TESIS

STRATEGI DEPARTEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENEGAKAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI KANTOR BANK PEMBIAYAAN RAKYAT SYARIAH LAMPUNG TIMUR

Oleh:
MUHAMMAD ALQAFI
NPM. 2371040054

PASCASARJANA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO
1446 H/2025 M

STRATEGI DEPARTEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENEGAKAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI KANTOR BANK PEMBIAYAAN RAKYAT SYARIAH LAMPUNG TIMUR

Diajukan guna Memenuhi Tugas Akhir dan Sebagaian Syarat memperoleh gelar Magister Ekonomi (ME)

Oleh:
MUHAMMAD ALQAFI
NPM. 2371040054

Pembimbing I : Dr. Khoirurrijal, MA
Pembimbing II : Dr. Isa Ansori, S.Ag, SS, M.HI

PASCASARJANA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO
1446 H/2025 M

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat, hidayah, dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini. Tesis dengan judul ″ Strategi Departemen Sumber Daya Manusia dalam Penegakan Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Lampung Timur″. Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dan bantuan dalam penyusunan Tesis ini:

1. Ibu Prof. Dr. Ida Umami, M.Pd., Kons selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro.
2. Suryadi Utama & Rosmaniar, S.Pd, Orang tua tercinta yang selalu memberikan dukungan dan doa tiada henti.
3. Ns. Levy Dinar Valentine, S.Kep, Kakak tersayang yang selalu menjadi sumber inspirasi dan motivasi.
4. Seseorang yang selalu ku panjatkan dalam setiap doaku, Terima kasih atas kehadiran dan dukungannya selama ini.
5. Bapak Dr. Mukhtar Hadi, M.S.I., selaku Direktur Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro.
6. Bapak Dr. Isa Ansori, S.Ag., S.S., M.H.I., selaku Ketua Jurusan Ekonomi Syariah Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Sekaligus Pembimbing II.
7. Bapak Dr. Khoirurrijal, M.A selaku Pembimbing I.

Metro 02 Mei 2025
Penulis

Muhammad Alqafi
NPM 2371040054

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
PASCASARJANA

JalanKi. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Kota Metro Lampung 34111
Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; *Website:* pps.metrouniv.ac.id; *email*: ppsiainmetro@metrouniv.ac.id

PERSETUJUAN TESIS

Tesis dengan judul "Strategi Departemen Sumber Daya Manusia dalam Penegakan Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Lampung Timur" disusun Muhammad Alqafi, NPM 2371040054, Program Studi Ekonomi Syariah, memenuhi syarat untuk dapat diujikan dalam Ujian Tesis pada Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Metro.

Menyetujui,

Pembimbing Utama	Pembimbing Pendamping
Dr. Khoirurrijal, MA	**Dr. Isa Ansori, S.Ag, SS, M.HI**
NIP.197303212003121002	**NIP. 198606192018011001**

Mengetahui,
Ketua Prodi Ekonomi Syariah

Dr. Isa Ansori, S.Ag, SS, M.HI
NIP. 198606192018011001

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
PASCASARJANA

JalanKi. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Kota Metro Lampung 34111
Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; *Website:* pps.metrouniv.ac.id; *email*: ppsiainmetro@metrouniv.ac.id

PENGESAHAN TESIS

Proposal tesis dengan judul Strategi Departemen Sumber Daya Manusia Dalam Penegakan Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Lampung Timur disusun oleh oleh Muhammad Alqafi, NPM 2371040054, Program Studi Ekonomi Syariah telah diujikan dalam **Ujian Tesis** pada Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Metro, pada hari/tanggal: Jum'at, 02 Mei 2025.

TIM PENGUJI

Dr. Ahmad Zumaro, MA : (.....)
Ketua/Penguji I

Dr. Imam Mustofa, M.SI : (.....)
Penguji Utama/ Penguji II

Dr. Khoirurijal, MA : (.....)
Pembimbing Utama/ Penguji III

Dr. Isa Ansori, S.Ag, SS, M.HI : (.....)
Pembimbing Pendamping/ Penguji IV

Diana Ambarwati, M.E.Sy : (.....)
Sekretaris/ Penguji V

Direktur Pascasarjana,

Prof. Dr. Suhairi, S.Ag., MH
NIP. 19721001 199903 1 003

PERNYATAAN ORISINALITAS PENELITIAN

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama	:	Muhammad Alqafi
NPM	:	2371040054
Program Studi	:	Ekonomi Syariah

Menyatakan bahwa tesis ini secara keseluruhan adalah asli hasil penelitian saya, kecuali bagian-bagian tertentu yang dirujuk dari sumbernya dan disebutkan dalam daftar pustaka. Apabila dikemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi berupa pencabutan gelar magister yang telah diperoleh. Demikian pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya.

Metro, 02 Mei 2025

Muhammad Alqafi
NPM. 2371040054

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji strategi Departemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai di Kantor Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Lampung Timur serta mengevaluasi sejauh mana efektivitas strategi tersebut dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Departemen SDM menerapkan delapan strategi untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai: 1) Penyesuaian tugas dengan kemampuan pegawai, 2) Peran pimpinan dalam menanamkan budaya disiplin, 3) Pemberian insentif bagi pegawai disiplin, 4) Keadilan dalam penerapan aturan disiplin, 5) Pengawasan yang efektif, 6) Penanganan pelanggaran disiplin, 7) Ketegasan dalam penerapan disiplin, dan 8) Penciptaan lingkungan kerja yang harmonis. Semua strategi ini terbukti efektif, meningkatkan kedisiplinan, motivasi, dan produktivitas pegawai, serta menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif. Pendekatan yang fleksibel dan komunikatif dari manajemen memperkuat hubungan antara pegawai dan pimpinan, yang pada gilirannya memperkuat komitmen pegawai untuk mematuhi aturan dan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.

Kata kunci: Disiplin Kerja; Strategi SDM; Budaya Disiplin

ABSTRACT

This study aims to examine the strategies of the Human Resources (HR) Department in improving employee work discipline at the Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Lampung Timur and to evaluate the effectiveness of these strategies in enhancing employee discipline. The results of this study show that the HR Department implements eight strategies to improve employee discipline: 1) Adjusting tasks to employees' abilities, 2) The role of leadership in instilling a discipline culture, 3) Providing incentives for disciplined employees, 4) Fairness in implementing discipline rules, 5) Effective supervision, 6) Handling discipline violations, 7) Firmness in enforcing discipline, and 8) Creating a harmonious work environment. All of these strategies proved to be effective, improving discipline, motivation, and employee productivity, as well as creating a positive and productive work environment. The flexible and communicative approach of the management strengthens the relationship between employees and leadership, which in turn strengthens employees' commitment to follow the rules and contribute to achieving organizational goals.

Keywords: Work Discipline; HR Strategies; Discipline Culture

MOTTO

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا قَالَ أَخَذَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ بِمَنْكِبِي فَقَالَ كُنْ فِي الدُّنْيَا كَأَنَّكَ غَرِيبٌ أَوْ عَابِرُ سَبِيلٍ وَكَانَ ابْنُ عُمَرَ يَقُولُ إِذَا أَمْسَيْتَ فَلَا تَنْتَظِرْ الصَّبَاحَ وَإِذَا أَصْبَحْتَ فَلَا تَنْتَظِرْ الْمَسَاءَ وَخُذْ مِنْ صِحَّتِكَ لِمَرَضِكَ وَمِنْ حَيَاتِكَ لِمَوْتِكَ

Dari Ibnu Umar R.A ia berkata: "Rasulullah Shallallahu Alaihi Wasallam memegang pundakku, lalu bersabda: Jadilah engkau di dunia ini seakan-akan sebagai orang asing atau pengembara. Lalu Ibnu Umar Radhiallahu Anhuma berkata: "Jika engkau di waktu sore, maka janganlah engkau menunggu pagi dan jika engkau di waktu pagi, maka janganlah menunggu sore dan pergunakanlah waktu sehatmu sebelum kamu sakit dan waktu hidupmu sebelum kamu mati".

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR iii
PERSETUJUAN TESIS iv
PENGESAHAN TESIS v
PERNYATAAN ORISINALITAS PENELITIAN vi
ABSTRAK vii
ABSTRACT viii
MOTTO ix
DAFTAR ISI x
DAFTAR LAMPIRAN xii
PENDAHULUAN 1
A. Latar Belakang Masalah 1
B. Identifikasi Masalah 8
C. Rumusan Masalah 9
D. Tujuan Penelitian 9
E. Manfaat Penelitian 10
F. Penelitian Relevan 11
LANDASAN TEORI 16
A. Manajemen Sumber Daya Manusia 16
B. Disiplin dalam Manajemen SDM 26
C. Peraturan Tentang Disiplin Pegawai pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah 37
D. Efektifitas dalam Penegakan Disiplin Pegawai 40
E. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja 45
F. Kinerja Karyawan 52

METODE PENELITIAN 66
A. Jenis dan Sifat Penelitian 66
B. Lokasi penelitian 67
C. Data dan Sumber Data 68
D. Teknik Pengumpulan Data 70
E. Teknik Penjamin Keabsahan Data 73
F. Teknik Analisis Data 73
STRATEGI DEPARTEMEN SUMBER DAYA MANUSIA BPRS LAMPUNG TIMUR DALAM PENEGAKAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI 77
A. Profil BPRS Lampung Timur 77
B. Strategi Departemen SDM dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai 82
C. Efektivitas Strategi Departemen SDM dalam Meningkatkan Kedisiplinan Pegawai 100
PENUTUP 109
A. Kesimpulan 109
B. Saran 110
DAFTAR PUSTAKA 111

DAFTAR LAMPIRAN

1. Outline Penelitian
2. Alat Pengumpul Data
3. Surat Research
4. Foto Dokumentasi Penelitian
5. Daftar Riwayat Hidup Peneliti

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kedisiplinan kerja merupakan faktor utama dalam mendukung kinerja perusahaan. Menurut teori disiplin kerja, kepatuhan pegawai terhadap peraturan dan norma organisasi menjadi kunci dalam menciptakan efisiensi dan efektivitas kerja. Hasibuan menegaskan bahwa disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta mendorong tercapainya tujuan organisasi secara optimal. Selain itu, teori efektivitas penegakan disiplin kerja menyatakan bahwa organisasi harus menerapkan sistem disiplin yang tegas, adil, dan konsisten untuk memastikan kepatuhan pegawai.[1]

Secara ideal *(das sollen)*, disiplin kerja di perusahaan keuangan seperti Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Lampung Timur seharusnya ditegakkan melalui regulasi yang jelas, sistem pengawasan yang ketat, serta pemberian insentif dan sanksi yang efektif. Menurut Rivai, aspek kedisiplinan kerja mencakup kehadiran tepat waktu, kepatuhan terhadap aturan

[1] Hasibuan, Malayu S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Ed. Revisi* (Jakarta : PT Bumi Aksara, 2012), 101.

perusahaan, serta komitmen terhadap tugas dan tanggung jawab. Dengan penerapan disiplin yang baik, diharapkan pegawai dapat bekerja secara profesional, transparan, dan berintegritas tinggi, sehingga meningkatkan kepercayaan nasabah serta stabilitas perusahaan.[2]

Namun, kenyataan di lapangan *(das sein)* menunjukkan bahwa pelanggaran disiplin kerja masih menjadi tantangan di BPRS Lampung Timur. Temuan awal dalam penelitian ini mengindikasikan adanya beberapa bentuk pelanggaran disiplin kerja, seperti menitipkan absensi kepada rekan kerja, izin keluar pada jam kerja untuk kepentingan pribadi, serta pulang sebelum jam kerja selesai. Situasi ini mengindikasikan bahwa sistem kontrol internal masih lemah dan kebijakan disiplin yang diterapkan belum sepenuhnya efektif. Jika kondisi ini dibiarkan, maka dapat berdampak pada penurunan produktivitas, ketidakadilan di antara pegawai, serta menurunnya kredibilitas perusahaan di mata nasabah.[3]

Hal ini mengindikasikan bahwa konsep disiplin kerja sering kali menghadapi tantangan dalam implementasinya. Gibson, Ivancevich, dan Donnelly menjelaskan bahwa faktor internal dan eksternal dapat

---

[2] Veithzal Rivai, *System Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005), 128.

[3] Praresearch Kepada Pegawai di Kantor BPRS Lampung Timur, November 18, 2024.

memengaruhi tingkat disiplin karyawan. Faktor internal meliputi motivasi, komitmen, dan kepuasan kerja, sementara faktor eksternal mencakup kepemimpinan, lingkungan kerja, serta kebijakan yang diterapkan oleh perusahaan. Ketidaksesuaian antara ekspektasi dan kenyataan di lapangan sering kali menjadi penyebab pelanggaran disiplin yang berdampak pada performa perusahaan.[4] Tantangan ini menegaskan perlunya pendekatan yang lebih adaptif dan berbasis konteks dalam merancang kebijakan disiplin kerja. Kebijakan tersebut tidak hanya harus bersifat normatif, tetapi juga harus mempertimbangkan aspek-aspek budaya kerja dan karakteristik unik karyawan agar tercipta keselarasan antara tujuan organisasi dan kebutuhan pegawai. Studi menunjukkan bahwa *green human resource management* (GHRM) memainkan peran penting dalam menyelaraskan operasional organisasi dengan prinsip keberlanjutan. Seperti yang diungkapkan oleh Saeed:

> *"Green human resource management (GHRM) practices are essential for environmental performance (EP) because they serve as a key mechanism and provide a pathway through which organizations can align their operations with the*

[4] Nani Hanifah, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Kepala Sekolah Dasar," *Jurnal Ilmu Pendidikan,* 21, no. 2 (2015): 175.

principles of sustainability, which could lead toward the global sustainability agenda." [5]

Penegakan disiplin kerja bukan hanya soal menegakkan aturan, tetapi juga tentang membangun budaya kerja yang berorientasi pada tanggung jawab dan profesionalisme. Mangkunegara menyatakan bahwa peran strategis departemen sumber daya manusia (SDM) sangat diperlukan dalam merumuskan kebijakan disiplin yang tidak hanya tegas, tetapi juga adil dan dapat diterima oleh seluruh pegawai. Departemen SDM memiliki tanggung jawab utama dalam memastikan bahwa aturan disiplin diintegrasikan dengan nilai-nilai perusahaan serta disosialisasikan secara efektif kepada seluruh pegawai.[6]

Pendapat peneliti juga sejalan dengan pemikiran Mangkunegara bahwa penegakan disiplin kerja tidak hanya sebatas penerapan sanksi atas pelanggaran, tetapi lebih kepada menciptakan iklim yang mendukung tumbuhnya kedisiplinan secara sukarela dari dalam diri pegawai. Penegakan disiplin yang efektif harus dilandasi oleh pemahaman yang jelas tentang manfaatnya bagi perusahaan dan individu. Oleh karena itu, selain

---

[5] Abdul Haseeb Tahir et al., "Sustainable Development Goals and Green Human Resource Management: A Comprehensive Review of Environmental Performance," *Journal of Environmental Management* 370 (2024).

[6] Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Penerbit : Rosda Cover, 2017), 2.

penerapan aturan yang tegas, departemen SDM perlu memberikan pendidikan dan pelatihan mengenai pentingnya kedisiplinan dan bagaimana hal tersebut dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja perusahaan. Keterlibatan SDM dalam mengembangkan sistem penghargaan dan pengakuan juga penting untuk memotivasi pegawai agar selalu menjaga kedisiplinan dan profesionalisme dalam setiap aspek pekerjaan mereka.

Pada dasarnya, sikap disiplin bekerja pada karyawan adalah menaati aturan-aturan yang ada dalam organisasi atau sistem kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan, di mana karyawan harus dapat bekerja sesuai aturan. Dalam pandangan Islam, seseorang yang dapat bekerja secara disiplin berarti telah melaksanakan amanah yang diberikan oleh banyak orang dengan baik. Seseorang yang bekerja secara berorganisasi menghendaki perubahan dan mencapai tujuan yang telah direncanakan. Sesuai dengan penjelasan dalam Al-Qur'an, surat Ar-Ra'd ayat 11 menyebutkan:

لَهٗ مُعَقِّبٰتٌ مِّنْۢ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهٖ يَحْفَظُوْنَهٗ مِنْ اَمْرِ اللّٰهِ ۗاِنَّ اللّٰهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتّٰى يُغَيِّرُوْا مَا بِاَنْفُسِهِمْ ۗوَاِذَآ اَرَادَ اللّٰهُ بِقَوْمٍ سُوْۤءًا فَلَا مَرَدَّ لَهٗ ۚوَمَا لَهُمْ مِّنْ دُوْنِهٖ مِنْ وَّالٍ

Artinya: Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah

> *Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia.*

Ayat tersebut, yang diambil dari Surah Ar-Ra'd ayat 11, memiliki relevansi yang kuat dalam konteks kedisiplinan pekerja. Pesan utama ayat ini menekankan tanggung jawab individu dan kolektif dalam memperbaiki diri dan lingkungan.[7] Penelitian ini memiliki urgensi yang terletak pada pentingnya kedisiplinan pegawai sebagai faktor utama dalam mendukung kinerja perusahaan. Rendahnya tingkat kedisiplinan dapat mengganggu efisiensi operasional dan menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki urgensi yang sangat tinggi, khususnya bagi perusahaan yang ingin memastikan keberlanjutan dan kesuksesan jangka panjang. Dalam konteks Kantor Bank Pembiayaan Rakyat SyariahLampung Timur, masalah pelanggaran disiplin kerja yang terjadi perlu segera diatasi dengan pendekatan yang lebih terstruktur dan berbasis pada data yang valid.

Penelitian ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi strategi-strategi yang dapat diterapkan

[7] Hamka, *Tafsir Al-Azhar, Juz XVIII* (Surabaya: bina ilmu, 1999), 75.

oleh Departemen Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai di Kantor Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Lampung Timur. Penelitian ini juga bertujuan untuk memberikan solusi yang aplikatif dan berbasis data, sehingga hasil kajian dapat menjadi acuan dalam merumuskan kebijakan disiplin kerja yang lebih efektif. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat ditemukan pendekatan baru (novelty) yang relevan untuk mengatasi masalah pelanggaran disiplin kerja secara komprehensif. Dengan demikian, kontribusi penelitian ini tidak hanya terbatas pada konteks Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Lampung Timur, tetapi juga dapat diaplikasikan di perusahaan lain yang menghadapi tantangan serupa.

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa penegakan disiplin kerja merupakan aspek krusial dalam meningkatkan kinerja pegawai dan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Tantangan yang dihadapi dalam penerapan disiplin kerja di Kantor Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Lampung Timur menunjukkan adanya kebutuhan akan strategi yang lebih sistematis dan efektif dari Departemen Sumber Daya Manusia. Oleh karena itu, penelitian ini akan membahas secara mendalam mengenai *"Strategi Departemen Sumber Daya Manusia dalam Penegakan Disiplin Kerja Pegawai*

di Kantor Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Lampung Timur" guna merumuskan pendekatan yang lebih komprehensif dan berbasis data dalam meningkatkan kepatuhan pegawai terhadap kebijakan disiplin kerja.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, berikut adalah identifikasi masalah penelitian ini:

1. **Strategi Departemen SDM dalam Penegakan Disiplin Kerja**

   Departemen SDM di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Lampung Timur bertanggung jawab dalam merumuskan dan melaksanakan kebijakan disiplin kerja. Namun, masih ada pegawai yang menunjukkan perilaku kurang disiplin, yang mempengaruhi kualitas pelayanan dan kinerja organisasi. Evaluasi terhadap strategi seperti penyusunan kebijakan disiplin yang jelas dan pelatihan berkala perlu dilakukan untuk memastikan efektivitasnya dalam meningkatkan kedisiplinan.

