

An Analysis Of Employee Work Discipline at PDAM Tirta Medal Sumedang

Ciska Nisa Muliani¹, Rd. Dewi Puspasari², Sukmayadi³

^{1,2,3}Universitas Sebelas April

ciskanisam@gmail.com, dewi.feb@unsap.ac.id, sukmayadi@unsap.ac.id

Article Info

Article history:

Received Jan
12, 2025

Revised Feb
20, 2025

Accepted
March 17, 2025

Keywords:

Work
Discipline
Punctuality
Compliance
Employess
Qualitative
Research

ABSTRACT

This research focuses on examining employee work discipline at PDAM Tirta Medal Sumedang, particularly in relation to punctuality and adherence to workplace rules. Utilizing a descriptive qualitative method, data were obtained through interviews and direct observations involving five selected informants. Findings reveal that the company has adopted measures such as an online attendance system, direct oversight, and a structured system of sanctions to strengthen employee discipline. While enforcement of rules regarding working hours and official attire has commenced, certain adjustments remain necessary, especially for employees working in the field. Although there are technical challenges—like limited attendance system access for field staff and less-than-optimal application of rewards and penalties the overall employee discipline level is viewed as relatively good. This is evident in the company's consistent efforts to uphold regulations and foster a responsible, disciplined work environment.



Copyright © 2022 SINTESA. All rights reserved.

Corresponding Author:

Ciska Nisa Muliani,
Program Studi Manajemen,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNSAP,
Jl. Angkrek Situ No 19 Sumedang 45322.
Email: ciskanisam@gmail.com

1. INTRODUCTION

Penyediaan air bersih sangat penting untuk kehidupan masyarakat. Kualitas air bersih dibutuhkan untuk kebutuhan dasar seperti minum, memasak, mandi, dan kebersihan, serta untuk sektor lain seperti industri, pertanian, dan layanan kesehatan. Perusahaan yang menyediakan air bersih dan merawat infrastruktur seperti jaringan pipa distribusi memiliki tanggung jawab besar untuk memastikan akses terhadap air yang aman dan berkualitas. Mereka juga perlu melakukan modernisasi infrastruktur untuk mengurangi kebocoran air dan meningkatkan pelayanan. Perusahaan ini memberikan layanan sambungan instalasi air untuk pelanggan baru dan menawarkan perbaikan jika ada masalah dengan jaringan air. Mereka mengoperasikan instalasi pengolahan air yang mengambil air dari berbagai sumber seperti sungai, waduk, dan air tanah, sehingga dapat diolah menjadi air yang aman untuk dikonsumsi masyarakat. Pengelolaan ini mencakup semua tahap mulai dari pengambilan bagian sumber, pengolahan, hingga distribusi kepada konsumen. Selain itu, ada aspek sosial yang berkaitan erat dengan kesehatan, di mana air yang sehat dan bersih sangat penting untuk dipahami semua pihak demi menjaga dan meningkatkan kesehatan masyarakat.

Permintaan air bersih semakin meningkat karena pertumbuhan populasi, kemajuan pembangunan, dan peningkatan standar hidup. Hal ini menuntut perusahaan penyedia dan pengelola air bersih untuk meningkatkan kualitas layanan mereka. Untuk mendapatkan air yang memenuhi standar kualitas minum, proses pengolahan yang

efisien sangat penting. Perusahaan Daerah Air Minum atau PDAM memiliki peran sebagai badan usaha yang bertanggung jawab dalam mengolah dan menyediakan air minum untuk masyarakat. Tanggung jawab utama PDAM adalah mengelola dan memberikan layanan air bersih untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Oleh karena itu, penting untuk mengembangkan kualitas sumber daya manusia agar karyawan dapat memberikan pelayanan yang lebih baik.

Menurut Huda (2020 : 1) Manajemen SDM memiliki peranan yang sangat penting dalam mencapai hasil yang maksimal. Selain berfokus pada keterampilan dan kompetensi, manajemen SDM juga bertugas untuk menciptakan suasana kerja yang mendukung bagi karyawan agar mereka bisa berkontribusi secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi. Persaingan di dunia bisnis yang semakin ketat mendorong perusahaan untuk terus beradaptasi dengan perubahan yang terjadi. Setiap organisasi, baik yang bersifat swasta maupun pemerintah, berupaya untuk maju. Tanda kemajuan organisasi sering kali terlihat dari peningkatan pendapatan dan kesejahteraan karyawan. Namun, sering kali organisasi juga menghadapi berbagai tantangan, seperti masalah disiplin kerja di antara karyawan.

