan penghargaan tersebut berupa penghargaan prestasi, penghargaan pengabdian, dan penghargaan jasa.

Adapun bentuk dari penghargaan tersebut berupa piagam / sertifikat, kenaikan pangkat, kenaikan great dan berupa materi (uang) sesuai dengan pernyataan Bapak Albert Manikape selaku Assisten Manager Pengamanan menyatakan bahwa “ Bentuk dari penghargaan adalah berupa surat penghargaan, kenaikan pangkat, kenaikan great dan juga materi (uang).”

4. Pembinaan Melalui Penerapan Hukuman atau Sanksi

Tujuan dari pembinaan melalui penerapan hukuman atau sanksi yang

diberikan kepada pegawai adalah untuk meningkatkan pegawai yang berdedikasi, bertanggung jawab dan berdisiplin tinggi dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya. Menurut teori Widjaja (1990 : 26) yang menyatakan bahwa "Sasaran dari pelaksanaan pembinaan melalui penerapan hukuman yaitu upaya untuk meningkatkan tindakan korektif yang tegas terhadap pegawai yang nyata - nyata melakukan pelanggaran terhadap norma - norma kepegawaian." Pelaksanaan pembinaan melalui penerapan hukuman tersebut adalah merupakan upaya pengobatan bagi pegawai yang melakukan pelanggaran sehingga akan berpengaruh pada terciptanya kesadaran untuk tidak melakukan pelanggaran yang sama.

Penerapan hukuman atau sanksi bagi pegawai yang telah melakukan pelanggaran terhadap peraturan - peraturan kerja sudah ditetapkan, disamping untuk menyadarkan, juga dapat dijadikan contoh bagi pegawai lain agar jangan sampai melakukan pelanggaran, selain itu juga dapat memunculkan wibawa citra pimpinan di mata bawahannya.

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui bahwa tentang pemberian sanksi pada pegawai, pada Dinas Pengamanan di PT. Angkasa Pura 1 Juanda Surabaya selama tahun 2007 dari bulan Januari - Maret sebanyak 22 orang dengan prosentasi 19,8 %..

Pemberian disiplin ringan pada pegawai didasarkan pada pertimbangan bahwa pegawai telah melakukan pelanggaran disiplin dan telah memperoleh teguran lisan, namun tetap mengulangi kesalahan lagi. Dari data tersebut menunjukkan bahwa dengan adanya pemberian hukuman merupakan bukti bahwa pada Dinas Pengamanan PT. (Persero) Angkasa Pura 1 Juanda Surabaya telah dilaksanakan pembinaan disiplin pegawai sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Dari keseluruhan fokus yang telah penulis paparkan diatas, ada salah satu fokus yang menurut penulis sangat efektif,

yaitu pelaksanaan kegiatan pengawasan, karena dengan pelaksanaan pengawasan yang diterapkan oleh pimpinan terhadap bawahan akan dapat menumbuhkan pegawai lebih berdisiplin dalam pelaksanaan tugasnya, dan pimpinan harus bisa dijadikan contoh bagi bawahan dari setiap apa yang telah dijalankannya dengan berpegang pada peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan maka penelitian ini dapat disimpulkan bahwa :pembinaan disiplin pegawai PT. (Persero) Angkasa Pura 1 Juanda Surabaya yang dilakukan selama ini adalah : pembinaan mental, pengawasan, pemberian penghargaan dan penerapan hukum dan sanksi sudah efektif, sehingga dapat mengurangi tingkat ketidakdisiplinan pegawai khususnya pada Dinas Pengamanan PT. Angkasa Pura 1 Juanda Surabaya.

Saran

Adapun saran-saran yang dapat peneliti berikan adalah sebagai berikut : Untuk menerapkan pemberian hukuman atau sanksi baik mengenai disiplin masuk kerja, kegiatan apel, maupun dalam berpakaian dinas diharapkan benar-benar diperhatikan, dan apabila terdapat penyimpangan pelanggaran disiplin hendaknya dapat diberikan hukuman atau sanksi secara tegas tentunya disesuaikan dengan bobot kesalahan yang diperbuat.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, S.P. Malayu, 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi, Jakarta : Bumi Aksara.
- Keputusan Menteri Perhubungan No. KP. 12/KP.407/PHB-93 Tentang Petunjuk Pelaksanaan Pembinaan Disiplin Pegawai
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

- Moleong, Lexy, 2005, Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Nainggolan, 1994, Pembinaan Karyawan Di Indonesia, Jakarta : Intermedia.
- Peraturan Pemerintah R.I Nomor 30 Tahun 1980, Tentang Peraturan Pegawai Negeri Sipil.
- Perjanjian Kerja Bersama Antara PT. (Persero) Angkasa Pura 1 dengan Serikat Pekerja PT. Angkasa Pura 1, No. SP. 06/HK. 10/2003-DU dengan SP. AP 1. 01/PKB/2002
- Prijodarminto, Soegeng, 1992, Disiplin Kiat Menuju Sukses, Cetakan Pertama, Jakarta : Paramita.
- Santoso Ananda, Priyanto. S, 1995, Kamus Lengkap Bahasa Indonesia, Surabaya : Kartika.
- Sastrohadwiryono, B. Siswanto, 2001, Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Jakarta : Bumi Aksara.
- Saydam, Gouzali, 1997, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Pustaka Sinar Harapan.
- Simamora, Henry, 1997, Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta : YKPN.
- Udaya, Jusuf, 1994, Teori Organisasi, Jakarta : Arcan.
- Undang-Undang R.I Nomor 43 Tahun 1999, Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.
- Undang-Undang R.I Nomor 13 Tahun 2003, Tentang Ketenagakerjaan.
- Widjaya, 1990, Administrasi Kepegawaian, Jakarta : Rajawali.