2. **Efektivitas Strategi dalam Meningkatkan Kedisiplinan Pegawai**

   Meskipun kebijakan dan pelatihan telah diterapkan, efektivitasnya dalam meningkatkan kedisiplinan masih perlu dianalisis lebih lanjut. Beberapa pegawai

mungkin belum sepenuhnya memahami atau merasa kebijakan tidak cukup tegas. Oleh karena itu, evaluasi dan umpan balik dari pegawai penting untuk menyesuaikan strategi agar lebih efektif dalam membangun budaya disiplin yang berkelanjutan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, berikut adalah rumusan masalah penelitian ini:

1. Bagaimana strategi Departemen Sumber Daya Manusia di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Lampung Timur dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai?
2. Sejauh mana efektivitas strategi peningkatan disiplin kerja di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Lampung Timur dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diajukan, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengidentifikasi dan menganalisis strategi yang diterapkan oleh Departemen Sumber Daya Manusia di Bank Pembiayaan Rakyat SyariahLampung Timur dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai.
2. Menganalisis efektivitas strategi yang diterapkan oleh Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Lampung Timur

dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi sejauh mana strategi tersebut berhasil dalam menciptakan kepatuhan pegawai terhadap peraturan kerja, serta faktor-faktor yang mendukung atau menghambat implementasi strategi disiplin kerja.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya yang berkaitan dengan strategi penegakan disiplin kerja. Hasil penelitian ini dapat memperkaya kajian akademik mengenai penerapan kebijakan disiplin dalam organisasi serta memberikan perspektif baru tentang bagaimana strategi SDM dapat diadaptasi dan diimplementasikan secara efektif dalam konteks lembaga keuangan mikro seperti Bank Pembiayaan Rakyat Syariah.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat langsung bagi Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Lampung Timur dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan evaluasi bagi departemen sumber daya

manusia dalam merumuskan kebijakan disiplin yang lebih efektif, adil, dan berkelanjutan.

F. Penelitian Relevan

Berikut adalah beberapa penelitian relevan yang berkaitan dengan topik penegakan disiplin kerja pegawai, yang dapat memberikan gambaran dan perbandingan dengan penelitian yang akan saya lakukan di Kantor Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Lampung Timur:

1. Penelitian oleh Amir Mahmud *Peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Gandus Kota Palembang*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran kepemimpinan sangat berpengaruh dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai, yang telah dilaksanakan sesuai dengan prosedur yang ada. Namun, hambatan yang ditemukan adalah kurangnya kesadaran diri dan tanggung jawab pegawai. Hal ini menggambarkan bahwa meskipun pemimpin sudah menerapkan kebijakan disiplin, kesadaran internal pegawai tetap menjadi tantangan.[8] Perbedaan dengan penelitian yang akan saya lakukan terletak pada fokusnya, di mana penelitian saya lebih mengarah pada strategi yang diterapkan oleh Departemen SDM, sementara penelitian ini lebih

[8] Amir Mahmud, "Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Gandus Kota Palembang," *Jurnal Ilmu Administrasi Dan Studi Kebijakan (JIASK)* 1, no. 2 (2019).

berfokus pada kepemimpinan. Relevansi penelitian ini dengan penelitian saya adalah keduanya menekankan pentingnya peran pemimpin dan kebijakan dalam menegakkan kedisiplinan kerja.

2. Penelitian oleh Ririn Nur Indah Sari & Hady Siti Hadijah yaitu *Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Penelitian ini berfokus pada pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai*. Hasilnya menunjukkan bahwa keduanya berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Kepuasan kerja yang tinggi dan disiplin yang baik dapat meningkatkan produktivitas pegawai dan memberikan kontribusi positif bagi organisasi.[9] Perbedaan dengan penelitian saya terletak pada konteks fokus yang lebih luas, yaitu pada kinerja pegawai, sementara penelitian saya lebih terfokus pada strategi Departemen SDM dalam menegakkan disiplin. Relevansi penelitian ini terletak pada temuan bahwa kedisiplinan kerja memang berperan penting dalam meningkatkan kinerja, yang juga menjadi salah satu tujuan penelitian saya.

[9] Ririn Nur Indah Sari and Hady Siti Hadijah, "Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja," *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran* 1, no. 1 (2016).

3. Penelitian oleh Ferdy Leuhery & Rensya Warbal yaitu *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Maluku*. Penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia, disiplin kerja, dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Disiplin kerja, khususnya, dilihat dari sikap pegawai terhadap aturan, ketepatan waktu, dan pemanfaatan waktu kerja, memiliki dampak positif terhadap prestasi kerja mereka.[10] Perbedaan dengan penelitian saya terletak pada dimensi tambahan yang mengkaji faktor kualitas SDM dan pengembangan karir, yang tidak menjadi fokus utama dalam penelitian saya. Relevansi penelitian ini dengan penelitian saya terletak pada pentingnya disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai, yang juga menjadi salah satu aspek yang ingin Anda teliti di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Lampung Timur.
4. Penelitian oleh Husaini Abdullah berjudul *Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi* mengidentifikasi bahwa manajemen sumber daya

[10] Ferdy Leuhery and Rensya Warbal, "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Maluku," *Jurnal Sosoq* 6, no. 1 (2018).

manusia yang efektif berkontribusi secara langsung terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dalam penelitian ini, peran strategis SDM dalam mengelola kebijakan dan mengembangkan sumber daya manusia sangat ditekankan.[11] Perbedaan penelitian saya dengan penelitian terdahulu adalah fokus yang lebih spesifik pada strategi peningkatan disiplin kerja pegawai di BPRS Lampung Timur, sementara penelitian Husaini Abdullah membahas peran SDM secara umum. Sedangkan relevansinya, penelitian ini tetap sejalan karena sama-sama menyoroti peran SDM dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai, dengan fokus khusus pada disiplin kerja sebagai elemen utama.

5. Penelitian oleh Dori Mittra Candana dengan judul *Determinasi Prestasi Kerja dan Kepuasan Kerja: Etos Kerja dan Disiplin Kerja (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia)* menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan prestasi kerja, baik secara langsung maupun melalui mediasi kepuasan kerja.[12] Perbedaan penelitian saya dengan penelitian terdahulu adalah fokusnya yang lebih

[11] Husaini Abdullah, "Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi," *Jurnal Warta* 5, no. 1 (2017).

[12] Dori Mittra Candana, "Determinasi Prestasi Kerja Dan Kepuasan Kerja: Etos Kerja Dan Disiplin Kerja (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia)," *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan* 2, no. 4 (2021).

spesifik pada strategi peningkatan disiplin kerja pegawai di BPRS Lampung Timur, sementara penelitian Dori Mittra Candana lebih menitikberatkan pada hubungan antara disiplin kerja, kepuasan kerja, dan prestasi kerja secara teoritis. Sedangkan relevansinya, penelitian ini tetap sejalan karena sama-sama membahas pentingnya disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai, namun dengan pendekatan yang lebih aplikatif dalam konteks perbankan syariah.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah disiplin ilmu yang mengatur hubungan dan peran tenaga kerja secara efektif dan efisien, sehingga potensi individu dapat dimanfaatkan secara optimal untuk mencapai tujuan bersama antara organisasi, karyawan, dan masyarakat. Konsep MSDM berfokus pada penghargaan terhadap karyawan sebagai manusia dengan nilai dan potensi unik, bukan sekadar sumber daya bisnis atau mesin penggerak organisasi. MSDM juga mencakup teknik dan prosedur yang berkaitan dengan pengelolaan serta pendayagunaan tenaga kerja dalam suatu institusi, baik tenaga pendidik maupun tenaga administratif. Keberhasilan pengelolaan ini sangat bergantung pada kemampuan pemimpin, seperti kepala sekolah atau madrasah, dalam menjalankan peran mereka sebagai manajer sekaligus pemimpin di lingkungan lembaga pendidikan tersebut.[13]

[13] Baharuddin and Moh. Makin, *Manajemen Pendidikan Islam* (Malang: UIN-Maliki Press, 2010), 61.

Sebelum membahas lebih jauh, penting untuk memahami pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dari berbagai perspektif. Beberapa definisi dari para pakar memberikan pandangan yang beragam tentang konsep ini:

a. Marwansyah mendefinisikan MSDM sebagai proses pendayagunaan sumber daya manusia dalam organisasi melalui berbagai fungsi seperti perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan, perencanaan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, serta hubungan industrial.[14]
b. Ivancevich menjelaskan bahwa MSDM adalah "pengelolaan yang efektif dari manusia dalam pekerjaan mereka." Ia juga menyatakan bahwa MSDM mengkaji tindakan yang dapat dilakukan untuk meningkatkan produktivitas dan kepuasan karyawan.
c. Dessler mendeskripsikan MSDM sebagai proses yang mencakup perekrutan, pelatihan, penilaian, serta pemberian kompensasi kepada karyawan. Proses ini juga melibatkan perhatian pada

[14] Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Alfabeta, 2010), 3.

hubungan kerja, kesehatan, keamanan, dan keadilan.[15]

d. Menurut Direktorat Tenaga Kependidikan, MSDM adalah segala aktivitas yang menekankan pentingnya pendidik dan tenaga kependidikan sebagai sumber daya manusia yang vital. Aktivitas ini mencakup fungsi dan kegiatan yang memastikan sumber daya manusia dimanfaatkan secara efektif dan adil untuk kepentingan individu, sekolah, dan masyarakat.[16]

e. S. Panggabean mendefinisikan MSDM sebagai proses yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian aktivitas yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi, rekrutmen, pengembangan, kompensasi, promosi, dan pemutusan hubungan kerja demi tercapainya tujuan organisasi.

Berdasarkan berbagai definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses terintegrasi yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi terhadap sumber daya manusia dalam

---

[15] Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Permata Puri Media, 2010), 5.

[16] Direktorat Tenaga Kependidikan, *Manajemen Pemberdayaan Sumber Daya Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Sekolah* (Jakarta: Direktorat Jendral PMTK, 2008), 6.

organisasi. Proses ini bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien, serta memastikan keseimbangan antara kepentingan organisasi, karyawan, dan masyarakat.

2. Tujuan Sumber Daya Manusia

Tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah meningkatkan kontribusi tenaga kerja terhadap organisasi secara strategis, etis, dan sosial, sehingga membantu mencapai tujuan bersama antara organisasi, karyawan, dan masyarakat. Menurut Soekidjo Notoatmodjo, MSDM bertujuan untuk memaksimalkan peran sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan produktivitas organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan organisasi dalam mencapai misi dan tujuannya sangat bergantung pada kemampuan pengelolaan sumber daya manusianya. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan efektif dan efisien agar dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi. Tujuan MSDM tidak hanya mewakili keinginan manajemen senior, tetapi juga harus menyeimbangkan kebutuhan organisasi, fungsi sumber daya manusia, dan individu yang terlibat. Ketidakmampuan dalam mengelola ini dapat berdampak negatif pada kinerja, produktivitas, hingga kelangsungan hidup organisasi. Ada empat

tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia, yaitu:

a. Tujuan Sosial

   MSDM bertujuan agar organisasi bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan serta tantangan masyarakat. Hal ini dilakukan dengan meminimalkan dampak negatif yang mungkin timbul terhadap organisasi.

b. Tujuan Organisasional

   Departemen sumber daya manusia bertugas membantu organisasi mencapai tujuan melalui beberapa cara, seperti:

   1) Meningkatkan produktivitas melalui tenaga kerja yang terlatih dan termotivasi.
   2) Mengelola tenaga kerja secara efisien untuk mengontrol biaya.
   3) Menciptakan kualitas lingkungan kerja yang mendukung kepuasan dan pengembangan diri karyawan.
   4) Mematuhi undang-undang ketenagakerjaan, termasuk menyediakan kesempatan kerja yang setara dan melindungi hak karyawan.
   5) Mengomunikasikan kebijakan SDM kepada karyawan serta memastikan kebijakan tersebut bertanggung jawab secara sosial dan etis.

6) Mengelola perubahan untuk keuntungan bersama antara individu, kelompok, organisasi, dan masyarakat.

c. Tujuan Fungsional

Tujuan ini mengacu pada upaya mempertahankan kontribusi departemen SDM sesuai dengan kebutuhan organisasi. Departemen ini bertanggung jawab untuk menyediakan program inovatif seperti rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan yang dapat memotivasi serta mempertahankan tenaga kerja terbaik.

d. Tujuan Pribadi

MSDM juga bertujuan untuk membantu karyawan mencapai tujuan pribadi mereka melalui aktivitas di dalam organisasi. Jika tujuan pribadi tidak selaras dengan tujuan organisasi, karyawan mungkin akan kehilangan motivasi, absen, atau bahkan keluar dari perusahaan. Oleh karena itu, penerimaan tujuan organisasi oleh karyawan menjadi faktor penting untuk memastikan kontribusi positif terhadap keberhasilan organisasi.[17]

Dari uraian ini dapat disimpulkan bahwa departemen sumber daya manusia memainkan peran

[17] Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 31.

penting dalam memastikan keselarasan antara faktor internal dan eksternal organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik tidak hanya meningkatkan kualitas tenaga kerja tetapi juga secara langsung mendukung pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan sesuai harapan.

3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Secara umum, fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia (MSDM) di perusahaan dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Perencanaan Kebutuhan Sumber Daya Manusia

Tujuan utama dari perencanaan SDM adalah mengidentifikasi kebutuhan dan ketersediaan tenaga kerja, serta mengembangkan program-program untuk meminimalkan ketidaksesuaian antara kepentingan individu dan organisasi. Proses ini mencakup *job analysis* yang melibatkan deskripsi tugas, tanggung jawab, tujuan pekerjaan, kondisi kerja, serta spesifikasi keterampilan dan kepribadian yang diperlukan untuk mengisi posisi tertentu. Dengan demikian, perusahaan dapat memastikan bahwa tenaga kerja yang direkrut sesuai dengan kebutuhan operasional.

b. Pengadaan Staf Sumber Daya Manusia (Rekrutmen)

Setelah kebutuhan SDM teridentifikasi, langkah berikutnya adalah merekrut tenaga kerja yang sesuai dengan tipe pekerjaan, jumlah, dan karakteristik yang dibutuhkan. Rekrutmen adalah proses mencari calon tenaga kerja potensial dengan jumlah dan kualitas yang mencukupi untuk memenuhi kebutuhan perusahaan. Seleksi tenaga kerja dilakukan untuk menentukan kandidat terbaik berdasarkan keterampilan, pengetahuan, serta kecocokan dengan kebutuhan perusahaan. Setelah itu, penempatan dilakukan dengan memastikan bahwa kandidat terpilih sesuai dengan spesifikasi pekerjaan dan lingkungan kerja yang ada.

c. Penilaian Prestasi Kerja dan Kompensasi

Penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) bertujuan untuk mengukur produktivitas karyawan, mengevaluasi efektivitasnya, serta menentukan potensi pengembangan di masa depan. Penilaian ini juga membantu perusahaan dalam meningkatkan etos kerja, kualitas produk, dan layanan yang diberikan. Fungsi penilaian kinerja meliputi:

1) Mendukung pengembangan manajemen.
2) Mengukur dan meningkatkan prestasi kerja.
3) Membantu pengelolaan kompensasi karyawan.
4) Menjadi dasar perencanaan SDM di masa depan.
5) Menjadi media komunikasi antara manajemen dan karyawan.

d. Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan dan pengembangan karyawan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan tenaga kerja, baik untuk kebutuhan saat ini maupun masa depan. Pelatihan dapat dilakukan melalui dua model:

1) On the job training – pelatihan langsung di tempat kerja yang berbasis pengalaman nyata.
2) Off the job training – pelatihan di luar tempat kerja, seperti seminar, kursus, atau pendidikan formal.

Program pelatihan ini mencakup pengembangan keterampilan teknis, interpersonal, serta manajerial. Dalam konteks perusahaan, program ini bertujuan untuk mempersiapkan karyawan agar lebih kompeten dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

e. Penciptaan dan Pembinaan Hubungan Kerja yang Efektif

Untuk menjaga karyawan tetap produktif dan loyal, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan penghargaan, dan memastikan hubungan kerja yang baik di antara karyawan maupun dengan manajemen. Hubungan kerja yang efektif akan menciptakan suasana kerja yang nyaman, meningkatkan motivasi, serta mempertahankan karyawan berkualitas di dalam organisasi.[18]

Manajemen sumber daya manusia yang efektif merupakan elemen kunci dalam keberhasilan perusahaan. Dengan pengelolaan SDM yang baik, perusahaan dapat memaksimalkan potensi tenaga kerja, meningkatkan kualitas produk atau layanan, dan mencapai tujuan bisnis yang diinginkan. Tanpa SDM yang kompeten, teknologi dan sistem canggih sekalipun tidak akan mampu menggerakkan roda organisasi secara optimal. Oleh karena itu, SDM adalah komponen vital dalam keberlanjutan dan keberhasilan perusahaan.

[18] Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4–5.

B. Disiplin dalam Manajemen SDM

1. Pengertian Disiplin

Disiplin kerja merupakan sikap tanggung jawab terhadap pekerjaan yang didasarkan pada kepatuhan terhadap nilai-nilai, peraturan, dan norma yang berlaku. Disiplin secara umum dapat didefinisikan sebagai ketaatan terhadap tata tertib yang telah ditetapkan, dengan mematuhi peraturan tanpa pelanggaran. Disiplin adalah suatu peraturan yang wajib ditaati dan tidak boleh dilanggar, di mana ketaatan tersebut dilakukan dengan tulus.[19]

Disiplin juga dapat didefinisikan sebagai kesiapan individu dalam mematuhi norma dan nilai-nilai yang berlaku di lingkungan sekitarnya. Disiplin mencerminkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan serta norma sosial yang berlaku. Disiplin adalah bentuk sikap mental yang tercermin melalui tindakan atau perilaku individu, kelompok, atau masyarakat dalam menaati

[19] Bagudek Tumanggor and Rosita Manawari Girsang, "Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPT Badan Pendapatan Daerah Kecamatan Gunung Malela Kabupaten Simalungun," *Manajemen : Jurnal Ekonomi* 3, no. 1 (2021): 43, https://doi.org/10.36985/aetyb729.

peraturan yang berlaku demi mencapai tujuan tertentu. Selain itu, disiplin juga dapat diartikan sebagai pengendalian diri yang mencegah tindakan yang bertentangan dengan nilai-nilai dasar suatu bangsa atau negara.[20]

Disiplin kerja mencakup kewajiban, tanggung jawab, dan aktualisasi diri yang dilaksanakan dalam kerangka peraturan yang berlaku. Disiplin kerja juga dapat didefinisikan sebagai perilaku karyawan yang konsisten hadir tepat waktu, menyelesaikan tugas dengan baik, mematuhi peraturan organisasi, dan menunjukkan tanggung jawab terhadap pekerjaan. Disiplin kerja mendorong individu atau kelompok untuk mematuhi peraturan yang telah ditentukan.[21]

Disiplin kerja juga merupakan alat manajerial untuk membangun komunikasi dengan karyawan guna mendorong perubahan perilaku. Disiplin kerja mencakup penghormatan, kepatuhan, dan pelaksanaan peraturan tertulis maupun tidak tertulis, dengan kesiapan menerima konsekuensi atas pelanggaran. Disiplin kerja mencerminkan kemampuan seseorang

[20] Anggreany Hustia, "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi," *Jurnal Ilmu Manajemen* 10, no. 1 (2020): 87.