Berdasarkan hasil awal penelitian yang dilakukan penulis di PDAM Tirta Medal Sumedang, disiplin kerja merupakan salah satu aspek penting yang mempengaruhi keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan tugas serta mencapai target perusahaan. Terdapat beberapa fenomena yang perlu diperhatikan. Pertama, masalah keterlambatan dan absensi karyawan seringkali muncul sebagai isu. Kedua, ada karyawan yang meninggalkan kantor selama jam kerja yang telah ditentukan. Hal ini menunjukkan bahwa mereka mengabaikan tanggung jawab dan melanggar aturan disiplin yang ditetapkan oleh PDAM Tirta Medal. Ketidapatuhan karyawan terhadap prosedur kerja yang ada dapat berdampak buruk pada kinerja baik individu maupun tim, serta dapat menghalangi pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, penting untuk menganalisis faktor-faktor yang berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Selain itu, perusahaan juga menghadapi berbagai tantangan, baik dari dalam maupun luar. Sebelum perusahaan dapat mengoptimalkan faktor eksternal, penting untuk memperhatikan kepentingan internal terlebih dahulu. Salah satu tantangan dari dalam perusahaan adalah disiplin kerja. Memang tidak mudah untuk mendisiplinkan karyawan, terutama di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Medal Sumedang dengan 475 karyawan yang memiliki karakter berbeda-beda. Oleh sebab itu, disiplin menjadi syarat penting untuk mencapai hasil optimal dalam suatu instansi.

Menurut Khaeruman (2021 : 20) Disiplin merupakan cara karyawan mengendalikan diri untuk melaksanakan tugas dengan cara yang teratur, yang menunjukkan seberapa serius tim dalam suatu organisasi. Ini adalah sikap, tindakan, dan perilaku yang mengikuti panduan perusahaan, baik yang ada secara resmi maupun yang bersifat informal. Disiplin juga mencerminkan usaha manajemen untuk mengajak anggota organisasi menaati berbagai kebijakan yang perlu diikuti oleh pegawai. Proses mendisiplinkan karyawan bertujuan untuk meningkatkan dan mengubah pengetahuan, sikap, serta perilaku pegawai, agar mereka dapat bekerja sama dengan baik dengan teman-teman mereka dan meningkatkan hasil kerja. Ketika karyawan mengikuti aturan perusahaan dan menunjukkan tingkat disiplin yang tinggi, hal ini akan membangun suasana kerja yang baik dan memberikan efek positif bagi kegiatan perusahaan. Untuk alasan ini, setiap perusahaan mengharapkan karyawannya mengikuti peraturan yang telah ada.

Tingkat kedisiplinan yang baik tercermin dari kehadiran tepat waktu, kepatuhan terhadap aturan, serta tanggung jawab terhadap pekerjaan. Namun, realita di lapangan sering kali menunjukkan bahwa permasalahan disiplin kerja masih menjadi tantangan, termasuk di lingkungan perusahaan daerah seperti PDAM Tirta Medal Sumedang. Berikut daftar hadir karyawan yang ada di Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Medal Sumedang :

Tabel 1.1 Absensi Karyawan Bulan Agustus – Desember 2024 :

Bulan	Keterangan			
	Tepat Waktu	Terlambat	Hadir	Tanpa Keterangan
Agustus	28,91%	40,23%	73,09%	18,91%
September	21,00%	33,20%	61,99%	30,01%
Oktober	18,39%	31,00%	54,22%	37,78%
November	18,10%	36,29%	60,00%	32,00%
Desember	22,81%	49,21%	77,74%	14,26%

(Sumber : PDAM Tirta Medal 2024)

Tabel 1.2 Absensi Karyawan Bulan Januari - Maret 2025 :

Bulan	Keterangan			
	Tepat Waktu	Terlambat	Hadir	Tanpa Keterangan
Januari	21,71%	15,79%	79,63%	12,37%
Februari	21,42%	45,05%	76,11%	15,89%
Maret	2,83%	59,89%	75,80%	16,20%

(Sumber : PDAM Tirta Medal, 2025)

Analisis Kedisiplinan :

- 90 – 100% : Tingkat kedisiplinan sangat baik
- 80 – 89% : Tingkat kedisiplinan baik
- 70 – 79% : Tingkat kedisiplinan cukup
- 60 – 69% : Tingkat kedisiplinan kurang
- <60% : Tingkat kedisiplinan sangat kurang

Berdasarkan tabel 1.1 daftar absensi diatas menunjukkan tingkat kedisiplinan dalam bentuk presentase kehadiran pada bulan Agustus sampai bulan Desember 2024 yang melibatkan 92 karyawan, terlihat adanya fluktuasi dalam tingkat kedisiplinan kerja. Pada bulan Agustus 2024, tingkat kehadiran mencapai 73,09% dengan 28,91% karyawan hadir tepat waktu dan 40,32% datang terlambat, ketidakhadiran tanpa keterangan juga masih cukup tinggi sebesar 18,91%. Tren ini berlanjut pada bulan September dan Oktober dengan penurunan tingkat kehadiran masing – masing menjadi 61,99% dan 54,22%, serta peningkatan ketidakhadiran tanpa keterangan hingga mencapai 37,78% pada Oktober, tingkat keterlambatan juga cukup konsisten berada diatas 30% sedangkan kehadiran tepat waktu rendah. Meskipun pada bulan Desember terjadi peningkatan kehadiran menjadi 77,74% dan penurunan ketidakhadiran tanpa keterangan menjadi 14,26%, angka keterlambatan justru meningkat hingga 49,21%, menandakan bahwa permasalahan disiplin waktu masih belum terselesaikan.

Memasuki tahun 2025, tren kedisiplinan menunjukkan perbaikan di beberapa aspek, seperti bulan Januari yang mencatatkan tingkat kehadiran sebesar 79,63% dan ketidakhadiran tanpa keterangan yang terendah selama periode pengamatan, yaitu 12,37%. Namun, ketidakstabilan masih terlihat, terutama pada bulan Maret, di mana tingkat kehadiran tepat waktu hanya 2,83% dan keterlambatan melonjak tajam hingga 59,89%.

Data ini menunjukkan bahwa karyawan PDAM Tirta Medal Sumedang dari bulan Agustus 2024 hingga Maret 2025, bahwa tingkat kedisiplinan karyawan masih belum stabil dan mengalami naik turun dari bulan ke bulan. Meskipun sebagian besar karyawan hadir, presentase kehadiran tepat waktu masih tergolong rendah, sementara tingkat keterlambatan dan ketidakhadiran tanpa keterangan tetap cukup tinggi. Peningkatan kehadiran sempat terjadi pada bulan Desember 2024 hingga Januari 2025, namun tidak diikuti dengan konsisten dalam ketepatan waktu. Bahkan pada bulan Maret 2025, tingkat kehadiran tepat waktu menurun drastis menjadi 2,83%. Kondisi tersebut menjadi indikasi perlunya evaluasi terhadap sistem pengawasan, penerapan sanksi, serta upaya peningkatan motivasi kerja guna menciptakan budaya kerja yang lebih disiplin dan produktif di lingkungan PDAM Tirta Medal Sumedang. Terkait perbaikan kedisiplinan, perusahaan sedang dalam tahap kajian terhadap penerapan sistem punishment sebagai langkah untuk meningkatkan kedisiplinan para karyawan. Salah satu bentuk punishment yang sedang dikaji adalah pemotongan gaji bagi karyawan yang tidak disiplin dalam absensi ataupun hal-hal umum lainnya. Para karyawan yang berstatus undiscipliner sendiri akan ditindak langsung oleh pimpinan tiap departemen, yang nantinya akan didisposisikan dan ditindaklanjuti oleh SPI (Satuan Pengawas Internal), sehingga keputusan kebijakan atau hukuman bagi para karyawan akan diterbitkan oleh SPI.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, penulis mengidentifikasi masalah – masalah yang ada dalam penelitian sebagai berikut :

1. Banyaknya karyawan yang belum efektif dalam penggunaan jam kerja.
2. Adanya karyawan yang terlambat dan datang ke perusahaan tidak sesuai dengan jam masuk yang telah ditentukan.
3. Adanya karyawan yang tidak mematuhi prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2. LECTURE STUDY

A. Manajemen

Menurut Stoner, *et al.* (Budiyanto dan Mochklas 2020 : 25) Manajemen sebagai proses planning, organizing, leading, dan controlling kerja-kerja para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi yang tersedia untuk mencapai tujuan organisasi yang ada. Manajemen adalah praktek yang disadari dan terus-menerus guna membentuk organisasi. Setiap organisasi punya orang yang bertanggung jawab guna membimbing mereka mencapai tujuan. Orang ini disebut manajer. Sebab itu, organisasi haruslah di manajemen.

B. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Supriadi, *et al.* (2022 : 4) pada dasarnya, tidak ada perusahaan yang tidak membutuhkan manajemen SDM atau istilah kerennya Human Resource. Bagian HumanResource itulah yang bertanggung jawab untuk mengurus berbagai kebutuhan perusahaan yang terkait dengan Sumber Daya Manusia (SDM) termasuk di dalamnya ada Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sehingga semua kegiatan atau pekerjaan berjalan dengan lancar dan lebih efisien. Dalam menjalankan kegiatan baik di organisasi atau perusahaan, dibutuhkan sumber daya manusia yang kompeten di bidangnya masing-masing agar kegiatan yang akan dilaksanakan berjalan dengan baik dan mencapai target yang diinginkan.

Sedangkan menurut Schuler, *et al.* (Yuliani 2023 : 2) Manajemen sumber daya manusia (MSDM), merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberikan kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat.

C. Disiplin Kerja

Menurut Fathoni (Safrizal 2023 : 20) kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan ini merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan, yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Sedangkan menurut Singodimedjo (Agustini 2019 : 87) disiplin sebagai sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang rendah akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Selain itu menurut Sinambela (Sukmayadi, *et al.*, 2024 : 203) disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan pegawai untuk menaati seluruh peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan alat yang digunakan pemimpin untuk berkomunikasi dengan karyawannya agar bersedia mengubah perilakunya mengikuti aturan main yang telah ditetapkan.

D. Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo (Qomariah 2020 : 66) Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Karyawan adalah sebagai berikut :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.
6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan.
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

E. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Arikunto (Hafidullah, *et al.* 2021 : 47) mengenai indikator – indikator disiplin kerja, yaitu :

1) Tingkat Ketepatan Waktu

- a. Disiplin pada jam kehadiran di kantor.

Menurut Robbins (Kristanti *et al.*, 2019 : 8) disiplin waktu dalam konteks ini merujuk pada perilaku yang mencerminkan kepatuhan terhadap ketentuan jam kerja, termasuk kehadiran tepat waktu serta kepatuhan karyawan dalam menjalankan tugas sesuai jadwal dan dengan benar.

b. Disiplin saat jam kerja

Menurut Hasibuan (Maskur *et al*, 2021 : 4) disiplin kerja merupakan kesadaran dan kemauan individu untuk mematuhi seluruh peraturan serta norma sosial yang berlaku. Kesadaran disini berarti sikap sukarela seseorang dalam menaati aturan, disertai pemahaman akan tugas dan tanggung jawab yang harus dijalankan.

c. Disiplin pada jam pulang kantor

Menurut Astutik (Silaen, 2022 : 141) pegawai yang sering terlambat hadir di tempat kerja atau pulang lebih awal dari jadwal yang ditentukan menunjukkan tingkat disiplin kerja yang rendah.

d. Tingkat penyelesaian pekerjaan

Menurut Robbins (Kristanti *et al*, 2019 : 8) disiplin waktu dalam hal ini dipahami sebagai perilaku yang mencerminkan kepatuhan terhadap jam kerja, termasuk kehadiran tepat waktu dan ketaatan karyawan pada jam kerja, serta pelaksanaan tugas yang dilakukan secara tepat waktu dan sesuai dengan aturan.