[21] Zainul Hidayat and Muchamad Taufiq, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang," *Jurnal WIGA* 2, no. 1 (2012): 80.

untuk bekerja secara konsisten, tekun, dan mengikuti aturan yang berlaku tanpa pelanggaran. Disiplin kerja dapat diartikan sebagai sikap, perilaku, dan tindakan yang sesuai dengan peraturan organisasi, baik tertulis maupun tidak tertulis.[22]

Berdasarkan berbagai pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap peraturan dan norma yang berlaku di tempat kerja, termasuk ketepatan waktu, pelaksanaan tugas secara baik, serta sikap tanggung jawab terhadap pekerjaan. Pendisiplinan bertujuan untuk meminimalkan masalah, mencegah kesalahan, dan mendorong tercapainya tujuan organisasi secara optimal.

2. Aspek-Aspek Kedisiplinan

Beberapa aspek yang dijabarkan di atas menunjukkan bahwa peneliti memilih untuk menggunakan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Rivai. Rivai menyebutkan lima aspek, yaitu: kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, serta bekerja secara etis. Aspek-aspek ini lebih sesuai dengan kondisi yang ada dalam penelitian serta

[22] Nur Firas Sabila Salam, Abdul Manap Rifai, and Hapzi Ali, "Faktor Penerapan Disiplin Kerja: Kesadaran Diri, Motivasi, Lingkungan (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial)," *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial* 2, no. 1 (2020): 67.

relevan dengan aturan yang berlaku di tempat penelitian. Kedisiplinan kerja sebagai pedoman sukses suatu organisasi tidak terlepas dari faktor-faktor yang memengaruhinya. Secara umum, kedisiplinan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Hasibuan, faktor-faktor tersebut antara lain:

a. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan yang akan dicapai harus jelas, ideal, dan cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Tujuan atau pekerjaan yan dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kapasitas dan kemampuan mereka. Apabila pekerjaan yang diberikan di luar kemampuannya atau jauh di bawah kemampuan karyawan, maka tingkat kesungguhan dan kedisiplinannya cenderung rendah. Hal ini menggarisbawahi pentingnya prinsip *the right man in the right place and the right man in the right job*.

b. Kepemimpinan

Kepemimpinan berperan penting dalam membentuk disiplin kerja. Pemimpin harus menjadi teladan yang baik bagi bawahannya, menunjukkan kedisiplinan, kejujuran, dan keadilan dalam setiap tindakannya. Jika pemimpin kurang disiplin, maka akan sulit bagi bawahan untuk

mengikuti contoh tersebut. Pemimpin yang baik harus menyadari bahwa perilaku mereka dicontoh oleh bawahannya, sehingga memiliki kedisiplinan yang baik akan mendorong kedisiplinan yang sama di antara pegawai.

c. Insentif (Tunjangan dan Kesejahteraan)

Balas jasa, seperti gaji dan kesejahteraan, memiliki pengaruh yang besar terhadap kedisiplinan karyawan. Karyawan cenderung lebih disiplin jika mereka merasa dihargai dan kesejahteraannya terpenuhi. Organisasi harus memberikan insentif yang sesuai untuk memastikan karyawan merasa puas dan termotivasi untuk bekerja dengan baik.

d. Keadilan

Keadilan dalam pemberian insentif maupun sanksi sangat berpengaruh terhadap kedisiplinan. Manusia cenderung ingin diperlakukan dengan adil dan merasa bahwa keputusan yang diambil adalah rasional dan transparan. Jika kebijakan perusahaan bersifat adil, maka hal ini akan meningkatkan kedisiplinan karyawan.

e. Pengawasan Melekat

Pengawasan yang efektif dan melekat sangat penting dalam menegakkan kedisiplinan. Atasan harus aktif mengawasi perilaku dan prestasi

karyawan di tempat kerja. Pengawasan ini bukan hanya untuk memastikan tugas dikerjakan dengan benar, tetapi juga untuk memberikan petunjuk kepada karyawan yang mengalami kesulitan dalam pekerjaannya. Pengawasan memastikan tujuan organisasi tercapai dan pekerjaan sesuai dengan rencana serta kebijakan yang telah ditetapkan.

f. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam menjaga kedisiplinan karyawan. Dengan adanya hukuman yang jelas dan diterapkan secara konsisten, karyawan akan cenderung takut melanggar peraturan. Sanksi hukuman harus diterapkan berdasarkan pertimbangan logis dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan.

g. Ketegasan

Pemimpin harus tegas dalam menerapkan sanksi bagi karyawan yang indisipliner. Pemimpin yang tegas akan dihormati dan diakui kewibawaannya. Sebaliknya, pemimpin yang tidak tegas dalam menegakkan disiplin akan sulit memelihara kedisiplinan di antara karyawan, bahkan akan mendorong perilaku indisipliner yang lebih tinggi.

h. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang baik antara karyawan sangat penting dalam menciptakan kedisiplinan yang baik. Baik hubungan vertikal antara atasan dan bawahan, maupun hubungan horizontal antar rekan kerja, harus terjalin dengan harmonis. Pimpinan harus menciptakan suasana kerja yang serasi dan saling mengikat agar tercipta lingkungan yang nyaman dan dapat memotivasi kedisiplinan di perusahaan.

3. Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja

Mangkunegara mengemukakan arti dari disiplin kerja merupakan melajankan suatu perusahaan dengan panduan kelompok. Disiplin kerja mempunyai 2 bentuk:

a. Pendisiplinan Prevektif

Prevektif ini merupakan perlakuan yang menuntun pegawai untuk patuh dalam standar peraturan yang ada. Dengan begitu, penjabaran tentang sikap, dan perlakuan yang diminati dari suatu kelompok untuk mengurangi sikap yang kurang baik.

b. Pendisiplinan Korektif

Dalam korektif ini yang melakukan perlakuan yang melanggar peraturan akan mendapatkan sanksi disipliner ataupun hukuman yang berlaku. Pelanggaran yang dilakukan akan dinilai kembali sesuai dengan bobot yang dilakukan. Hukuman yang dilakukan bersifat tetap. Sehingga hukuman itu dilakukan langsung oleh pimpinan dengan pegawai yang bersangkutan, keputusan itu diambil langsung oleh pimpinan yang berkewajiban.

4. Langkah-langkah Pendisiplinan

Menurut Syamsul dan Lindawati ada tiga penerapan dari pendisiplinan:

a. Identifikasi dan Evaluasi problem kinerja :

1) Mencari tahu masalah dari suatu kinerja dengan cara pembicaraan, pengetahuan hasil kinerja, mencari gap spesifik, observasi.
2) Membicarakan tentang permasalahan.
3) Mengetahui permasalahan. "Apakah kurang terampil dan pengetahuan? Apakah di luar kendali pegawai? Kenapa bisa terjadi?"
4) Menyusun kegiatan meminimalisir masalah.
5) Meminimalisir sebab terjadinya masalah dengan action plan.
6) Memastikan kembali hasil yang didapat.

b. Komunikasi Konsekuensi

1) Mengetahui hukuman yang akan didapatkan.
2) Membicarakan hukuman yang terjadi.
3) Melakukan kinerja untuk mengetahui permasalahan yang terjadi.
4) Melakukan hukuman yang ada.
5) Memastikan kembali hukuman.

c. Konsekuensi Unilateral

1) Mencari sebab permasalahan.
2) Mendukung tingkat kinerja pegawai dengan bimbingan dan pelatihan.
3) Hukuman yang diberikan akan kinerja membuat pegawai lebih serius dalam bekerja.
4) Melakukan tingkatan ulang dalam pembicaraan.
5) Memberikan hukuman yang lebih jera.[23]

5. Indikator Disiplin Pegawai

Hasibuan mengemukakan, indikator ini dapat membuat tingkat disiplin pegawai dalam kelompok:

1) Tujuan dan Kemampuan

   Dalam hal ini yang harus dicapai dengan ideal dalam keahlian pegawai. Sehingga tujuan ini ditunjukkan kepada pegawai yang mempunyai

[23] M. Syamsul Ma'arif and Lindawati Kartika, *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia* (Bogor : IPB Press, 2012), 212.

kriteria yang sesuai, maka dari itu membuat pegawai bekerja dengan baik.

2) Teladan Pimpinan

   Dalam hal ini pemimpin yang teladan harus memberikan sikap yang patut dicontoh oleh para pegawainya. Jika pemimpin yang reladan tidak melakukan sikap yang baik maka akan membuat pegawai mengikuti sikap tersebut karena tidak adanya panutan yang baik ataupun sesuia.

3) Balas Jasa

   Gaji dan kesejahteraan atau sering disebut balas jasa mempunyai peran yang sanagat penting dalam mewujudkan kedisiplinan dari para pegawai. Semakin tinggi balas jasa makan akanmenumbuhkan sikap disiplin pegawai. Begitupun sebaliknya jika balas jasa semakin turun maka akan menciptakan kurangnya kedisiplinan.

4) Keadilan

   Dalam hal ini pemimpin wajib melakukan hukumana ataupun balas jasa yang adil kepada pegawainya untuk membut sikap disiplin pegawai. Pemimpin yang mampu berbicara dengan sikap adil akan lebih mudah diterapkan oleh pegawai

dengan menumbuhkan sikap kedisiplinan dalam sebuah perusahaan.

5) Waskat (Pengawasan Melekat)

   Perlakuan yang mudah dan terlihat untuk menerapkan sikap disiplin pegawai. Dengan begitu pemimpin bisa mengawasi perlakuan, sikap, moral, semangat kerja serta prestasi kerjanya. Waskat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Sehingga pemimpin haruslah hadir engan 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.

6) Sanksi Hukuman

   Hal ini dapat diterapkan serta berpengaruh dalam sikap kedisiplinan pegawai. Hukuman harus diterapkan secara jelas dan dapat diberitahukan kepada seluruh pegawai yang ada. Hukuman yang diberikan haruslah standar agar tidak membuat

pegawai memberontak. Hukuman harus bersikap mendidik serta dapat memotivasi pegawai utuk sikap disiplin dalam perusahaan.

7) Ketegasan

Dalam hal ini pemimpin harus berbuat tegas dalam menentukan hukuman kepada pegawai sesuai dengan peraturan sehingga tindak menimbulkan konflik. Sehingga perusahaan akan mempunyai pegawai yang memiliki sikap disiplin yang baik.

8) Hubungan Kemanusiaan

Dalam perusahaan harus bisa menciptakan keadaan yang baik dalam hal kemanusiaan, yang setara dengan para pegawai. Lingkungan dan keadaan yang baik akan menciptakan keserasian pada hal kemanusiaan. Sehingga sikap disiplin yang dimiliki pegawai dapat membuat hubungan pada kemanusiaan yang baik dalam berkelompok.[24]

C. Peraturan Tentang Disiplin Pegawai pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah

[24] Hasibuan, Malayu S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Ed. Revisi*, 101.

Peraturan mengenai disiplin pegawai pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah umumnya diatur oleh masing-masing bank sesuai dengan kebijakan internal mereka. Meskipun demikian, beberapa pedoman umum yang sering diterapkan meliputi :

1. Kewajiban Mematuhi Peraturan Perusahaan: Pegawai diwajibkan untuk mematuhi semua peraturan dan prosedur yang ditetapkan oleh Bank Pembiayaan Rakyat Syariah, termasuk jam kerja, kode etik, dan standar operasional;
2. Penggunaan Waktu Secara Efektif: Pegawai diharapkan menggunakan waktu kerja dengan efisien untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja perusahaan;
3. Tanggung Jawab dalam Pekerjaan: Setiap pegawai bertanggung jawab untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, sesuai dengan posisi dan peran mereka dalam perusahaan.
4. Larangan Kegiatan yang Merugikan Perusahaan: Pegawai dilarang melakukan kegiatan yang dapat merugikan kepentingan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Peraturan disiplin pegawai di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah juga dapat merujuk pada peraturan perundang-undangan yang berlaku secara umum,

Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil: Meskipun peraturan ini khusus untuk Pegawai Negeri Sipil (PNS), beberapa prinsipnya dapat dijadikan acuan dalam menetapkan disiplin pegawai di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah.

Tabel 2.1 (Sanki Pelanggaran Peraturan di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah)

Kel	Jumlah Hari Tidak Masuk Kerja	Sanksi
I	**5-15 hari**	**Disiplin Ringan**
	5	Teguran tertulis
	6-10	Pernyataan tidak puas secara tertulis
II	**16-30 hari**	**Disiplin Sedang**
	16-20	Penundaan kenaikan gaji berkala (KGB)
	21-25	Penundaan kenaikan pangkat
	26-30	Penurunan pangkat selama 1 tahun
III	**31-45 hari**	**Disiplin Berat**
	31-35	Penurunan pangkat selama 3 tahun
	36-40	Punurunan jabatan
	41-45	Pembebasan jabatan
	≥ 46	Pemberhentian dengan atau tidak dengan Hormat

(Sumber : Peraturan Pemerintah Tentang Disiplin Pegawai)

Catatan :

1. Dihitung perhari kerja selama tidak masuk kerja secara kumulatif dan berkelanjutan (Januari s/d

Desember dalam satu tahun) dengan perhitungan 1 hari kerja = 7,5 jam.

2. Hak yang diberikan kepada PNS tidak masuk serja selama 4 hari dalam setahun.
3. Alasan tidak hadirnya harus dengan kejelasan yang pasti.

D. Efektifitas dalam Penegakan Disiplin Pegawai

Efektivitas penegakan disiplin pegawai menjadi aspek krusial dalam menjaga stabilitas dan produktivitas organisasi. Disiplin yang diterapkan dengan baik akan menciptakan budaya kerja yang tertib, meningkatkan kinerja pegawai, serta mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan yang sistematis dan terukur dalam menegakkan disiplin guna memastikan kepatuhan pegawai terhadap aturan yang berlaku.

Menurut Rivai dalam Alfiah, terdapat lima indikator utama dalam disiplin kerja yang menjadi tolok ukur efektivitas penegakan disiplin pegawai dalam suatu organisasi. Indikator-indikator ini mencerminkan sejauh mana pegawai mematuhi peraturan yang berlaku serta berkontribusi terhadap kinerja perusahaan secara optimal.

1. Kehadiran

Kehadiran merupakan indikator utama dalam mengukur tingkat kedisiplinan pegawai, karena

mencerminkan tanggung jawab dan komitmen mereka terhadap pekerjaan. Pegawai yang memiliki tingkat disiplin tinggi akan datang tepat waktu, mematuhi jadwal kerja yang telah ditentukan, serta menunjukkan konsistensi dalam menjalankan tugasnya. Sebaliknya, disiplin kerja yang rendah sering kali tercermin dari kebiasaan pegawai yang datang terlambat, sering bolos, atau meninggalkan tempat kerja tanpa alasan yang sah.

Keterlambatan yang berulang tidak hanya berdampak pada individu yang bersangkutan, tetapi juga dapat mengganggu efisiensi kerja tim dan produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Ketidakhadiran pegawai dalam waktu yang sering atau dalam jangka waktu lama dapat menghambat alur kerja, menambah beban kerja rekan sejawat, serta menciptakan ketidakadilan di antara pegawai lain yang bekerja sesuai aturan.

2. Ketaatan pada peraturan kerja

Ketaatan pada peraturan kerja merupakan salah satu indikator utama dalam mencerminkan kedisiplinan pegawai dalam suatu organisasi. Kepatuhan ini tidak hanya mencakup ketaatan terhadap aturan formal yang tertulis dalam kebijakan perusahaan, tetapi juga terhadap norma-norma tidak tertulis yang berlaku dalam lingkungan kerja. Pegawai yang memiliki

tingkat ketaatan tinggi cenderung bekerja secara sistematis, mematuhi prosedur yang telah ditetapkan, serta menunjukkan sikap profesionalisme dalam menjalankan tugasnya.

Disiplin kerja yang berbasis pada ketaatan terhadap peraturan tidak hanya berkaitan dengan aspek kepatuhan individu, tetapi juga memiliki dampak langsung terhadap efisiensi dan efektivitas operasional organisasi. Perusahaan yang menerapkan sistem kedisiplinan yang baik cenderung memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi, mengurangi risiko kesalahan kerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis.

3. Ketaatan pada standar kerja

Ketaatan pada standar kerja mencerminkan sejauh mana seorang pegawai menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan prosedur, aturan, dan ekspektasi yang telah ditetapkan oleh organisasi. Standar kerja berfungsi sebagai pedoman bagi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan tingkat kualitas, efisiensi, dan akurasi yang optimal. Dengan adanya standar kerja yang jelas, perusahaan dapat memastikan bahwa setiap individu berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Tanggung jawab seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan tidak hanya mencakup penyelesaian pekerjaan sesuai tenggat waktu, tetapi juga mencerminkan sikap profesionalisme, kedisiplinan, dan komitmen terhadap hasil kerja yang berkualitas. Pegawai yang memiliki tingkat kepatuhan tinggi terhadap standar kerja akan cenderung lebih teliti, konsisten, dan mampu bekerja secara mandiri tanpa perlu pengawasan yang berlebihan.

4. Tingkat kewaspadaan tinggi pegawai

Tingkat kewaspadaan tinggi pegawai mencerminkan sikap teliti, hati-hati, dan penuh kehati-hatian dalam menjalankan tugasnya, sehingga dapat bekerja secara efektif dan efisien. Sikap ini sangat penting dalam dunia kerja, terutama dalam industri yang menuntut akurasi tinggi, seperti sektor keuangan, manufaktur, dan pelayanan publik. Pegawai yang memiliki tingkat kewaspadaan tinggi akan lebih mampu menghindari kesalahan, meningkatkan kualitas hasil kerja, serta menjaga stabilitas operasional perusahaan.

Kewaspadaan dalam bekerja tidak hanya berkaitan dengan ketelitian dalam menjalankan tugas, tetapi juga mencakup kemampuan untuk

mengantisipasi potensi risiko serta mengambil langkah-langkah pencegahan yang diperlukan. Pegawai yang waspada akan selalu memperhatikan detail, mengikuti prosedur yang telah ditetapkan, serta memiliki kesadaran terhadap dampak pekerjaannya terhadap keseluruhan sistem organisasi. Sikap ini membantu dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman, teratur, dan minim risiko.

5. Tingkat kepatuhan tinggi terhadap peraturan kerja

Pegawai yang memiliki tingkat kepatuhan tinggi terhadap peraturan kerja cenderung bekerja secara sistematis dan profesional sesuai dengan standar operasional prosedur yang telah ditetapkan. Ketaatan ini berkontribusi terhadap pencapaian efisiensi dan efektivitas kerja dalam organisasi. Ketidakpatuhan terhadap peraturan kerja dapat menyebabkan berbagai permasalahan dalam lingkungan kerja, termasuk penurunan produktivitas, ketidaktertiban operasional, serta terganggunya stabilitas organisasi. Oleh karena itu, sistem pengawasan dan penerapan sanksi yang tegas diperlukan untuk memastikan kepatuhan pegawai terhadap regulasi yang berlaku.

Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, kepatuhan terhadap peraturan kerja bukan hanya merupakan bentuk kewajiban administratif, tetapi juga

bagian dari budaya organisasi yang harus ditanamkan secara berkelanjutan. Implementasi strategi yang efektif, seperti pelatihan, pemberian insentif, serta evaluasi berkala, dapat meningkatkan kepatuhan pegawai dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif.[25]

E. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Rahmawati & Ita , terdapat berbagai faktor yang berpengaruh terhadap tingkat disiplin kerja pegawai. Faktor-faktor ini dapat dikategorikan ke dalam aspek internal dan eksternal yang secara langsung maupun tidak langsung memengaruhi kepatuhan karyawan terhadap aturan perusahaan.

1. Tingkat kepatuhan tinggi terhadap peraturan kerja

   Keteladanan pimpinan merupakan salah satu faktor kunci dalam membangun disiplin kerja di lingkungan organisasi. Dalam sebuah perusahaan, karyawan cenderung menjadikan pimpinan sebagai panutan, sehingga sikap dan perilaku pimpinan akan sangat berpengaruh terhadap tingkat kedisiplinan pegawai. Seorang pemimpin yang mampu menunjukkan kedisiplinan tinggi melalui ucapan,

[25] Dinda Alfiah, *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap (Studi Kasus Pada PT. X)* (Jakarta: Universitas Pertamina, 2015), 54–55.

tindakan, serta konsistensinya dalam menjalankan aturan yang telah ditetapkan akan menjadi contoh nyata bagi seluruh karyawan. Dengan demikian, keteladanan pimpinan tidak hanya mencerminkan kepatuhan terhadap regulasi, tetapi juga menciptakan budaya kerja yang berorientasi pada kedisiplinan.

Lebih lanjut, keteladanan pimpinan dapat menjadi motivasi bagi pegawai untuk menerapkan prinsip-prinsip disiplin dalam keseharian mereka. Jika seorang pemimpin selalu datang tepat waktu, menyelesaikan tugas dengan tanggung jawab, serta menegakkan aturan secara adil tanpa tebang pilih, maka hal ini akan membangun kepercayaan dan rasa hormat dari bawahannya. Sebaliknya, jika seorang pimpinan tidak menunjukkan kedisiplinan dalam pekerjaannya, seperti sering terlambat, tidak konsisten dalam mengambil keputusan, atau melanggar aturan yang ia buat sendiri, maka karyawan pun cenderung meniru perilaku tersebut dan merasa bahwa disiplin bukanlah suatu keharusan.

Oleh karena itu, dalam upaya menegakkan disiplin kerja, perusahaan harus memastikan bahwa para pemimpin di setiap tingkat organisasi mampu menjadi teladan yang baik bagi bawahannya. Keteladanan ini tidak hanya berdampak pada

kepatuhan individu, tetapi juga membantu membangun lingkungan kerja yang lebih profesional, produktif, dan harmonis.

2. Aturan yang dapat dijadikan patokan

Kedisiplinan dalam perusahaan tidak akan dapat berjalan dengan baik apabila tidak didukung oleh peraturan tertulis yang jelas dan tegas sebagai acuan bersama. Peraturan tertulis berfungsi sebagai pedoman resmi yang mengatur hak dan kewajiban setiap pegawai, sehingga menciptakan standar yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi. Dengan adanya aturan yang terdokumentasi secara sistematis, setiap pegawai memiliki pemahaman yang sama mengenai apa yang diperbolehkan dan apa yang dilarang dalam lingkungan kerja. Hal ini juga membantu mencegah kesalahpahaman serta meminimalisir potensi konflik akibat perbedaan persepsi mengenai kedisiplinan.

Lebih dari itu, peraturan tertulis memberikan landasan hukum dan kebijakan yang dapat digunakan dalam menegakkan disiplin kerja secara adil dan konsisten. Tanpa adanya regulasi yang terdokumentasi, penerapan disiplin dapat menjadi subjektif dan tidak merata, yang pada akhirnya dapat menimbulkan ketidakpuasan di antara pegawai. Selain

itu, keberadaan aturan tertulis memungkinkan perusahaan untuk menegakkan sanksi dan penghargaan dengan dasar yang jelas, sehingga setiap tindakan yang diambil terhadap pegawai yang melanggar atau berprestasi memiliki legitimasi yang kuat.

Dengan demikian, peraturan tertulis bukan sekadar formalitas, tetapi merupakan elemen fundamental dalam menciptakan sistem disiplin yang efektif. Untuk memastikan aturan tersebut benar-benar dijalankan, perusahaan juga perlu mensosialisasikannya secara berkala kepada seluruh pegawai serta memastikan adanya mekanisme pengawasan yang baik. Dengan cara ini, kedisiplinan dapat ditegakkan secara menyeluruh, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja dan produktivitas organisasi.

3. Keberanian pemimpin mengambil keputusan

Jika ada karyawan yang tidak mentaati peraturan perusahaan, maka pemimpin perlu memiliki keberanian untuk mengambil keputusan yang tegas dan memberikan tindakan sanksi yang sesuai dengan pelanggaran yang telah dilakukan. Keberanian ini sangat penting, karena tanpa adanya tindakan yang jelas dan konsisten, peraturan yang telah ditetapkan

tidak akan dihargai oleh karyawan, dan kedisiplinan dalam organisasi akan menjadi longgar. Pemimpin harus mampu bertindak dengan objektif, tidak pilih kasih, serta memastikan bahwa sanksi yang diberikan sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan.

Tindakan sanksi bukan hanya bertujuan untuk menghukum, tetapi juga sebagai bentuk edukasi bagi karyawan lainnya. Ketika sanksi diterapkan secara adil dan konsisten, hal ini akan memberikan pesan yang jelas kepada seluruh anggota organisasi bahwa peraturan perusahaan harus dihormati dan dilaksanakan. Selain itu, pemimpin harus memastikan bahwa sanksi yang diberikan tidak hanya bersifat represif, tetapi juga dapat menjadi pembelajaran bagi karyawan yang melanggar. Sebagai contoh, sanksi bisa diikuti dengan pendekatan yang lebih humanis, seperti memberikan pelatihan atau arahan untuk memperbaiki perilaku, sehingga karyawan dapat memperbaiki dirinya dan kembali berkontribusi secara positif dalam organisasi.

Keberanian pemimpin untuk mengambil keputusan yang tepat dan memberikan sanksi yang sesuai juga menciptakan budaya organisasi yang sehat, di mana setiap individu merasa ada keadilan dan konsistensi dalam penegakan aturan. Hal ini akan

meningkatkan rasa tanggung jawab dan kedisiplinan di kalangan pegawai, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja dan produktivitas perusahaan.

4. Keberanian pemimpin mengambil keputusan

Pada setiap aktivitas yang dilaksanakan oleh perusahaan, perlu adanya pemantauan yang efektif, yang akan membimbing seluruh karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik dan sesuai dengan tujuan organisasi. Pemantauan ini bukan hanya bertujuan untuk mengawasi, tetapi juga untuk memberikan arahan, dukungan, serta umpan balik yang konstruktif kepada karyawan. Dengan adanya pemantauan yang terstruktur, perusahaan dapat memastikan bahwa setiap tugas yang diberikan dilaksanakan dengan kualitas yang sesuai harapan dan dalam waktu yang tepat.

Pemantauan yang baik juga berfungsi sebagai alat deteksi dini terhadap masalah atau pelanggaran yang mungkin terjadi, sehingga dapat segera ditangani sebelum menjadi lebih besar. Selain itu, pemantauan yang rutin memberikan kesempatan bagi manajemen untuk memberikan bimbingan atau perbaikan jika ada ketidaksesuaian dalam pelaksanaan tugas. Ini juga membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih

transparan dan responsif terhadap perubahan serta kebutuhan organisasi.

Lebih jauh lagi, pemantauan yang dilakukan secara konsisten akan mendorong karyawan untuk lebih bertanggung jawab dan disiplin dalam menjalankan pekerjaannya, karena mereka merasa adanya pengawasan yang memotivasi mereka untuk bekerja dengan lebih baik. Dengan demikian, pemantauan yang efektif tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga membangun budaya kerja yang lebih profesional dan terarah.

5. Ada maupun tidaknya perhatian kepada seluruh karyawan

   Ada maupun tidaknya perhatian kepada seluruh karyawan memiliki dampak yang signifikan terhadap tingkat motivasi dan kedisiplinan mereka. Seorang karyawan bukan hanya merasa puas apabila mendapat pekerjaan yang layak atau sesuai dengan keterampilannya, tetapi mereka juga sangat memerlukan perhatian dari atasannya. Perhatian yang diberikan oleh atasan, baik dalam bentuk pengakuan terhadap kinerja, dukungan dalam pengembangan karir, maupun perhatian terhadap kesejahteraan pribadi karyawan, akan meningkatkan rasa dihargai dan kepuasan kerja mereka.

Perhatian dari atasan juga memainkan peran penting dalam menciptakan hubungan yang baik antara karyawan dan pimpinan, yang pada gilirannya meningkatkan ikatan emosional dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Ketika karyawan merasa diperhatikan dan dihargai, mereka cenderung lebih termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik dan mematuhi aturan yang ada. Sebaliknya, jika perhatian tersebut kurang atau tidak ada sama sekali, karyawan dapat merasa diabaikan, yang dapat berujung pada rendahnya moral dan tingkat kedisiplinan yang menurun.

Oleh karena itu, seorang pemimpin yang peduli terhadap karyawan tidak hanya berfokus pada aspek pekerjaan, tetapi juga memperhatikan aspek sosial dan emosional dari setiap individu. Dengan memberikan perhatian yang tepat, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif, di mana karyawan merasa dihargai, termotivasi, dan lebih disiplin dalam menjalankan tugasnya.[26]

F. Kinerja Karyawan

[26] Ita Rahmawati, Lailatus Sa'adah, and Devi Aprilia, *Faktor Kompensasi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Karyawan (Studi Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Jombong).* (LPPM Universitas KH Wahab Hasbullah, 2020), 130.

Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kesuksesan sebuah perusahaan. Menurut Hadju & Adam, kinerja adalah hasil yang dicapai dari proses pekerjaan yang melibatkan aktivitas sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Kinerja yang optimal akan mempengaruhi berbagai aspek dalam organisasi, mulai dari pencapaian tujuan perusahaan hingga tercapainya efisiensi operasional dan pengelolaan sumber daya yang lebih baik.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yang menurut Hadju & Adam dapat memberikan dampak signifikan terhadap hasil yang dicapai oleh individu dalam pekerjaan mereka. Faktor-faktor tersebut antara lain:[27]

1. Faktor kemampuan karyawan

   Faktor kemampuan karyawan merupakan salah satu elemen utama yang mempengaruhi hasil kerja yang maksimal. Kemampuan ini mencakup berbagai keterampilan, pengetahuan, dan keahlian yang dimiliki oleh individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Semakin tinggi

[27] Lukman Hadju and Novita Adam, "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bone Bolango," *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bina Taruna Gorontalo* VI, no. 2 (2019): 131–33.

kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan, semakin besar kemungkinannya untuk mencapai kinerja yang optimal. Kemampuan ini tidak hanya terbatas pada keterampilan teknis yang diperlukan untuk pekerjaan spesifik, tetapi juga mencakup kemampuan berpikir kritis, pemecahan masalah, dan keterampilan interpersonal yang mendukung interaksi di tempat kerja.

Pentingnya kemampuan karyawan terletak pada fakta bahwa tanpa keterampilan yang memadai, seorang individu akan kesulitan untuk melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien. Karyawan yang memiliki kemampuan yang baik dapat menyelesaikan tugas dengan lebih cepat, lebih tepat, dan dengan kualitas yang lebih tinggi. Hal ini tidak hanya menguntungkan karyawan itu sendiri, tetapi juga memberikan dampak positif bagi perusahaan secara keseluruhan. Karyawan dengan kemampuan tinggi dapat menjadi aset yang sangat berharga bagi perusahaan karena mereka mampu memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Kemampuan seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti tingkat pendidikan, pengalaman kerja, pelatihan yang

diterima, serta faktor pribadi seperti motivasi untuk terus belajar dan berkembang. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan perhatian khusus terhadap pengembangan kemampuan karyawan, melalui pelatihan dan program pengembangan yang relevan dengan pekerjaan yang dijalankan. Dengan adanya pengembangan kemampuan yang berkelanjutan, karyawan akan semakin kompeten dalam melaksanakan tugasnya, yang pada akhirnya akan berpengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja mereka.

Lebih jauh lagi, kemampuan yang baik juga berhubungan dengan adaptasi karyawan terhadap perubahan atau tantangan baru yang muncul di tempat kerja. Karyawan yang memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan teknologi, kebijakan, atau kondisi pasar akan mampu menjaga kinerja mereka meskipun ada dinamika di lingkungan kerja. Kemampuan beradaptasi ini semakin penting di dunia yang terus berkembang dengan cepat, di mana perubahan sering kali terjadi secara mendadak dan memerlukan respons yang cepat dan tepat.

2. Faktor karakter karyawan

Faktor karakter dari karyawan sangat berperan penting dalam menentukan kualitas kinerja yang dihasilkan. Karyawan yang memiliki pribadi atau karakter yang baik cenderung memiliki integritas yang tinggi, kedisiplinan, dan rasa tanggung jawab yang kuat terhadap pekerjaannya. Mereka akan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dengan penuh dedikasi, tanpa mengharapkan pengawasan yang berlebihan atau dorongan eksternal. Karyawan dengan karakter yang baik akan selalu berusaha untuk mencapai standar yang tinggi dalam pekerjaan mereka, baik itu dalam hal ketepatan waktu, kualitas hasil kerja, maupun cara berinteraksi dengan rekan kerja.

Karakter seorang karyawan juga berkaitan dengan etika kerja yang dimilikinya. Karyawan yang memiliki etika kerja yang kuat akan selalu bekerja dengan prinsip yang jujur, transparan, dan adil, serta menghindari tindakan yang merugikan perusahaan atau rekan kerja. Mereka memahami bahwa setiap tindakan yang dilakukan di tempat kerja akan mempengaruhi reputasi mereka sendiri serta keberhasilan perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, mereka selalu berusaha menjaga hubungan yang baik dengan kolega dan atasan, serta bertindak

sesuai dengan nilai-nilai dan budaya organisasi yang berlaku.

Selain itu, karakter yang baik mencakup sikap proaktif dan inisiatif dalam menyelesaikan tugas. Karyawan yang memiliki karakter yang baik tidak hanya menunggu perintah, tetapi juga mampu mengidentifikasi masalah atau kebutuhan di tempat kerja dan mengambil langkah-langkah untuk menyelesaikannya. Mereka tidak takut untuk mengambil tanggung jawab dan mencari solusi, bahkan ketika menghadapi tantangan atau situasi yang sulit. Dengan memiliki karakter yang demikian, karyawan dapat memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap keberhasilan tim dan perusahaan.

Karyawan dengan karakter yang baik juga lebih mudah untuk diajak bekerja sama dalam tim. Mereka cenderung memiliki kemampuan untuk mendengarkan pendapat orang lain, memberikan dukungan, serta bekerja dalam harmoni dengan rekan-rekan satu tim. Karakter seperti ini sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif, di mana setiap individu merasa dihargai dan dapat bekerja dengan nyaman.

3. Faktor budaya Perusahaan

Faktor budaya dari perusahaan memainkan peran yang sangat penting dalam membentuk lingkungan kerja yang efektif dan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Budaya perusahaan adalah sekumpulan nilai, norma, kebiasaan, dan praktik yang diterapkan dan diterima oleh seluruh anggota organisasi, yang menciptakan suasana atau atmosfer kerja yang khas. Budaya ini tidak hanya mencakup aturan atau pedoman formal yang tertulis, tetapi juga cara-cara informal dalam berinteraksi, menyelesaikan masalah, dan mengambil keputusan.

Budaya perusahaan yang positif dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Ketika budaya perusahaan mendukung prinsip-prinsip kerja yang baik, seperti kolaborasi, inovasi, keterbukaan, dan kejujuran, karyawan cenderung merasa lebih termotivasi untuk bekerja dengan maksimal. Sebaliknya, budaya perusahaan yang negatif, seperti ketidakadilan, kurangnya transparansi, atau ketidakpedulian terhadap kesejahteraan karyawan, dapat merusak semangat kerja dan menurunkan produktivitas.

Budaya perusahaan juga mempengaruhi perilaku individu dalam organisasi. Misalnya, dalam perusahaan yang menekankan pentingnya kedisiplinan

dan tanggung jawab, karyawan akan lebih cenderung untuk menghargai waktu, mengikuti aturan yang ada, dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka. Budaya perusahaan ini akan tercermin dalam cara pegawai bertindak sehari-hari, baik itu dalam menghadapi tantangan, berkomunikasi dengan rekan kerja, maupun berinteraksi dengan atasan. Oleh karena itu, pemahaman terhadap budaya perusahaan menjadi hal yang sangat penting, baik bagi karyawan yang sudah ada maupun bagi calon karyawan yang baru bergabung.

Selain itu, budaya perusahaan juga memengaruhi cara perusahaan beradaptasi dengan perubahan eksternal. Perusahaan yang memiliki budaya yang fleksibel dan terbuka terhadap inovasi akan lebih mudah beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di pasar atau dalam industri tertentu. Hal ini dapat menciptakan lingkungan yang mendukung perkembangan individu maupun organisasi secara keseluruhan. Sebaliknya, perusahaan dengan budaya yang rigid dan tidak terbuka terhadap perubahan cenderung tertinggal dan kesulitan untuk bertahan dalam persaingan yang semakin ketat.

Budaya perusahaan juga berperan dalam membangun hubungan yang lebih kuat antara

karyawan dan perusahaan. Ketika budaya perusahaan menciptakan rasa kebersamaan, saling menghargai, dan tujuan yang jelas, karyawan merasa lebih terhubung dengan visi dan misi organisasi, serta lebih bersemangat untuk berkontribusi pada pencapaian tujuan tersebut. Karyawan yang merasa dihargai dan dilibatkan dalam budaya perusahaan yang sehat akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kinerja dan produktivitas mereka.

4. Faktor sistem komunikasi

   Faktor sistem komunikasi dalam perusahaan memainkan peran yang sangat krusial dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan efisien. Komunikasi yang baik memungkinkan aliran informasi yang lancar antara seluruh tingkat organisasi, mulai dari pimpinan hingga karyawan. Hal ini tidak hanya berpengaruh pada penyelesaian tugas, tetapi juga dapat meningkatkan kinerja karyawan dan memperkuat hubungan antar individu dalam organisasi. Komunikasi yang efektif juga dapat memperjelas tujuan dan harapan perusahaan, sehingga karyawan memiliki pemahaman yang sama dalam melaksanakan tugas mereka.

Sistem komunikasi yang efektif akan mengurangi kesalahpahaman, meningkatkan koordinasi, dan mempercepat pengambilan keputusan. Di sisi lain, komunikasi yang buruk dapat menyebabkan kebingungan, ketidakjelasan tugas, serta konflik antar karyawan. Dalam lingkungan kerja yang tidak memiliki sistem komunikasi yang jelas, informasi yang penting sering kali terlewatkan atau disalahpahami, yang pada akhirnya dapat menghambat proses kerja dan menurunkan produktivitas.