2) Tingkat Kepatuhan pada Peraturan

a. Ketaatan pada aturan jam kerja

Menurut Farida (2022 : 142) pegawai yang selalu menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerjanya dapat dikategorikan memiliki disiplin kerja yang baik. Penggunaan peralatan kantor yang tepat juga mencerminkan disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terjaga dan terhindar dari kerusakan.

b. Ketaatan pada Pakaian Dinas dan Atribut

Menurut Robbins (Kristanti *et al*, 2019 : 8) peraturan serta tata tertib, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, disusun agar dapat tercapai secara optimal. Oleh karena itu, diperlukan loyalitas karyawan terhadap komitmen yang telah ditetapkan. Loyalitas ini mencakup kepatuhan dalam menjalankan perintah atasan serta mentaati peraturan dan tata tertib yang berlaku, termasuk ketaatan dalam menggunakan seragam dan atribut yang ditentukan oleh perusahaan atau organisasi.

3) METHOD

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Pendekatan deskriptif bertujuan untuk memperoleh informasi mengenai suatu fenomena dengan cara mengamati kondisi yang terjadi secara langsung dilapangan berdasarkan kenyataan yang ada. Penelitian kualitatif bersifat deskriptif dan biasanya menggunakan pendekatan induktif dalam analisisnya. Seluruh tahapan penelitian serta penggunaan teori dasar memiliki peran penting dalam memberikan gambaran menyeluruh mengenai latar belakang penelitian dan menjadi dasar untuk pembahasan hasil temuan. Menurut Saryono (Nasution 2023 : 34), penelitian kualitatif merupakan metode yang digunakan untuk menyelidiki, menemukan, menggambarkan, serta menjelaskan kualitas atau karakteristik berpengaruh sosial yang tidak dapat dijelaskan, diukur, atau digambarkan melalui pendekatan kualitatif. Perbedaan mendasar antara metode ini dengan penelitian kuantitatif adalah bahwa penelitian kualitatif dimulai dari data, memanfaatkan teori sebagai alat bantu dalam menjelaskan, dan pada akhirnya menghasilkan teori baru.

4. RESULT AND DISCUSSION

Penelitian ini mengambil pendekatan kualitatif, yaitu suatu cara untuk menganalisis objek dalam lingkungan yang alami, sesuai dengan langkah-langkah pengumpulan data dan proses penelitian yang telah ditetapkan. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dengan karyawan yang relevan dengan tema penelitian, serta pengamatan langsung di lokasi.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menilai disiplin kerja karyawan di PDAM Tirta Medal Sumedang dengan melakukan wawancara kepada lima orang informan, yang terdiri dari satu Kepala Sub Bagian SDM dan empat Staf Sub Bagian SDM. Temuan menunjukkan bahwa indikator disiplin kerja yang ditetapkan meliputi ketepatan hadir di kantor, disiplin selama jam kerja, ketepatan pulang kantor, tingkat penyelesaian tugas, kepatuhan terhadap aturan jam kerja, serta kepatuhan pada pakaian dinas dan atribut.

Dari hasil wawancara yang dilakukan, didapat informasi bahwa karyawan PDAM Tirta Medal Sumedang telah menunjukkan disiplin kerja yang baik, terlihat dari ketepatan waktu dan kepatuhan terhadap aturan yang sudah memadai, meskipun masih ada beberapa aspek yang perlu diperbaiki. Ini diungkapkan oleh para informan yang telah diwawancarai oleh peneliti.

Kebutuhan untuk mencapai ketepatan waktu diukur dengan indikator yang telah ditetapkan, yaitu kedisiplinan dalam hadir di kantor, ketepatan waktu saat bekerja, kedisiplinan saat pulang dari kantor, dan seberapa banyak pekerjaan yang selesai. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, data menunjukkan bahwa PDAM Tirta Medal Sumedang telah menggunakan sistem absensi berbasis online sebagai pengganti fingerprint, tetapi masih terdapat beberapa masalah, terutama untuk karyawan yang bertugas di lapangan dan di bagian produksi. Sistem absensi online