Selain itu, komunikasi yang terbuka dan transparan juga berfungsi sebagai alat untuk memperkuat hubungan antara atasan dan bawahan. Karyawan yang merasa didengar dan dipahami cenderung memiliki tingkat kepuasan yang lebih tinggi terhadap pekerjaan mereka. Mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja keras dan berkontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Sebaliknya, jika komunikasi terbatas atau hanya bersifat satu arah, karyawan mungkin merasa diabaikan dan tidak diberdayakan, yang dapat berdampak negatif pada semangat dan kinerja mereka.

Komunikasi yang baik juga penting dalam menciptakan budaya perusahaan yang inklusif dan kolaboratif. Ketika karyawan merasa bebas untuk

berbicara, berbagi ide, atau memberikan masukan tanpa rasa takut, mereka akan merasa lebih dihargai dan lebih terlibat dalam proses pengambilan keputusan. Hal ini dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan kedisiplinan, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada peningkatan kinerja secara keseluruhan.

Tidak hanya dalam komunikasi verbal, sistem komunikasi yang efektif juga mencakup penggunaan alat-alat komunikasi yang tepat, baik itu dalam bentuk pertemuan langsung, email, atau aplikasi kolaborasi digital lainnya. Pemilihan media yang sesuai untuk menyampaikan pesan juga berperan penting dalam memastikan pesan diterima dengan jelas dan dipahami oleh semua pihak yang terlibat.

Secara keseluruhan, sistem komunikasi yang baik adalah fondasi untuk pencapaian kinerja karyawan yang optimal dan kemajuan perusahaan. Perusahaan perlu memastikan bahwa komunikasi berjalan dua arah dan terbuka, serta menciptakan saluran komunikasi yang efisien di semua level organisasi. Dengan demikian, komunikasi tidak hanya menjadi sarana untuk menyampaikan informasi, tetapi juga sebagai alat untuk memperkuat hubungan dan

membangun kepercayaan antara semua pihak dalam organisasi.

5. Faktor Visi dan Misi Perusahaan

Faktor visi dan misi perusahaan memainkan peran yang sangat penting dalam mengarahkan tujuan dan tindakan organisasi. Meskipun sering dianggap saling terkait, visi dan misi memiliki peran yang berbeda namun saling melengkapi dalam strategi perusahaan. Visi adalah gambaran tentang masa depan yang diinginkan oleh perusahaan, yaitu cita-cita atau impian yang ingin dicapai dalam jangka panjang. Visi memberikan arah yang jelas mengenai ke mana perusahaan ingin menuju, sehingga setiap anggota organisasi dapat memiliki pandangan yang sama mengenai tujuan jangka panjang perusahaan.

Di sisi lain, misi perusahaan lebih berfokus pada langkah-langkah yang perlu diambil untuk mencapai visi tersebut. Misi adalah penjelasan yang lebih rinci mengenai tujuan-tujuan yang harus dicapai dalam jangka pendek hingga menengah, serta cara-cara yang akan dilakukan untuk meraih tujuan tersebut. Misi tidak hanya mencakup apa yang ingin dicapai, tetapi juga bagaimana cara perusahaan menjalankan operasional dan berinteraksi dengan

lingkungan eksternal dan internalnya untuk mewujudkan visi yang telah ditetapkan.

Visi dan misi yang jelas dan terdefinisi dengan baik akan memberikan panduan bagi setiap elemen organisasi untuk bekerja menuju tujuan yang sama. Setiap tindakan, keputusan, dan kebijakan yang diambil oleh perusahaan akan selalu terhubung dengan visi dan misi tersebut. Karyawan yang memahami visi dan misi perusahaan akan merasa lebih terarah dan termotivasi untuk mencapai tujuan bersama. Mereka tahu apa yang diharapkan dari mereka, serta bagaimana kontribusi mereka berperan dalam mencapai tujuan yang lebih besar.

Visi yang inspiratif dapat memberikan dorongan semangat bagi seluruh karyawan, karena mereka merasa terlibat dalam pencapaian sesuatu yang lebih besar dari sekadar pencapaian individu. Sementara itu, misi yang terstruktur dengan baik akan membantu perusahaan untuk tetap fokus pada langkah-langkah strategis yang harus diambil untuk memastikan pencapaian visi tersebut. Sebagai contoh, misi perusahaan yang jelas akan mengarahkan sumber daya, kebijakan, dan tindakan operasional menuju tujuan yang konkret.

Selain itu, visi dan misi juga berfungsi sebagai alat untuk menyelaraskan budaya organisasi dengan tujuan strategis. Budaya perusahaan yang mendukung visi dan misi akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis, di mana karyawan merasa bahwa mereka adalah bagian integral dari proses pencapaian tujuan bersama. Jika visi dan misi perusahaan dipahami dengan baik, karyawan cenderung lebih memiliki rasa tanggung jawab, kedisiplinan, dan komitmen terhadap pekerjaan mereka.

Secara keseluruhan, visi dan misi yang terstruktur dengan jelas sangat penting dalam menciptakan arah dan tujuan yang jelas bagi perusahaan. Dengan visi yang memotivasi dan misi yang terarah, perusahaan dapat mencapai kesuksesan jangka panjang serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan penuh semangat. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk merumuskan dan menyosialisasikan visi dan misi secara efektif, serta memastikan bahwa seluruh karyawan memahami dan dapat berkontribusi dalam pencapaiannya.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Sifat Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian *Field Reserch* (Penelitian Lapangan). *Field Reserch* merupakan penelitian yang bertujuan mempelajari secara intensif tentang latar belakang keadaan sekarang dan interaksi suatu sosial, individu, kelompok, lembaga dan masyarakat.[28] Dalam konteks penelitian ini, fokus utama adalah mempelajari strategi Departemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam penegakan disiplin kerja karyawan di Kantor Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Lampung Timur. Sifat penelitian yang digunakan dalam tesis ini adalah kualitatif. Dalam pendekatan kualitatif, peneliti berfokus pada pemahaman mendalam tentang fenomena, kejadian, atau kehidupan manusia.[29] Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk memahami secara mendalam strategi Departemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam penegakan disiplin kerja di Kantor Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Lampung Timur. Pendekatan ini bertujuan menggali fenomena berdasarkan

[28]Sumadi Suryabrata, *Metodologi Penelitian* (Rajawali, 2008), 25.

[29] A. Muri Yusuf, *Metode Penelitian : Kuantitatif, Kualitatif, Dan Penelitian Gabungan* (Jakarta : PrenaMedia Group, 2016), 328.

pengalaman langsung dan perspektif individu yang terlibat. Fokus penelitian diarahkan pada pemahaman konteks organisasi, dinamika hubungan kerja, serta implementasi kebijakan disiplin yang selaras dengan nilai-nilai syariah di perusahaan tersebut.

B. Lokasi penelitian

Lokasi penelitian ini ditetapkan di Kantor Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Lampung Timur yang beralamat di Jl. Merdeka, Braja Sakti, Kec. Way Jepara, Kabupaten Lampung Timur, Lampung 34396. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada beberapa pertimbangan ilmiah. Pertama, Kantor Bank Pembiayaan Rakyat Syariah lampung Timur merupakan salah satu lembaga keuangan syariah yang memiliki sistem manajemen SDM yang dapat dijadikan studi kasus dalam penerapan strategi penegakan disiplin kerja. Kedua, aksesibilitas lokasi dan kesiapan institusi dalam memberikan data mendukung pelaksanaan penelitian secara efektif. Ketiga, studi ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis dalam pengembangan sistem manajemen SDM berbasis syariah di lembaga keuangan mikro, khususnya di wilayah Lampung Timur.

C. Data dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data, yaitu data primer dan data sekunder, yang diperoleh melalui pendekatan yang sistematis dan terstruktur untuk mendalami fenomena manajemen sumber daya manusia berbasis Islami di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Lampung Timur.

1. Data Primer diperoleh langsung dari wawancara dengan pihak-pihak yang memiliki peran kunci dalam implementasi dan pengawasan disiplin kerja di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Lampung Timur. Narasumber utama dalam penelitian ini meliputi:
    a. Pimpinan atau Manajer SDM yang bertanggung jawab atas perumusan dan pengawasan kebijakan manajemen sumber daya manusia berbasis Islami. Wawancara dengan pimpinan atau manajer SDM bertujuan untuk menggali pandangan mereka tentang penerapan strategi disiplin kerja Islami, serta tantangan dan keberhasilan yang dihadapi dalam implementasinya.
    b. Pegawai Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Lampung Timur yang berinteraksi langsung dengan kebijakan disiplin kerja. Wawancara dengan pegawai bertujuan untuk memahami

persepsi mereka terhadap efektivitas kebijakan tersebut, dampaknya terhadap kedisiplinan jam kerja, serta pengalaman pribadi mereka dalam menjalankan aturan yang diterapkan oleh Bank Pembiayaan Rakyat Syariah.

c. Divisi Internal Audit atau Kepatuhan yang bertugas untuk memastikan pelaksanaan kebijakan disiplin kerja berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Data yang diperoleh dari divisi ini penting untuk mengetahui bagaimana penerapan disiplin kerja berbasis Islami diawasi dan tantangan apa saja yang dihadapi dalam pengawasan serta penegakannya.

2. Data Skunder

Data Sekunder diperoleh dari berbagai dokumen dan sumber eksternal yang memberikan informasi tambahan untuk mendukung analisis penelitian. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

a. Dokumen Internal Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Lampung Timur yang mencakup kebijakan disiplin kerja, pedoman operasional, serta dokumen lain yang relevan dengan penerapan prinsip-prinsip Islami dalam manajemen sumber daya manusia.

b. Laporan Kinerja dan Absensi Pegawai, yang memberikan gambaran mengenai dampak kebijakan disiplin kerja terhadap absensi dan kinerja pegawai secara lebih terukur dan objektif.
c. Referensi Kebijakan dari Perusahaan Syariah atau Lembaga Keuangan Syariah Lainnya, yang dapat dijadikan sebagai pembanding atau inspirasi dalam merumuskan strategi disiplin kerja berbasis Islami yang lebih baik.
d. Literatur dan Jurnal tentang Manajemen Sumber Daya Islami, yang berfungsi sebagai landasan teori untuk memperkuat analisis penerapan manajemen sumber daya manusia berbasis Islami dalam konteks disiplin kerja di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Lampung Timur.

D. Teknik Pengumpulan Data

Salah satu teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah purposive sampling. Purposive sampling adalah teknik pengambilan sampel yang dilakukan dengan sengaja memilih partisipan yang memiliki karakteristik atau kualitas tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian.[30] Dalam penelitian ini, purposive sampling digunakan sebagai teknik pengambilan sampel untuk

[30] Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan KUantitatif, Kualitatif Dan R&D)* (Jakarta : Alfabeta, 2015), 86.

memastikan bahwa data yang diperoleh relevan dan sesuai dengan tujuan penelitian yang berfokus pada penerapan strategi manajemen sumber daya manusia berbasis Islami dalam penegakan disiplin kerja di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Lampung Timur. Teknik ini dipilih dengan pertimbangan bahwa partisipan yang terlibat memiliki pengetahuan, pengalaman, atau peran yang langsung terkait dengan kebijakan dan praktik kedisiplinan yang diterapkan oleh Bank Pembiayaan Rakyat Syariah. Kemudian pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan berbagai metode pengumpulan data, yaitu wawancara, dan dokumentasi. Metode wawancara digunakan untuk mendapatkan informasi yang mendalam dari narasumber. Selain itu, metode dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data-data tertulis yang relevan dengan penelitian ini yang akan dijelaskan sebagai berikut :

1. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data dalam penelitian ini. Wawancara merupakan proses tanya jawab lisan yang dilakukan antara peneliti dan narasumber.[31] Dalam penelitian ini, wawancara terstruktur digunakan sebagai teknik pengumpulan data. Wawancara terstruktur adalah

[31] Abdurrahman Fatoni, *Metodologi Penelitian Dan Teknik Penyususna Skripsi* (Jakarta : Rineka Cipta, 2011), 106.

proses tanya jawab lisan yang telah disiapkan sebelumnya dengan menggunakan serangkaian pertanyaan yang sudah terstandarisasi. Hal ini dilakukan antara peneliti dan narasumber yang dipilih melalui purposive sampling, untuk menggali informasi secara mendalam mengenai penerapan strategi manajemen sumber daya manusia berbasis Islami dalam penegakan disiplin kerja di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Lampung Timur.

2. Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah pendekatan yang digunakan untuk mencari data melalui catatan-catatan, buku, transkrip, surat kabar, prasasti, majalah, notulen rapat, agenda, dan foto-foto kegiatan. Dalam penelitian ini, metode dokumentasi digunakan untuk melengkapi data yang diperoleh dari hasil wawancara.[32] Dalam penelitian ini, metode dokumentasi digunakan untuk melengkapi data yang diperoleh dari wawancara dengan mengumpulkan dan menganalisis berbagai dokumen terkait kebijakan disiplin kerja berbasis Islami di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Lampung Timur. Dokumen yang dikumpulkan antara lain kebijakan disiplin kerja, laporan absensi dan kinerja pegawai, notulen rapat,

[32] Abdurrahman Fatoni, 110.

serta dokumen dari lembaga keuangan syariah lainnya yang relevan.

E. Teknik Penjamin Keabsahan Data

Penelitian ini akan menggunakan teknik triangulasi yaitu merupakan teknik pengumpulan data yang sifatnya menggabungkan berbagai data dan sumber yang telah ada.[33] Dalam penelitian ini, teknik triangulasi digunakan untuk menggabungkan berbagai data dan sumber yang telah ada untuk meningkatkan validitas dan keakuratan temuan penelitian. Triangulasi dilakukan dengan cara membandingkan dan mengonfirmasi data yang diperoleh melalui berbagai metode pengumpulan data, seperti wawancara dengan pimpinan SDM, pegawai Bank Pembiayaan Rakyat Syariah, dan divisi internal audit, serta data sekunder berupa dokumen kebijakan dan laporan kinerja. Dengan menggunakan pendekatan triangulasi, penelitian ini dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif dan terpercaya mengenai penerapan disiplin kerja berbasis Islami di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Lampung Timur.

F. Teknik Analisis Data

[33] Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan KUantitatif, Kualitatif Dan R&D)*, 82.

Penelitian tesis ini akan menggunakan pendekatan analisis data lapangan Model Miles dan Huberman. Pendekatan ini menekankan tiga tahap utama, yaitu *data reduction, data display, dan conclusion drawing/verification* :[34]

1. **Data Reduction (Reduksi Data)**

   Pada tahap ini, data yang diperoleh dari wawancara dengan pimpinan SDM, pegawai, dan divisi internal audit akan dipilih, disaring, dan dirangkum untuk memfokuskan pada informasi yang relevan dengan penelitian mengenai penerapan disiplin kerja berbasis Islami di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Lampung Timur. Selain itu, data sekunder yang diperoleh dari dokumen internal, laporan kinerja, serta referensi kebijakan syariah juga akan dikurangi dan disusun agar lebih terfokus pada aspek kedisiplinan waktu dan manajemen SDM.

2. **Data Display (Penyajian Data)**

   Setelah data direduksi, langkah selanjutnya adalah menyajikan data dalam bentuk yang lebih mudah dipahami. Data akan disajikan dalam bentuk tabel, diagram, atau deskripsi naratif yang menggambarkan penerapan disiplin kerja berbasis Islami di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Lampung Timur, serta

[34] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & A* (Bandung : Alfabeta, 2016), 45.

analisis mengenai dampaknya terhadap produktivitas dan kepuasan pegawai. Penyajian ini akan mempermudah pemahaman hubungan antara kebijakan, praktik, dan hasil yang dicapai.

3. **Conclusion**

   Pada tahap ini, peneliti akan menarik kesimpulan berdasarkan hasil analisis data yang telah disajikan. Peneliti akan mengevaluasi sejauh mana penerapan disiplin kerja berbasis Islami memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai, serta mengidentifikasi tantangan yang dihadapi dalam implementasi kebijakan tersebut. Proses ini juga akan melibatkan verifikasi dengan membandingkan hasil dari wawancara dan data sekunder untuk memastikan bahwa kesimpulan yang ditarik valid dan dapat dipertanggungjawabkan.

BAB IV

STRATEGI DEPARTEMEN SUMBER DAYA MANUSIA BPRS LAMPUNG TIMUR DALAM PENEGAKAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI

A. Profil BPRS Lampung Timur

1. Sejarah BPRS Lampung Timur

PT. BPRS Lampung Timur adalah hasil dari investasi yang dilakukan oleh Pemerintah Kabupaten Lampung Timur dalam bentuk Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang bergerak di sektor perbankan. BUMD ini resmi beroperasi sejak tanggal 30 Juli 2009, setelah diresmikan oleh Bupati Lampung Timur, Bapak Satono, S.H. Modal dasar yang dialokasikan untuk pendirian PT. BPRS Lampung Timur adalah sebesar Rp. 8.000.000.000,- (delapan miliar rupiah). Hingga Desember 2015, jumlah modal yang telah disetor mencapai Rp. 7.100.000.000,- (tujuh miliar seratus juta rupiah). Berdasarkan proporsi kepemilikan saham, Pemerintah Kabupaten Lampung Timur berperan sebagai Pemilik Saham Pengendali (PSP) dengan kepemilikan sebesar 98,77% dari total saham yang ada di PT. BPRS Lampung Timur.[35]

[35] PT Bank Pembiayaan Rakyat Syariah, *Company Profil Bank BPRS Lampung Timur*, 2022.

PT. BPRS Lampung Timur telah menyediakan layanan perbankan kepada masyarakat di wilayah Lampung Timur, terutama dalam hal penyediaan dana untuk berbagai kebutuhan konsumtif. Ini mencakup biaya pendidikan anak, pembelian kendaraan, biaya pernikahan, biaya pengobatan, serta pembelian atau renovasi rumah bagi pegawai negeri sipil (PNS) dan karyawan swasta yang memiliki penghasilan tetap. Selain itu, bank ini juga memberikan modal kerja dan investasi untuk usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) guna mendukung pengembangan bisnis mereka. Semua upaya ini bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat Lampung Timur dan diharapkan dapat berkontribusi pada pendapatan asli daerah (PAD) untuk pembangunan di wilayah tersebut.[36]

Sejak awal berdirinya, BPRS Lampung Timur telah mengalami perkembangan yang signifikan, terutama dalam hal pertumbuhan jumlah pegawai dan nasabah. Pada awal operasionalnya, perusahaan ini hanya memiliki 10 pegawai, namun seiring dengan peningkatan layanan dan kepercayaan masyarakat, jumlah pegawai meningkat menjadi 50 orang. Perkembangan ini juga diikuti oleh peningkatan

[36] Muhammad Ridho, Kabag Operasional PT Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Lampung Timur, February 15, 2025.

jumlah nasabah, yang semula hanya sekitar 100 orang dan kini telah mencapai lebih dari 5.000 nasabah. Peningkatan ini mencerminkan keberhasilan BPRS Lampung Timur dalam membangun kepercayaan masyarakat serta memenuhi kebutuhan mereka akan layanan keuangan yang sesuai dengan prinsip syariah.[37]

2. Visi dan Misi BPRS Lampung Timur

a. Visi

Menjadi Badan Usaha Milik Daerah yang profesional, memiliki daya saing yang kompeten serta mampu memberikan kontribusi terhadap Pendapatan Asli Daerah Kabupaten Lampung Timur dengan semboyan "Membangun Umat Menuju Maslahat".

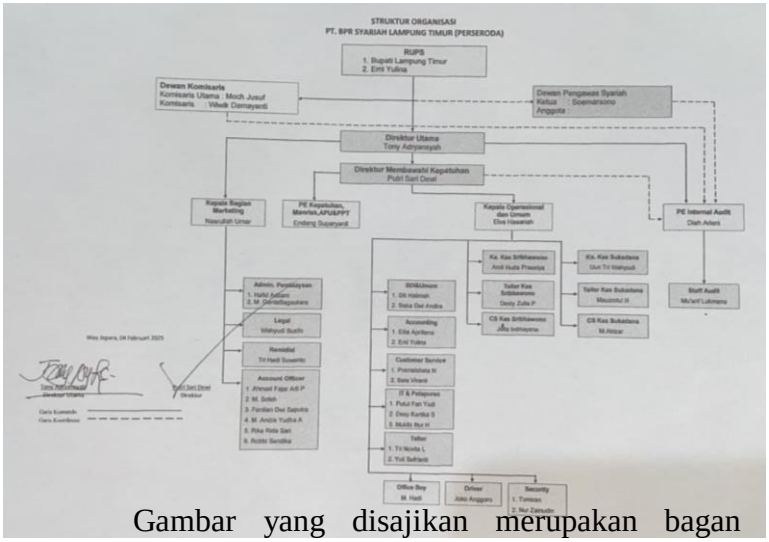
b. Misi

Membantu menumbuh-kembangkan serta mendorong kegiatan usaha dan bisnis disegala sektor ekonomi yang berbasis ekonomi syariah dalam menggerakkan roda perekonomian di wilayah Kabupaten Lampung Timur pada khususnya dan wilayah Lampung pada umumnya; Konsisten dalam menjalankan usaha sebagai lembaga keuangan perbankan yang berpedoman

[37] PT Bank Pembiayaan Rakyat Syariah, *Company Profil Bank BPRS Lampung Timur*.

pada prinsip kehati-hatian (Prudential Banking), transparan, tertib azas dan prosedur serta compliance terhadap Peraturan-peraturan Bank Indonesia (PBI)/Peraturan Otoritas Jasa Keuangan (POJK) dan Fatwa Dewan Syariah Nasional; Mensyiarkan ekonomi Islam kepada masyarakat Kabupaten Lampung Timur pada khususnya dan masyarakat Lampung pada umumnya.

3. Struktur Organisasi BPRS Lamung Timur



Gambar yang disajikan merupakan bagan organisasi PT. BPR Syariah Lampung Timur (Perseroda), yang menggambarkan struktur hierarki perusahaan secara sistematis. Di puncak struktur, terdapat Dewan Komisaris yang terdiri dari Komisaris Utama dan Komisaris, yang bertanggung jawab atas

pengawasan dan pengambilan keputusan strategis. Di bawah Dewan Komisaris, terdapat Dewan Pengawas Syariah yang berfungsi untuk memastikan kepatuhan terhadap prinsip-prinsip syariah dalam operasional perusahaan.

Selanjutnya, Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) mencakup pemegang saham utama, termasuk Bupati Lampung Timur, yang berperan dalam pengambilan keputusan penting. Di tingkat manajerial, Direktur Utama memimpin berbagai divisi, termasuk divisi kepatuhan, operasional, dan administrasi. Setiap divisi memiliki kepala yang bertanggung jawab atas fungsi spesifik, seperti divisi pemasaran, customer service, dan akuntansi.

Bagan ini juga mencakup posisi-posisi penting seperti staff audit dan PE internal audit, yang berperan dalam menjaga integritas dan transparansi operasional perusahaan. Meskipun beberapa nama dan detail dalam bagan tidak sepenuhnya terbaca, struktur yang ditampilkan memberikan gambaran yang jelas mengenai hubungan hierarki dan fungsi masing-masing divisi dalam mendukung tujuan perusahaan. Dengan demikian, bagan organisasi ini menjadi alat penting dalam memahami dinamika internal PT. BPR

Syariah Lampung Timur (Perseroda) dan peran masing-masing individu dalam mencapai visi dan misi perusahaan.

B. Strategi Departemen SDM dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai

Dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang efektif dan efisien, disiplin kerja pegawai menjadi salah satu aspek yang sangat penting. Disiplin tidak hanya mencerminkan profesionalisme individu, tetapi juga berkontribusi pada kinerja keseluruhan organisasi. Oleh karena itu, Departemen Sumber Daya Manusia (SDM) di BPRS Lampung Timur telah mengembangkan berbagai strategi untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai.

Pada sub-bab ini, saya akan memaparkan hasil wawancara yang dilakukan dengan pimpinan dan staf di Departemen SDM. Wawancara ini bertujuan untuk menggali lebih dalam mengenai pendekatan yang diambil oleh BPRS Lampung Timur dalam menanamkan budaya disiplin di kalangan pegawai. Melalui wawancara ini, diharapkan dapat diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai mekanisme, tantangan, dan keberhasilan yang dialami dalam menerapkan strategi-strategi tersebut.

1. Pendekatan Penyesuaian Tugas dengan Kemampuan Pegawai

Sebelum membahas lebih lanjut mengenai strategi yang diterapkan oleh Departemen Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai, penting untuk memahami bagaimana penyesuaian tugas dengan kemampuan pegawai dapat berperan signifikan dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Dalam wawancara dengan Ibu Siti Halimah, kami mendapatkan wawasan mengenai mekanisme yang diterapkan di BPRS Lampung Timur untuk memastikan bahwa setiap pegawai diberikan tugas yang sesuai dengan keahlian mereka. Berikut adalah penjelasan dari Ibu Siti mengenai hal tersebut:

> *"Kami memiliki mekanisme yang cukup sistematis dalam menilai kesesuaian tugas yang diberikan kepada pegawai. Setiap pegawai dievaluasi secara berkala untuk memastikan bahwa tugas yang mereka jalankan sesuai dengan kemampuan dan keahlian mereka. Jika ada pegawai yang mengalami kesulitan, kami menyediakan program pelatihan dan pendampingan untuk membantu mereka. Kami percaya bahwa dengan memberikan dukungan yang tepat, pegawai akan lebih mampu menjalankan tugas mereka dengan baik, yang pada gilirannya akan meningkatkan disiplin kerja mereka"*[38]

Hasil wawancara menunjukkan bahwa BPRS

[38] Siti Halimah, Wawancara Bidang Sumber Daya Manusia BPRS Lampung Timur, February 14, 2025.

Lampung Timur memiliki pendekatan yang terstruktur dan sistematis dalam menilai kesesuaian tugas yang diberikan kepada pegawai. Mekanisme ini mencakup evaluasi berkala yang dilakukan untuk memastikan bahwa setiap pegawai dapat menjalankan tugasnya sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki. Pentingnya evaluasi berkala ini tidak hanya berfungsi untuk menilai kinerja pegawai, tetapi juga untuk mengidentifikasi potensi kesulitan yang mungkin dihadapi oleh pegawai dalam menjalankan tugas mereka. Dengan cara ini, manajemen dapat segera mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk memberikan dukungan yang sesuai. Ketika pegawai mengalami kesulitan, BPRS Lampung Timur tidak hanya mengabaikan masalah tersebut, tetapi menyediakan program pelatihan dan pendampingan. Ini menunjukkan komitmen perusahaan untuk membantu pegawai mengatasi tantangan yang mereka hadapi, sehingga mereka dapat berfungsi secara optimal dalam peran mereka. Penting untuk menyoroti peran pimpinan dalam membangun kedisiplinan pegawai.

Menurut teori Hadju & Adam, faktor kemampuan karyawan merupakan salah satu faktor

utama yang mempengaruhi kinerja.[39] Penyesuaian tugas dengan kemampuan pegawai di BPRS Lampung Timur sejalan dengan teori ini, di mana pegawai yang diberikan tugas sesuai dengan keahliannya akan lebih termotivasi dan memiliki tingkat kedisiplinan yang lebih tinggi. Mangkunegara juga menyebutkan bahwa kompetensi individu yang sesuai dengan pekerjaannya akan meningkatkan produktivitas dan mengurangi tingkat pelanggaran disiplin. Oleh karena itu, pendekatan ini merupakan strategi efektif dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai.

2. Peran Pimpinan dalam Membangun Budaya Disiplin

Dalam wawancara dengan pihak manajemen BPRS Lampung Timur, terungkap bahwa pimpinan memiliki tanggung jawab yang signifikan dalam menciptakan budaya disiplin yang kuat di kalangan pegawai.

> *"Pimpinan di BPRS Lampung Timur memiliki peran yang sangat penting dalam menanamkan budaya disiplin di kalangan pegawai. Kami percaya bahwa disiplin harus dimulai dari atas, sehingga pimpinan selalu berusaha memberikan contoh yang baik dalam keseharian kerja. Misalnya, pimpinan selalu datang tepat waktu dan menyelesaikan tugas sesuai*

[39] Lukman Hadju and Novita Adam, "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bone Bolango."

dengan tenggat waktu yang ditetapkan. Selain itu, kami juga mengadakan pertemuan rutin untuk membahas pentingnya disiplin dan bagaimana setiap pegawai dapat berkontribusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang disiplin. "[40]

Hasil wawancara menunjukkan bahwa pimpinan di BPRS Lampung Timur memiliki peran yang sangat penting dalam menanamkan budaya disiplin di kalangan pegawai. Mereka meyakini bahwa disiplin harus dimulai dari atas, sehingga pimpinan selalu berusaha memberikan contoh yang baik dalam keseharian kerja. Misalnya, pimpinan secara konsisten datang tepat waktu dan menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu yang ditetapkan, yang menciptakan standar tinggi bagi seluruh tim.

Selain itu, pimpinan juga mengadakan pertemuan rutin untuk membahas pentingnya disiplin dan bagaimana setiap pegawai dapat berkontribusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Dalam pertemuan ini, pimpinan tidak hanya menekankan pentingnya kedisiplinan, tetapi juga mendengarkan masukan dari pegawai mengenai tantangan yang mereka hadapi. Dengan cara ini, pimpinan berupaya membangun komunikasi yang

[40] Siti Halimah, Wawancara Bidang Sumber Daya Manusia BPRS Lampung Timur.

terbuka dan saling mendukung, sehingga setiap pegawai merasa dihargai dan termotivasi untuk meningkatkan disiplin kerja mereka.

Menurut Rivai, kepemimpinan yang efektif akan menciptakan budaya organisasi yang kuat, termasuk dalam aspek disiplin kerja. Di BPRS Lampung Timur, para pemimpin berusaha memberikan contoh disiplin, seperti datang tepat waktu dan menyelesaikan pekerjaan sesuai tenggat.[41] Hal ini mendukung teori Hasibuan yang menyatakan bahwa kepemimpinan yang disiplin akan memengaruhi kedisiplinan pegawai. Selain itu, faktor visi dan misi perusahaan juga berperan penting dalam menanamkan nilai-nilai kedisiplinan kepada seluruh pegawai.

3. Intensif dan Kesejahteraan Pegawai

Penting untuk memahami bagaimana insentif dan kesejahteraan pegawai berperan dalam meningkatkan kedisiplinan di BPRS Lampung Timur. Dalam wawancara dengan pihak manajemen, terungkap bahwa perusahaan memberikan penghargaan dan perhatian khusus kepada pegawai yang menunjukkan kedisiplinan tinggi, sebagai upaya untuk memotivasi mereka dalam menjalankan tugas dengan baik.

---

[41] Veithzal Rivai, *System Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan*.

> *"Kami sangat menghargai pegawai yang menunjukkan tingkat kedisiplinan yang tinggi. Oleh karena itu, kami memberikan penghargaan berupa bonus dan kesempatan untuk promosi bagi pegawai yang berprestasi. Selain itu, kami juga berkomitmen untuk memastikan kesejahteraan pegawai melalui berbagai program, seperti program kesehatan, tunjangan, dan kegiatan sosial. Dengan memberikan insentif dan perhatian terhadap kesejahteraan pegawai, kami berharap dapat memotivasi mereka untuk tetap disiplin dan berkontribusi secara maksimal."*[42]

Hasil wawancara menunjukkan bahwa BPRS Lampung Timur sangat menghargai pegawai yang menunjukkan tingkat kedisiplinan yang tinggi. Untuk mendorong dan mengapresiasi kinerja tersebut, perusahaan memberikan penghargaan berupa bonus dan kesempatan untuk promosi bagi pegawai yang berprestasi. Penghargaan ini tidak hanya berfungsi sebagai motivasi, tetapi juga sebagai pengakuan atas usaha dan dedikasi pegawai dalam menjalankan tugas mereka.

Selain itu, BPRS Lampung Timur berkomitmen untuk memastikan kesejahteraan pegawai melalui berbagai program yang dirancang untuk mendukung kesehatan dan kesejahteraan mereka. Program-program ini mencakup inisiatif kesehatan, tunjangan yang

[42] Robbi Sandika, Wawancara Pegawai BPRS Lampung Timur, February 14, 2025.

kompetitif, serta kegiatan sosial yang bertujuan untuk mempererat hubungan antar pegawai. Dengan memberikan insentif dan perhatian terhadap kesejahteraan pegawai, perusahaan berharap dapat memotivasi mereka untuk tetap disiplin dan berkontribusi secara maksimal dalam mencapai tujuan organisasi. Pendekatan ini mencerminkan keyakinan bahwa pegawai yang merasa dihargai dan diperhatikan akan lebih termotivasi untuk menjaga kedisiplinan dan kinerja yang baik.

Hasibuan menekankan bahwa insentif merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kedisiplinan pegawai.[43] Strategi pemberian bonus dan peluang promosi bagi pegawai disiplin di BPRS Lampung Timur merupakan bentuk penerapan teori ini. Selain itu, kesejahteraan pegawai yang diperhatikan, seperti program kesehatan dan tunjangan, sejalan dengan teori bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan tingkat disiplin pegawai.

4. Keadilan dalam Penerapan Aturan Disiplin

Keadilan dalam penerapan aturan disiplin merupakan aspek penting yang harus diperhatikan dalam setiap organisasi. Dalam wawancara dengan pihak manajemen BPRS Lampung Timur, terungkap

[43] Hasibuan, Malayu S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Ed. Revisi*.

bahwa perusahaan sangat memperhatikan keadilan dalam menangani pelanggaran disiplin. Mereka menjelaskan prosedur yang diterapkan untuk memastikan bahwa sanksi yang diberikan bersifat adil dan proporsional, serta memberikan kesempatan kepada pegawai untuk menyampaikan pendapat mereka.

> *"Kami sangat memperhatikan keadilan dalam penerapan aturan disiplin. Prosedur kami dalam menangani pelanggaran disiplin melibatkan investigasi yang cermat untuk memastikan bahwa sanksi yang diberikan adil dan proporsional. Kami juga memberikan kesempatan kepada pegawai untuk menyampaikan pendapat mereka jika merasa sanksi yang diterima tidak adil. Dengan cara ini, kami berusaha menciptakan suasana kerja yang transparan dan adil, sehingga pegawai merasa dihargai dan diperlakukan dengan baik."*[44]

Hasil wawancara menunjukkan bahwa BPRS Lampung Timur sangat memperhatikan keadilan dalam penerapan aturan disiplin. Manajemen menjelaskan bahwa prosedur yang diterapkan dalam menangani pelanggaran disiplin melibatkan investigasi yang cermat untuk memastikan bahwa sanksi yang diberikan adalah adil dan proporsional. Selain itu, perusahaan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk menyampaikan pendapat mereka jika merasa sanksi

[44] Putut Fan Yudi, Wawancara Pegawai BPRS Lampung Timur, February 14, 2025.

yang diterima tidak adil. Pendekatan ini mencerminkan komitmen perusahaan untuk menciptakan suasana kerja yang transparan dan adil, di mana pegawai merasa dihargai dan diperlakukan dengan baik. Dengan demikian, BPRS Lampung Timur berupaya membangun kepercayaan antara manajemen dan pegawai, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kedisiplinan dan kinerja keseluruhan organisasi.

Menurut Rivai, keadilan dalam penerapan aturan disiplin sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.[45] BPRS Lampung Timur menerapkan sistem investigasi sebelum menjatuhkan sanksi untuk memastikan keadilan. Hal ini juga mendukung teori Hasibuan yang menyebutkan bahwa disiplin yang baik harus diterapkan secara adil dan transparan agar tidak menimbulkan ketidakpuasan di antara pegawai.

5. Pengawasan yang Efektif

Pengawasan yang efektif merupakan kunci untuk memastikan kedisiplinan pegawai dalam suatu organisasi. Dalam wawancara dengan manajemen BPRS Lampung Timur, terungkap bahwa perusahaan menerapkan sistem absensi elektronik yang canggih untuk memantau kehadiran pegawai secara real-time.

[45] Veithzal Rivai, *System Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan*.

Mereka juga melakukan evaluasi kedisiplinan secara berkala untuk mengidentifikasi dan menangani pelanggaran yang mungkin terjadi.

> *"Untuk memastikan bahwa pegawai hadir dan bekerja sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan, kami menggunakan sistem absensi elektronik yang canggih. Sistem ini membantu kami memantau kehadiran pegawai secara real-time. Selain itu, kami melakukan evaluasi kedisiplinan setiap bulan. Jika kami menemukan pegawai yang sering melakukan pelanggaran kecil, kami akan melakukan pendekatan secara langsung untuk memahami masalah yang mereka hadapi dan memberikan solusi yang tepat".*[46]

Hasil wawancara menunjukkan bahwa BPRS Lampung Timur menerapkan sistem absensi elektronik yang canggih untuk memastikan kehadiran pegawai sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan. Sistem ini memungkinkan manajemen untuk memantau kehadiran pegawai secara real-time, sehingga memudahkan dalam mengidentifikasi masalah kedisiplinan. Selain itu, evaluasi kedisiplinan dilakukan setiap bulan untuk menilai kinerja pegawai. Jika ditemukan pegawai yang sering melakukan pelanggaran kecil, manajemen mengambil langkah proaktif dengan melakukan pendekatan langsung. Pendekatan ini bertujuan untuk memahami masalah yang dihadapi pegawai dan

[46] Siti Halimah, Wawancara Bidang Sumber Daya Manusia BPRS Lampung Timur.

memberikan solusi yang tepat, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memperhatikan kebutuhan pegawai.

Teori Hasibuan menyebutkan bahwa pengawasan yang ketat akan meningkatkan disiplin kerja.[47] Penggunaan sistem absensi elektronik di BPRS Lampung Timur merupakan bentuk penerapan pengawasan yang efektif. Selain itu, evaluasi bulanan terhadap kedisiplinan pegawai mendukung konsep bahwa pengawasan yang konsisten akan memperkecil kemungkinan pelanggaran disiplin.

6. Penanganan Pelanggaran Disiplin

Penting untuk memahami bagaimana BPRS Lampung Timur menangani pelanggaran disiplin di kalangan pegawai. Dalam wawancara dengan manajemen, terungkap bahwa keterlambatan merupakan pelanggaran disiplin yang paling sering terjadi. Mereka menjelaskan prosedur yang diterapkan sebelum menjatuhkan sanksi, serta pendekatan yang diambil untuk memberikan kesempatan kepada pegawai dalam memperbaiki diri.