juga mencatat jam pulang, dan jika dilakukan lebih awal mengisi absen sebelum waktunya pulang maka terdapat keterangan pulang sebelum waktunya. Pengawasan kedisiplinan dilakukan melalui monitoring langsung, laporan harian, serta publikasi rekap sebagai bentuk transparansi. Reward dan punishment baru akan diterapkan setelah sistem berjalan sepenuhnya, dengan kemungkinan pemberian tunjangan kehadiran bagi karyawan yang selalu hadir tepat waktu. Kemudian aturan jam kerja diterapkan secara ketat, dengan sanksi bertahap bagi keterlambatan dan ketidakhadiran, mulai dari teguran hingga pemecatan. Proses penjatuhan sanksi melibatkan berbagai tingkat manajemen, termasuk atasan langsung dan SPI, sebelum keputusan final ditetapkan oleh pimpinan. Penilaian kinerja karyawan didasarkan pada DP3, yang digunakan sebagai acuan kenaikan golongan atau jabatan. Meskipun belum ada insentif bagi karyawan yang menyelesaikan tugas tepat waktu, setiap pekerjaan tetap harus dipertanggungjawabkan sesuai aturan yang berlaku. PDAM Tirta Medal juga menyediakan pelatihan bela negara di kodim, tujuannya lebih ke membentuk disiplin, loyalitas, dan rasa tanggung jawab karyawan, dan agar lebih paham mengenai etika kerja dan bisa meningkatkan kinerja mereka dalam memberikan pelayanan yang lebih baik ke masyarakat.

Temuan wawancara diatas di dukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wahyuni dan Lubis (2020) memperoleh hasil penelitian bahwa, ketepatan waktu dalam kehadiran kerja merupakan indikator utama dalam menilai tingkat disiplin karyawan. Dalam studi mereka, sistem absensi yang akurat menjadi alat penting dalam memonitor kedisiplinan, khususnya pada jam datang dan pulang kerja. Sementara itu, diperkuat juga oleh Ramadhani *et, al.* (2022) memperoleh hasil penelitian bahwa, perusahaan yang menerapkan sistem reward dan punishment secara konsisten cenderung memiliki tingkat kedisiplinan yang lebih tinggi di kalangan karyawan. Namun, mereka juga menekankan pentingnya kejelasan dalam sistem pengawasan dan pelaporan sebagai pendukung utama keberhasilan kebijakan tersebut.

Kepatuhan terhadap peraturan ditunjukkan melalui indikator yang dipilih, yakni kedisiplinan terhadap jam kerja serta kepatuhan dalam menggunakan pakaian dinas dan atribut. Berdasarkan temuan penelitian yang telah dilakukan diperoleh data bahwa PDAM Tirta Medal Sumedang menerapkan aturan yang berlaku bagi semua karyawan, termasuk jam kerja, absensi, dan tanggung jawab pekerjaan. Pelanggaran terhadap aturan dikenakan sanksi bertahap, mulai dari teguran hingga pemotongan tunjangan atau evaluasi kerja jika terus berulang. Meskipun manajemen memiliki fleksibilitas dalam tugas, mereka tetap harus menunjukkan kedisiplinan sebagai contoh bagi staff lainnya. Jika pelanggaran berdampak negatif bagi perusahaan, tindakan tegas akan diambil. Selain itu, aturan pakaian kerja mengikuti ketentuan Pemda dengan penyesuaian untuk staff lapangan, sementara aturan tertulis mengenai pakaian dinas dan atribut masih dalam proses penyusunan dan menunggu persetujuan direksi.

Temuan wawancara diatas di dukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wardani *et, al.* (2022) hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan mematuhi peraturan perusahaan, khususnya yang berhubungan dengan ketentuan jam kerja dan tata tertib, merupakan bagian penting dari disiplin kerja yang berdampak langsung pada efisiensi dan efektivitas kerja karyawan. Dalam penelitiannya, ditemukan bahwa pemberian sanksi bertahap pelanggaran disiplin membantu menumbuhkan kesadaran dan tanggung jawab individu terhadap aturan yang berlaku. Sementara itu, diperkuat juga oleh Pranitasari dan Khotimah (2021) memperoleh hasil penelitian, bahwa pemimpin atau manajemen memiliki peran strategis dalam memberi teladan terkait kepatuhan terhadap aturan perusahaan. Peneliti mereka membuktikan bahwa disiplin dari atasan dapat memengaruhi kedisiplinan staff dibawahnya secara signifikan.

Berdasarkan pernyataan informan dan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti di PDAM Tirta Medal Sumedang tersebut, maka peneliti menyimpulkan bahwa PDAM Tirta Medal Sumedang telah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan melalui penerapan absensi online, pengawasan langsung, dan sanksi bertahap bagi yang melanggar jam kerja. Penilaian kinerja menggunakan DP3 yang digunakan sebagai acuan kenaikan golongan atau jabatan. Aturan kepatuhan juga diterapkan, termasuk jam kerja dan pakaian dinas sesuai ketentuan Pemda, dengan menyesuaikan bagi staff lapangan. Meskipun aturan tertulis tentang atribut masih disusun, manajemen tetap dituntut memberi contoh disiplin. Secara keseluruhan, perusahaan, berkomitmen membangun budaya kerja yang disiplin dan bertanggung jawab.

5. CONCLUSION

5.1 Kesimpulan

Merujuk pada hasil penelitian terkait Analisis Disiplin Kerja Karyawan di PDAM Tirta Medal Sumedang, dapat ditarik beberapa poin kesimpulan sebagai berikut :

- a. PDAM Tirta Medal Sumedang telah menerapkan disiplin kerja yang cukup baik, baik dari segi ketepatan waktu maupun kepatuhan terhadap peraturan. Perusahaan telah mengganti sistem absensi fingerprint menjadi

sistem online untuk mencatat kehadiran dan kepulangan, serta menerapkan pengawasan kedisiplinan melalui monitoring langsung dan laporan harian. Aturan jam kerja diterapkan secara ketat dan disertai sanksi bertahap untuk setiap pelanggaran. Meski belum tersedia insentif untuk penyelesaian tugas tepat waktu, penilaian kinerja tetap dilakukan secara berkala melalui DP3. PDAM juga menunjukkan komitmen peningkatan disiplin melalui pelatihan bela negara dan penyusunan aturan seragam kerja, meskipun beberapa kebijakan masih dalam tahap pengembangan.

- b. PDAM Tirta Medal Sumedang masih menghadapi beberapa kendala dalam penerapan disiplin kerja. Salah satu hambatan utama adalah keterbatasan sistem absensi online yang hanya bisa diakses dalam radius kantor, sehingga menyulitkan karyawan lapangan dan bagian produksi yang memiliki pola kerja berbeda. Selain itu, sistem reward dan punishment belum sepenuhnya diterapkan, sehingga pengaruhnya terhadap motivasi disiplin kerja belum optimal. Karyawan juga belum mendapatkan insentif atas penyelesaian tugas tepat waktu, meskipun kinerja tetap dipantau melalui laporan harian dan DP3. Aturan pakaian dinas juga masih dalam tahap penyusunan, sehingga belum menjadi standar kedisiplinan secara menyeluruh.
- c. PDAM Tirta Medal Sumedang telah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan, di antaranya dengan menerapkan sistem absensi online, pengawasan melalui laporan harian, dan publikasi rekam absensi sebagai bentuk transparansi. Selain itu, penegakan aturan dilakukan secara bertahap melalui sanksi yang melibatkan berbagai tingkatan manajemen. PDAM juga merencanakan pemberian reward berupa tunjangan kehadiran serta program pelatihan bela negara guna menanamkan nilai disiplin, loyalitas, dan tanggung jawab. Meskipun beberapa kebijakan seperti insentif dan aturan pakaian dinas masih dalam proses pengembangan, upaya-upaya tersebut mencerminkan komitmen perusahaan dalam membentuk budaya kerja yang disiplin dan profesional.

1.2 Saran

Mengacu pada hasil penelitian tentang Analisis Disiplin Kerja Karyawan di PDAM Tirta Medal Sumedang, penulis menyampaikan beberapa rekomendasi sebagai berikut :