> *"Pelanggaran disiplin yang paling sering terjadi di BPRS Lampung Timur adalah keterlambatan. Sebelum menjatuhkan sanksi, kami selalu memberikan teguran lisan sebagai langkah awal.*

[47] Hasibuan, Malayu S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Ed. Revisi*.

> *Jika pelanggaran berulang terjadi, kami akan menerapkan sanksi yang lebih berat sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan. Kami percaya bahwa dengan memberikan kesempatan untuk memperbaiki diri, pegawai akan lebih termotivasi untuk menjaga kedisiplinan."*[48]

Pelanggaran disiplin yang paling sering terjadi di BPRS Lampung Timur adalah keterlambatan. Dalam upaya menangani masalah ini, manajemen menerapkan prosedur yang sistematis sebelum menjatuhkan sanksi. Langkah awal yang diambil adalah memberikan teguran lisan kepada pegawai yang terlambat, sebagai bentuk peringatan dan kesempatan untuk memperbaiki perilaku mereka. Jika pelanggaran keterlambatan berulang kali terjadi, manajemen akan menerapkan sanksi yang lebih berat sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan. Pendekatan ini mencerminkan keyakinan bahwa memberikan kesempatan untuk memperbaiki diri dapat memotivasi pegawai untuk menjaga kedisiplinan, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan teratur.

Mangkunegara menekankan bahwa langkah-langkah pendisiplinan harus dimulai dari teguran lisan hingga sanksi yang lebih berat jika pelanggaran terus

[48] Siti Halimah, Wawancara Bidang Sumber Daya Manusia BPRS Lampung Timur.

berlanjut.[49] BPRS Lampung Timur telah menerapkan pendekatan ini, di mana pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin mendapatkan teguran terlebih dahulu sebelum diberikan sanksi lebih berat jika masih melakukan pelanggaran berulang kali. Ini mencerminkan penerapan prinsip disiplin progresif yang efektif.

7. Ketegasan dalam Penerapan Disiplin

Ketegasan dalam penerapan aturan disiplin merupakan aspek penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang adil dan produktif. Dalam wawancara dengan manajemen BPRS Lampung Timur, terungkap bahwa mereka berkomitmen untuk menegakkan aturan disiplin secara konsisten kepada semua pegawai, tanpa terkecuali, termasuk mereka yang memiliki jabatan tinggi.

Kami berkomitmen untuk memastikan bahwa aturan disiplin ditegakkan secara konsisten kepada semua pegawai, tanpa terkecuali, termasuk pegawai yang memiliki jabatan tinggi. Kami percaya bahwa ketegasan dalam menerapkan aturan akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik. Sebagian besar pegawai mendukung kebijakan ini, karena mereka merasa bahwa semua orang diperlakukan dengan adil

[49] Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

dan setara.

Ketegasan dalam penerapan aturan disiplin merupakan aspek penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang adil dan produktif. Dalam wawancara dengan manajemen BPRS Lampung Timur, terungkap bahwa mereka berkomitmen untuk menegakkan aturan disiplin secara konsisten kepada semua pegawai, tanpa terkecuali, termasuk mereka yang memiliki jabatan tinggi.

> *"Kami berkomitmen untuk memastikan bahwa aturan disiplin ditegakkan secara konsisten kepada semua pegawai, tanpa terkecuali, termasuk pegawai yang memiliki jabatan tinggi. Kami percaya bahwa ketegasan dalam menerapkan aturan akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik. Sebagian besar pegawai mendukung kebijakan ini, karena mereka merasa bahwa semua orang diperlakukan dengan adil dan setara."*[50]

Pernyataan ini menunjukkan komitmen BPRS Lampung Timur untuk menegakkan aturan disiplin secara konsisten di seluruh tingkatan organisasi, tanpa adanya pengecualian, termasuk bagi pegawai yang memiliki jabatan tinggi. Hal ini mencerminkan prinsip keadilan dan kesetaraan dalam penerapan kebijakan disiplin, yang diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik dan produktif. Ketegasan dalam menerapkan aturan disiplin dianggap

[50] Robbi Sandika, Wawancara Pegawai BPRS Lampung Timur.

penting untuk membangun budaya kerja yang positif, di mana setiap pegawai merasa dihargai dan diperlakukan secara adil. Dukungan dari sebagian besar pegawai terhadap kebijakan ini menunjukkan bahwa mereka menghargai transparansi dan keadilan dalam pengelolaan disiplin, yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi dan kinerja mereka di tempat kerja.

Hasibuan menekankan pentingnya konsistensi dalam penerapan aturan disiplin agar pegawai memahami bahwa tidak ada pengecualian dalam pelaksanaan kebijakan organisasi.[51] Ketegasan yang diterapkan oleh BPRS Lampung Timur terhadap seluruh pegawai, termasuk mereka yang memiliki jabatan tinggi, sesuai dengan teori ini dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil dan produktif.

8. Menciptakan Lingkungan Kerja yang Harmonis

Menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan menyenangkan merupakan salah satu fokus utama BPRS Lampung Timur. Dalam wawancara dengan manajemen, terungkap bahwa perusahaan mengadakan berbagai kegiatan bersama, seperti outing dan sesi motivasi, untuk meningkatkan hubungan antar pegawai dan menciptakan suasana kerja yang positif.

[51] Hasibuan, Malayu S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Ed. Revisi*.

> *"Kami berusaha menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan menyenangkan. Kami mengadakan berbagai kegiatan bersama, seperti outing dan sesi motivasi, untuk meningkatkan hubungan antar pegawai. Dengan menciptakan suasana kerja yang positif, kami berharap pegawai merasa nyaman dan termotivasi untuk tetap disiplin tanpa merasa tertekan."*[52]

Berdasarkan hasil wawancara, BPRS Lampung Timur berkomitmen untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan menyenangkan bagi seluruh pegawai. Manajemen perusahaan mengadakan berbagai kegiatan bersama, seperti outing dan sesi motivasi, sebagai upaya untuk meningkatkan hubungan antar pegawai. Dengan menciptakan suasana kerja yang positif, perusahaan berharap pegawai dapat merasa nyaman dan termotivasi untuk menjaga disiplin kerja mereka tanpa merasa tertekan. Pendekatan ini menunjukkan bahwa perusahaan memahami pentingnya kesejahteraan psikologis pegawai dalam mendukung kinerja dan kedisiplinan di tempat kerja.

Dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang efektif dan efisien, disiplin kerja pegawai di BPRS Lampung Timur menjadi aspek yang sangat penting. Departemen Sumber Daya Manusia (SDM) telah mengembangkan berbagai strategi untuk meningkatkan

[52] Putut Fan Yudi, Wawancara Pegawai BPRS Lampung Timur.

kedisiplinan pegawai, yang mencakup penegakan aturan disiplin secara konsisten, pemberian insentif bagi pegawai yang menunjukkan kedisiplinan tinggi, serta pengembangan program pelatihan dan pendampingan. Melalui pendekatan ini, BPRS Lampung Timur tidak hanya berusaha untuk meningkatkan kinerja individu, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang positif dan harmonis. Dengan memberikan kesempatan bagi pegawai untuk memperbaiki diri dan mendukung kesejahteraan mereka, perusahaan berharap dapat membangun budaya disiplin yang kuat, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada kinerja keseluruhan organisasi. Keseluruhan strategi ini mencerminkan komitmen BPRS Lampung Timur untuk menciptakan tim yang profesional dan produktif, serta mencapai tujuan jangka panjang perusahaan.

Menurut Rivai, lingkungan kerja yang harmonis akan meningkatkan motivasi dan disiplin kerja pegawai.[53] BPRS Lampung Timur menerapkan strategi ini melalui berbagai kegiatan kebersamaan seperti outing dan sesi motivasi, yang bertujuan mempererat hubungan antarpegawai. Hal ini mendukung teori bahwa suasana kerja yang positif dapat meningkatkan

[53] Veithzal Rivai, *System Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan*.

kedisiplinan tanpa menciptakan tekanan berlebih bagi pegawai.

C. Efektivitas Strategi Departemen SDM dalam Meningkatkan Kedisiplinan Pegawai

Dalam sub-bab ini, akan dibahas secara mendalam mengenai efektivitas strategi yang diterapkan oleh Departemen Sumber Daya Manusia (SDM) di BPRS Lampung Timur dalam upaya meningkatkan kedisiplinan pegawai. Penilaian ini mencakup analisis terhadap berbagai inisiatif yang telah diimplementasikan, seperti penegakan aturan disiplin, pemberian insentif, serta program pelatihan dan pengembangan. Selain itu, akan dievaluasi dampak dari strategi-strategi tersebut terhadap perilaku dan kinerja pegawai, serta bagaimana hal ini berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Dengan memahami efektivitas strategi ini, diharapkan dapat diidentifikasi area yang perlu diperbaiki dan langkah-langkah yang dapat diambil untuk lebih meningkatkan kedisiplinan di masa mendatang.

1. Kebijakan Disiplin Kehadiran yang Diterapkan oleh Manajemen

Dalam konteks pengelolaan sumber daya

manusia, disiplin kehadiran pegawai merupakan aspek krusial yang mempengaruhi kinerja organisasi. Dalam wawancara ini, pegawai BPRS Lampung Timur memberikan pandangan mereka mengenai kebijakan disiplin kehadiran yang diterapkan oleh manajemen.

> *kami menyadari bahwa kebijakan untuk memastikan kehadiran tepat waktu sangatlah ketat. Jam kerja yang jelas telah ditetapkan, dan kami diharapkan untuk mematuhi jadwal tersebut. Namun, kami juga menghadapi berbagai tantangan, seperti kemacetan lalu lintas atau masalah pribadi yang kadang-kadang menghambat kehadiran kami. Oleh karena itu, kami merasa beruntung karena manajemen selalu terbuka untuk mendengarkan keluhan kami dan mencari solusi bersama.*[54]

Pernyataan ini mencerminkan pemahaman pegawai BPRS Lampung Timur mengenai kebijakan disiplin kehadiran yang ketat yang diterapkan oleh manajemen. Pegawai menyadari bahwa jam kerja yang jelas telah ditetapkan dan mereka diharapkan untuk mematuhi jadwal tersebut. Namun, mereka juga mengakui adanya tantangan yang dapat menghambat kehadiran, seperti kemacetan lalu lintas dan masalah pribadi. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun kebijakan disiplin dirancang untuk meningkatkan kedisiplinan, faktor eksternal dan pribadi tetap

[54] Siska Dwi Andira, Wawancara Pegawai BPRS Lampung Timur, February 14, 2025.

mempengaruhi kemampuan pegawai untuk hadir tepat waktu. Meskipun demikian, pegawai merasa beruntung karena manajemen menunjukkan sikap terbuka dalam mendengarkan keluhan mereka dan berusaha mencari solusi bersama. Pendekatan ini mencerminkan komitmen manajemen untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, di mana pegawai merasa dihargai dan didengarkan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi dan kinerja mereka.

2. Evaluasi dan Umpan Balik dalam Menjaga Kedisiplinan

Dalam wawancara ini, pegawai BPRS Lampung Timur mengungkapkan pandangan mereka mengenai pentingnya kepatuhan terhadap kebijakan disiplin yang telah ditetapkan oleh manajemen. Mereka menekankan bahwa evaluasi berkala dan umpan balik konstruktif yang diberikan oleh manajemen berperan signifikan dalam membantu mereka memahami area yang perlu ditingkatkan. Dengan adanya perhatian dan dukungan tersebut, pegawai merasa lebih termotivasi untuk menjaga kedisiplinan dalam menjalankan tugas mereka.

> *Kami, sebagai pegawai, sangat menghargai pentingnya kepatuhan terhadap kebijakan disiplin yang telah ditetapkan. Manajemen melakukan*

> *evaluasi secara berkala dan memberikan umpan balik yang konstruktif, yang membantu kami memahami area di mana kami perlu meningkatkan diri. Dengan adanya perhatian ini, kami merasa lebih termotivasi untuk menjaga kedisiplinan.*[55]

Pernyataan ini mencerminkan kesadaran pegawai BPRS Lampung Timur akan pentingnya kepatuhan terhadap kebijakan disiplin yang telah ditetapkan oleh manajemen. Pegawai mengakui bahwa evaluasi yang dilakukan secara berkala, disertai dengan umpan balik yang konstruktif, berfungsi sebagai alat yang efektif untuk membantu mereka mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan. Proses ini tidak hanya memberikan pemahaman yang lebih baik tentang ekspektasi manajemen, tetapi juga menciptakan rasa tanggung jawab di antara pegawai untuk meningkatkan kinerja mereka. Dengan adanya perhatian dan dukungan dari manajemen, pegawai merasa lebih termotivasi untuk menjaga kedisiplinan, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan kinerja keseluruhan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa interaksi positif antara manajemen dan pegawai dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan mendukung pengembangan profesional.

3. Dukungan Manajemen dalam Menjaga Disiplin

[55] Siska Dwi Andira.

Kehadiran

Dalam wawancara selanjutnya, pegawai BPRS Lampung Timur berbagi pengalaman mereka mengenai dukungan yang diberikan oleh manajemen dalam menjaga disiplin kehadiran. Mereka menjelaskan bagaimana manajemen tidak hanya menetapkan aturan, tetapi juga berusaha memahami tantangan yang dihadapi oleh pegawai, yang pada gilirannya meningkatkan komitmen mereka untuk mematuhi kebijakan yang ada.

> *"Kami merasa didukung oleh manajemen ketika menghadapi tantangan dalam menjaga disiplin kehadiran. Mereka tidak hanya menetapkan aturan, tetapi juga berusaha memahami situasi kami. Ini membuat kami merasa dihargai dan lebih berkomitmen untuk mematuhi kebijakan yang ada."*[56]

Pernyataan ini mencerminkan persepsi positif pegawai BPRS Lampung Timur terhadap dukungan manajemen dalam menjaga disiplin kehadiran. Pegawai merasa bahwa manajemen tidak hanya berfokus pada penegakan aturan, tetapi juga menunjukkan empati dengan berusaha memahami situasi yang dihadapi oleh pegawai. Pendekatan ini menciptakan rasa dihargai di kalangan pegawai, yang berkontribusi pada peningkatan komitmen mereka

[56] Siska Dwi Andira.

untuk mematuhi kebijakan yang telah ditetapkan. Dengan demikian, hubungan yang saling mendukung antara manajemen dan pegawai dapat memperkuat budaya disiplin dalam organisasi, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja keseluruhan.

4. Peran Komunikasi Terbuka dalam Meningkatkan Kedisiplinan

Dalam wawancara selanjutnya, pegawai BPRS Lampung Timur menekankan pentingnya komunikasi terbuka antara pegawai dan manajemen. Mereka menjelaskan bagaimana komunikasi yang efektif memungkinkan mereka untuk menyampaikan keluhan atau masalah yang dihadapi, serta bagaimana manajemen selalu siap mendengarkan. Pendekatan ini berkontribusi pada terciptanya suasana kerja yang positif dan mendukung kedisiplinan di lingkungan kerja.

> *"Komunikasi yang terbuka antara pegawai dan manajemen sangat penting bagi kami. Kami merasa nyaman untuk menyampaikan keluhan atau masalah yang kami hadapi, dan manajemen selalu siap mendengarkan. Hal ini menciptakan suasana kerja yang positif dan mendukung kedisiplinan."*[57]

Pernyataan ini menyoroti pentingnya komunikasi terbuka antara pegawai dan manajemen di BPRS Lampung Timur sebagai faktor kunci dalam

[57] Siska Dwi Andira.

menciptakan lingkungan kerja yang positif. Pegawai merasa nyaman untuk menyampaikan keluhan atau masalah yang mereka hadapi, yang menunjukkan adanya saluran komunikasi yang efektif dan responsif. Manajemen yang selalu siap mendengarkan keluhan pegawai menciptakan rasa saling percaya dan penghargaan, yang pada gilirannya berkontribusi pada suasana kerja yang mendukung kedisiplinan. Dengan demikian, komunikasi yang terbuka tidak hanya memperkuat hubungan antara pegawai dan manajemen, tetapi juga berfungsi sebagai alat untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja secara keseluruhan.

5. Dampak Kebijakan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai dan Organisasi

Dalam wawancara selanjutnya, pegawai BPRS Lampung Timur mengungkapkan pandangan mereka mengenai dampak positif dari kebijakan disiplin yang ketat terhadap kinerja organisasi. Mereka menjelaskan bagaimana adanya aturan yang jelas dan konsisten tidak hanya memotivasi mereka untuk hadir tepat waktu, tetapi juga meningkatkan produktivitas dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik bagi seluruh pegawai.

"Kami menyadari bahwa kebijakan disiplin yang ketat berdampak positif pada kinerja keseluruhan

organisasi. Dengan adanya aturan yang jelas dan konsisten, kami merasa lebih termotivasi untuk hadir tepat waktu dan berkontribusi secara maksimal dalam pekerjaan kami. Ini tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik bagi semua pegawai.''[58]

Pernyataan ini mencerminkan kesadaran pegawai BPRS Lampung Timur akan dampak positif dari kebijakan disiplin yang ketat terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Pegawai mengakui bahwa adanya aturan yang jelas dan konsisten berperan penting dalam meningkatkan motivasi mereka untuk hadir tepat waktu dan berkontribusi secara maksimal dalam pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa kebijakan disiplin tidak hanya berfungsi sebagai alat pengendalian, tetapi juga sebagai pendorong produktivitas.

Strategi penegakan disiplin yang diterapkan oleh Departemen SDM BPRS Lampung Timur terbukti efektif dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai. Hal ini terlihat dari meningkatnya kesadaran pegawai terhadap aturan kehadiran, kepatuhan terhadap standar kerja, serta peningkatan motivasi dan produktivitas kerja secara keseluruhan. Kebijakan disiplin kehadiran yang tegas, insentif bagi pegawai

[58] Siska Dwi Andira.

yang patuh, serta pelatihan dan evaluasi berkala menjadi kombinasi yang berhasil. Pegawai memahami konsekuensi dari pelanggaran, namun juga merasa didukung ketika menghadapi kendala pribadi atau eksternal. Pendekatan yang fleksibel dan komunikatif dari manajemen menciptakan keseimbangan antara penegakan aturan dan kenyamanan kerja.

Evaluasi rutin dan umpan balik konstruktif membuat pegawai merasa dibina, bukan hanya diawasi. Selain itu, keterbukaan manajemen terhadap masukan pegawai memperkuat iklim kerja yang positif dan partisipatif. Pegawai tidak hanya patuh karena takut sanksi, tetapi karena merasa dihargai dan dilibatkan.

Dengan mengacu pada teori Rivai, Hasibuan, dan Mangkunegara, strategi ini memenuhi prinsip-prinsip kedisiplinan yang efektif: adanya aturan yang jelas, pengawasan yang adil, komunikasi yang terbuka, serta kepemimpinan yang mendukung. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa strategi penegakan disiplin di BPRS Lampung Timur efektif dalam menciptakan budaya kerja yang tertib, produktif, dan berkelanjutan.