1. Bagi PDAM Tirta Medal Sumedang
 - a. PDAM Tirta Medal Sumedang disarankan untuk terus mempertahankan dan meningkatkan kedisiplinan kerja yang telah berjalan dengan baik, khususnya dalam hal ketepatan waktu dan kepatuhan terhadap peraturan. Untuk mendukung hal tersebut, perusahaan sebaiknya mulai mempertimbangkan pemberian insentif atau penghargaan bagi karyawan yang menyelesaikan tugas tepat waktu sebagai bentuk apresiasi dan motivasi.
 - b. PDAM Tirta Medal Sumedang sebaiknya segera melakukan pengembangan terhadap sistem absensi online agar dapat digunakan di luar area kantor, sehingga dapat menyesuaikan dengan kebutuhan karyawan lapangan dan bagian produksi. Selain itu, perusahaan perlu mulai menerapkan sistem reward dan punishment secara lebih terstruktur untuk meningkatkan motivasi dan kedisiplinan kerja karyawan. Pemberian insentif atas penyelesaian tugas tepat waktu juga perlu dipertimbangkan sebagai bentuk penghargaan. Dan mengenai penyusunan aturan pakaian dinas sebaiknya segera diselesaikan agar dapat diberlakukan secara menyeluruh sebagai bagian dari standar kedisiplinan kerja.
 - c. PDAM Tirta Medal Sumedang diharapkan untuk terus melanjutkan dan menyempurnakan upaya-upaya yang telah dilakukan dalam meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan. Penerapan sistem reward dan punishment, seperti tunjangan kehadiran, perlu segera dilaksanakan untuk mendorong semangat dan loyalitas karyawan. Selain itu, program pelatihan bela negara sebaiknya dilakukan secara rutin dan menyeluruh agar nilai-nilai kedisiplinan dapat lebih tertanam dengan kuat. Perusahaan juga disarankan untuk mempercepat penyusunan kebijakan internal, seperti aturan seragam kerja, agar dapat segera diterapkan sebagai bagian dari upaya peningkatan kedisiplinan yang lebih menyeluruh.

2. Bagi Akademis

Diharapkan melakukan penelitian lebih lanjut terutama mengkaji disiplin kerja karyawan di PDAM Tirta Medal Sumedang, sehingga dapat dikembangkan untuk lebih menjadi sebuah karya yang bermanfaat dalam mendukung upaya peningkatan disiplin kerja karyawan agar tujuan tersebut tercapai. Serta, diharapkan pada peneliti selanjutnya bisa menggunakan lebih dari satu variabel, agar penelitian selanjutnya mendapatkan hasil yang lebih bervariasi.

ACKNOWLEDGEMENTS

Segala puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas limpahan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulisan jurnal ini dapat diselesaikan. Pada kesempatan ini, penulis juga menyampaikan apresiasi dan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan selama proses penyusunan jurnal ini.

REFERENCES

- Abdurohman, *et al.* (2022). *Dasar - Dasar Manajemen*. Malang: Intelegensia Media.
- Agustini. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan : UISU Press.
- Budiyanto dan Mochklas. (2020). *Kinerja Karyawan*. Banten : CV. AA Rizky.
- Farida, dkk. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Purbalingga : Eureka Media Aksara.
- Hafidullah, dkk. (2021). *Manajemen Guru : Meningkatkan Disiplin dan Kinerja Guru*. Yogyakarta : CV. Bintang Surya Mandiri
- Huda, N. (2020). *Manajemen SDM (Analisis Kinerja Karyawan pada Perusahaan)*. Solok: Penerbit Insan Cendekia Mandiri.
- Khaeruman. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia*. Banten : CV. AA Rizky.
- Kristanti dan Pangastuti. (2019). *Kiat – kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi*. Surabaya : MSC
- Maskur et al. (2023). *Disiplin Kerja : Tanggung Jawab, Reward dan Punishment*. Kalimantan Selatan : Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al – Banjary.
- Nasution. (2023). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung : CV. Harfa Creative.
- Safrizal. (2023). *Monograf Disiplin Kerja, Reward dan Kinerja Karyawan UMKM Purbalingga* : Eureka Media Aksara.
- Silaen, dkk. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Perspektif, Pengembangan dan Perencanaan)*. Jawa Barat : CV. Widina Bhakti Persada Bandung.
- Supriadi, dkk. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jawa Tengah : CV. Tahta Media Group.
- Yuliani. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok : PT. Raja Grafindo Persada.
- Qomariah. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, dan Studi Empiris)*. Jember : CV. Pustaka Abadi.
- Pranitasari & Khotimah.(2021).“Analisis Disiplin Kerja Karyawan di PT. Bont Technologies Nusantara”. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*. Vol. 18, (1), 22-38.
- Ramadhani, dkk. (2022). “Analisis Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Adyawinsa Plastics Industri Karawang”. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Univ. Sam Ratulangi*. Vol. 9, (3), 2621-2631.
- Wahyuni dan Lubis. (2020).“Analisis Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Kharisma Dayung Utara Pekan Baru”. *Jurnal Valuta*. Vol. 6, (1), 55-65.
- Wardani, dkk. (2022). “Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Indomarco Prismatama”. *Jurnal Manajemen dan Sumber Daya Manusia*. Vol. 1, (2), 111 – 113.