BAB V
PENUTUP

A. Kesimpulan

Strategi Departemen SDM di BPRS Lampung Timur untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai mencakup delapan pendekatan utama: penyesuaian tugas dengan kemampuan pegawai, peran pimpinan sebagai contoh disiplin, pemberian insentif bagi pegawai disiplin, keadilan dalam penerapan sanksi, pengawasan melalui absensi elektronik, penanganan pelanggaran disiplin secara progresif, ketegasan dalam penerapan aturan disiplin, dan penciptaan lingkungan kerja yang harmonis. Semua strategi ini terbukti efektif, menghasilkan peningkatan kedisiplinan, motivasi, dan produktivitas pegawai di organisasi.

Strategi Departemen SDM di BPRS Lampung Timur terbukti efektif dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai. Hal ini terlihat dari meningkatnya kesadaran pegawai terhadap aturan kehadiran, kepatuhan terhadap standar kerja, serta peningkatan motivasi dan produktivitas kerja secara keseluruhan. Kebijakan disiplin kehadiran yang tegas, pemberian insentif bagi pegawai yang patuh, serta pelatihan dan evaluasi berkala merupakan kombinasi yang berhasil. Pegawai memahami

konsekuensi dari pelanggaran, namun merasa didukung ketika menghadapi kendala pribadi atau eksternal. Pendekatan yang fleksibel dan komunikatif dari manajemen menciptakan keseimbangan antara penegakan aturan dan kenyamanan kerja.

B. Saran

Departemen SDM di BPRS Lampung Timur disarankan untuk meningkatkan konsistensi penerapan sanksi dan pengawasan internal agar strategi penegakan disiplin lebih efektif. Selain itu, perlu dilakukan evaluasi dan penyesuaian kebijakan secara berkala dengan melibatkan umpan balik pegawai untuk menciptakan budaya kerja yang disiplin dan profesional. Penelitian selanjutnya dapat mengeksplorasi faktor-faktor lain yang memengaruhi kedisiplinan pegawai serta mengembangkan model strategi yang lebih adaptif sesuai karakteristik organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

A. Muri Yusuf. *Metode Penelitian : Kuantitatif, Kualitatif, Dan Penelitian Gabungan*. Jakarta : PrenaMedia Group, 2016.

Abdul Haseeb Tahir, Muhammad Umer, Shazia Nauman, Kashif Abbass, and Huaming Song. "Sustainable Development Goals and Green Human Resource Management: A Comprehensive Review of Environmental Performance." *Journal of Environmental Management* 370 (2024).

Abdurrahman Fatoni. *Metodologi Penelitian Dan Teknik Penyususna Skripsi*. Jakarta : Rineka Cipta, 2011.

Amir Mahmud. "Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Gandus Kota Palembang." *Jurnal Ilmu Administrasi Dan Studi Kebijakan (JIASK)* 1, no. 2 (2019).

Anggreany Hustia. "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi." *Jurnal Ilmu Manajemen* 10, no. 1 (2020).

Anwar Prabu Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit : Rosda Cover, 2017.

Bagudek Tumanggor, and Rosita Manawari Girsang. "Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPT Badan Pendapatan Daerah Kecamatan Gunung Malela Kabupaten Simalungun." *Manajemen : Jurnal Ekonomi* 3, no. 1 (2021). https://doi.org/10.36985/aetyb729.

Baharuddin, and Moh. Makin. *Manajemen Pendidikan Islam*. Malang: UIN-Maliki Press, 2010.

Dinda Alfiah. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap (Studi Kasus Pada PT. X)*. Jakarta: Universitas Pertamina, 2015.

Direktorat Tenaga Kependidikan. *Manajemen Pemberdayaan Sumber Daya Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Sekolah*. Jakarta: Direktorat Jendral PMTK, 2008.

Dori Mittra Candana. "Determinasi Prestasi Kerja Dan Kepuasan Kerja: Etos Kerja Dan Disiplin Kerja (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia)." *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan* 2, no. 4 (2021).

Ferdy Leuhery, and Rensya Warbal. “Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Maluku.” *Jurnal Sosoq* 6, no. 1 (2018).

Gary Dessler. *Manajemen Sumber Daya Manusia,*. Jakarta: Permata Puri Media, 2010.

Hamka. *Tafsir Al-Azhar, Juz XVIII*. Surabaya: bina ilmu, 1999.

Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Ed. Revisi*. Jakarta : PT Bumi Aksara, 2012.

Husaini Abdullah. “Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi.” *Jurnal Warta* 5, no. 1 (2017).

Ita Rahmawati, Lailatus Sa’adah, and Devi Aprilia. *Faktor Kompensasi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Karyawan (Studi Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Jombong).* LPPM Universitas KH Wahab Hasbullah, 2020.

Lukman Hadju, and Novita Adam. “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bone Bolango.” *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bina Taruna Gorontalo* VI, no. 2 (2019).

M. Syamsul Ma’arif, and Lindawati Kartika. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bogor : IPB Press, 2012.

Marwansyah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta, 2010.

Muhammad Ridho. Kabag Operasional PT Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Lampung Timur, February 15, 2025.

Nani Hanifah. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Kepala Sekolah Dasar.” *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 21, no. 2 (2015).

Nur Firas Sabila Salam, Abdul Manap Rifai, and Hapzi Ali. “Faktor Penerapan Disiplin Kerja: Kesadaran Diri, Motivasi, Lingkungan (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial).” *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial* 2, no. 1 (2020).

Praresearch Kepada Pegawai di Kantor BPRS Lampung Timur, November 18, 2024.

PT Bank Pembiayaan Rakyat Syariah. *Company Profil Bank BPRS Lampung Timur*, 2022.

Putut Fan Yudi. Wawancara Pegawai BPRS Lampung Timur, February 14, 2025.

Ririn Nur Indah Sari, and Hady Siti Hadijah. “Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja.” *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran* 1, no. 1 (2016).

Robbi Sandika. Wawancara Pegawai BPRS Lampung Timur, February 14, 2025.

Siska Dwi Andira. Wawancara Pegawai BPRS Lampung Timur, February 14, 2025.

Siti Halimah. Wawancara Bidang Sumber Daya Manusia BPRS Lampung Timur, February 14, 2025.

Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & A*. Bandung : Alfabeta, 2016.

———. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan KUantitatif, Kualitatif Dan R&D)*. Jakarta : Alfabeta, 2015.

Suryabrata, Sumadi. *Metodologi Penelitian*. Rajawali, 2008.

Veithzal Rivai. *System Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005.

Zainul Hidayat, and Muchamad Taufiq. “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang.” *Jurnal WIGA* 2, no. 1 (2012).

LAMPIRAN

ALAT PENGUMPUL DATA (APD)

STRATEGI DEPARTEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENEGAKAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI KANTOR BANK PEMBIAYAAN RAKYAT SYARIAH LAMPUNG TIMUR

Pedoman Observasi Strategi Departemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai di BPRS Lampung Timur :

	Aspek yang Diamati	Indikator
A	**Profil BPRS Lampung Timur**	Struktur organisasi, jumlah pegawai, kebijakan disiplin kerja
B	**Strategi Departemen SDM dalam Meningkatkan Disiplin Pegawai**	
	Menyesuaikan tugas dengan kemampuan pegawai	Pegawai melaksanakan tugas sesuai dengan keahliannya
	Peran pimpinan dalam membangun kedisiplinan pegawai	Atasan memberi contoh disiplin (datang tepat waktu, berpakaian rapi, dsb.)
	Insentif dan kesejahteraan sebagai pendukung disiplin kerja	Adanya fasilitas pendukung yang menunjang kesejahteraan pegawai (ruang kerja nyaman, jam kerja teratur)
	Keadilan dalam penerapan aturan disiplin	Penerapan aturan disiplin berlaku merata di semua level pegawai
	Pengawasan dalam menegakkan disiplin pegawai	Ada pengawasan rutin dari pihak berwenang
	Pemberian sanksi sebagai cara mencegah pelanggaran disiplin	Pegawai yang melanggar aturan mendapatkan teguran/sanksi

	Aspek yang Diamati	Indikator
	Ketegasan dalam menerapkan aturan disiplin	Tidak ada toleransi terhadap pelanggaran aturan yang berulang
	Membangun budaya disiplin melalui hubungan kerja yang baik	Interaksi antara pegawai dan atasan menunjukkan kedisiplinan
C	**Efektivitas Strategi Departemen SDM dalam Meningkatkan Kedisiplinan Pegawai**	
	Kebijakan dan implementasi disiplin kehadiran pegawai	Pegawai hadir tepat waktu sesuai jadwal kerja
	Kepatuhan pegawai terhadap peraturan dan tata tertib kerja yang berlaku	Pegawai mengenakan pakaian kerja sesuai ketentuan, mengikuti SOP kerja
	Penerapan standar kerja sebagai tolok ukur kedisiplinan pegawai	Pegawai bekerja sesuai dengan target dan prosedur yang ditetapkan
	Membangun sikap kewaspadaan dan ketelitian pegawai dalam bekerja	Pegawai tidak melakukan kesalahan berulang dalam pekerjaan
	Strategi perusahaan dalam meningkatkan kepatuhan pegawai terhadap peraturan kerja	Pegawai mengikuti aturan tanpa adanya pengawasan ketat

Pedoman Wawancara Strategi Departemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai di BPRS Lampung Timur :

A. **Profil BPRS Lampung Timur**
   (Pertanyaan untuk Pimpinan BPRS)
   1. Kapan dan bagaimana awal mula berdirinya BPRS Lampung Timur?
   2. Bagaimana perkembangan jumlah pegawai dan nasabah sejak awal berdiri hingga sekarang?
   3. Apa visi dan misi utama BPRS Lampung Timur?
   4. Bagaimana struktur organisasi di BPRS Lampung Timur?

B. **Strategi Departemen SDM dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai**

(Pertanyaan untuk Bidang SDM)

1. **Menyesuaikan Tugas dengan Kemampuan Pegawai untuk Meningkatkan Disiplin**

   Bagaimana mekanisme perusahaan dalam menilai apakah tugas yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan pegawai?

   Apakah perusahaan memiliki program pelatihan atau pendampingan bagi pegawai yang kesulitan menjalankan tugasnya agar tetap disiplin?

2. **Peran Pimpinan dalam Membangun Kedisiplinan Pegawai**

   Bagaimana cara pimpinan di BPRS Lampung Timur menanamkan budaya disiplin kepada pegawai dalam kesehariannya kerja?

   Apa bentuk tindakan konkret yang dilakukan pimpinan untuk memberikan contoh disiplin kepada pegawai, seperti dalam hal kedatangan, penyelesaian tugas, atau kepatuhan terhadap aturan?

3. **Insentif dan Kesejahteraan sebagai Pendukung Disiplin Kerja**

   Apakah pegawai yang memiliki tingkat kedisiplinan tinggi mendapatkan bentuk penghargaan tertentu, seperti bonus atau kenaikan jabatan?

   Bagaimana perusahaan memastikan kesejahteraan pegawai agar mereka tetap termotivasi untuk bekerja dengan disiplin?

4. **Keadilan dalam Penerapan Aturan Disiplin**

   Bagaimana prosedur perusahaan dalam menangani pelanggaran disiplin agar sanksi yang diberikan adil dan tidak menimbulkan kecemburuan di antara pegawai?

   Bagaimana perusahaan menangani kasus di mana seorang pegawai merasa sanksi yang diberikan kepadanya tidak adil dibandingkan dengan pegawai lain yang melakukan pelanggaran serupa?

5. **Pengawasan dalam Menegakkan Disiplin Pegawai**

Apa metode yang digunakan perusahaan untuk memástikan bahwa pegawai benar-benar hadir dan bekerja sesuai jam kerja tanpa menitipkan absensi kepada rekan kerja?

Seberapa sering dilakukan evaluasi kedisiplinan pegawai, dan apa tindakan yang diambil jika ditemukan pegawai yang sering melakukan pelanggaran kecil berulang kali?

6. **Pemberian Sanksi sebagai Cara Mencegah Pelanggaran Disiplin**

   Apa saja jenis pelanggaran disiplin yang paling sering terjadi di BPRS Lampung Timur, dan bagaimana langkah pertama yang dilakukan sebelum menjatuhkan sanksi?

   Apakah ada tahapan-tahapan sanksi bagi pegawai yang berulang kali melanggar aturan, misalnya mulai dari teguran lisan hingga pemutusan hubungan kerja?

7. **Ketegasan dalam Menerapkan Aturan Disiplin**

   Bagaimana perusahaan memastikan bahwa aturan disiplin ditegakkan secara konsisten kepada semua pegawai, termasuk kepada pegawai yang memiliki jabatan tinggi?

   Bagaimana tanggapan pegawai terhadap ketegasan perusahaan dalam menegakkan disiplin? Apakah ada pegawai yang merasa keberatan atau justru mendukung kebijakan tersebut?

8. **Membangun Budaya Disiplin Melalui Hubungan Kerja yang Baik**

   Bagaimana perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis agar pegawai merasa nyaman bekerja dan tetap disiplin tanpa merasa tertekan?

   Apakah perusahaan memiliki program khusus, seperti kegiatan bersama atau sesi motivasi, yang bertujuan untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai melalui hubungan kerja yang baik?

C. Efektivitas Strategi Departemen SDM dalam Meningkatkan Kedisiplinan Pegawai

(Pertanyaan untuk Pegawai BPRS Lampung Timur)

1. **Kebijakan dan Implementasi Disiplin Kehadiran Pegawai di BPRS Lampung Timur**

Bagaimana kebijakan perusahaan dalam memastikan pegawai hadir tepat waktu dan mematuhi jam kerja yang telah ditetapkan?

Apa saja tantangan yang sering dihadapi pegawai dalam menjaga kedisiplinan kehadiran, seperti keterlambatan atau ketidakhadiran, dan bagaimana perusahaan menangani hal tersebut?

2. **Kepatuhan Pegawai terhadap Peraturan dan Tata Tertib Kerja yang Berlaku**

   Bagaimana perusahaan menyosialisasikan peraturan kerja kepada pegawai agar mereka memahami dan mematuhinya?

   Jika terdapat pegawai yang melanggar aturan kerja, bagaimana langkah yang diambil perusahaan untuk menegakkan kedisiplinan tanpa menimbulkan ketidaknyamanan bagi pegawai lainnya?

3. **Penerapan Standar Kerja sebagai Tolok Ukur Kedisiplinan Pegawai**

   Bagaimana perusahaan memastikan bahwa setiap pegawai menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan?

   Apakah ada pelatihan atau program peningkatan keterampilan yang diberikan kepada pegawai untuk membantu mereka lebih disiplin dalam mengikuti standar kerja?

4. **Membangun Sikap Kewaspadaan dan Ketelitian Pegawai dalam Bekerja**

   Bagaimana perusahaan menanamkan budaya kerja yang mengutamakan ketelitian dan kehati-hatian agar pegawai dapat menghindari kesalahan kerja?

   Apakah ada mekanisme pengawasan atau prosedur pengecekan ulang untuk memastikan bahwa setiap pekerjaan dilakukan dengan akurat dan teliti?

5. **Strategi Perusahaan dalam Meningkatkan Kepatuhan Pegawai terhadap Peraturan Kerja**

Apa bentuk pengawasan dan evaluasi yang dilakukan perusahaan untuk memastikan kepatuhan pegawai terhadap peraturan kerja?

Apakah perusahaan memberikan penghargaan atau insentif bagi pegawai yang memiliki tingkat kepatuhan tinggi terhadap aturan kerja? Jika ada, bagaimana mekanisme pemberiannya?

Pedoman Dokumentasi Strategi Departemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai di BPRS Lampung Timur :

No	Aspek yang Didokumentasikan	Objek Dokumentasi
1	Struktur Organisasi	Bagian/divisi dalam BPRS Lampung Timur, hierarki kepemimpinan
2	Jumlah dan Komposisi Pegawai	Data jumlah pegawai berdasarkan jabatan, divisi, dan masa kerja
3	Kebijakan dan Peraturan Disiplin Kerja	Dokumen aturan disiplin pegawai, SOP kerja, tata tertib pegawai
4	Fasilitas Kantor	Foto ruang kerja, ruang meeting, absensi fingerprint, CCTV
5	Jam Operasional dan Sistem Kehadiran	Kebijakan jam masuk dan pulang kerja, sistem absensi (manual/digital)
6	Sarana dan Prasarana Pendukung Pegawai	Ruang istirahat, kantin, ruang ibadah, tempat parkir
7	Kegiatan Pegawai dalam Lingkungan Kerja	Aktivitas kerja sehari-hari, interaksi antar pegawai

Metro, 13 Februari 2025
Mahasiswa Ybs,

Muhammad Alqafi
NPM 2371040054

Mengetahui,

Pembimbing I	Pembimbing II
Dr. Khoirurijal, MA	Dr. Isa Ansori, S.Ag, SS, M.HI
NIP. 197303212003121002	NIP. 197210071999031002

OUTLINE

STRATEGI DEPARTEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENEGAKAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI KANTOR BANK PEMBIAYAAN RAKYAT SYARIAH LAMPUNG TIMUR

HALAMAN SAMPUL
HALAMAN JUDUL
HALAMAN PERSETUJUAN
HALAMAN PENGESAHAN
HALAMAN ORISINALITAS
ABSTRAK
PEDOMAN TRANSLITERASI
KATA PENGANTAR
DAFTAR GAMBAR
DAFTAR TABEL
DAFTAR ISI
BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang
B. Fokus Penelitian
C. Pertanyaan Penelitian
D. Tujuan Penelitian
E. Manfaat Penelitian
    1. Secara Teoritis
    2. Secara Praktis
F. Penelitian Relevan

BAB II LANDASAN TEORI

A. Manajemen Sumber Daya Manusia
B. Disiplin dalam Manajemen Sumber Daya Manusia
C. Peraturan Tentang Disiplin Pegai pada Bank Pembiyayaan Rakyat Syariah
D. Evektifitas dalam Penegakan Disiplin Pegawai

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian
B. Latar dan Waktu Penelitian
C. Data dan Sumber Data

D. Teknik dan Prosedur Pengumpulan Data
E. Teknik Penjamin Keabsahan Data
F. Teknik Analisis Data

BAB IV PEMBAHASAN
A. Profil BPRS Lampung Timur
B. Strategi Departemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai
   1. Menyesuaikan Tugas dengan Kemampuan Pegawai untuk Meningkatkan Disiplin
   2. Peran Pimpinan dalam Membangun Kedisiplinan Pegawai
   3. Insentif dan Kesejahteraan sebagai Pendukung Disiplin Kerja
   4. Keadilan dalam Penerapan Aturan Disiplin
   5. Pengawasan dalam Menegakkan Disiplin Pegawai
   6. Pemberian Sanksi sebagai Cara Mencegah Pelanggaran Disiplin
   7. Ketegasan dalam Menerapkan Aturan Disiplin
   8. Membangun Budaya Disiplin Melalui Hubungan Kerja yang Baik
C. Efektivitas Strategi Departemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kedisiplinan Pegawai
   1. Kebijakan dan Implementasi Disiplin Kehadiran Pegawai di BPRS Lampung Timur
   2. Kepatuhan Pegawai terhadap Peraturan dan Tata Tertib Kerja yang Berlaku
   3. Penerapan Standar Kerja sebagai Tolok Ukur Kedisiplinan Pegawai
   4. Membangun Sikap Kewaspadaan dan Ketelitian Pegawai dalam Bekerja
   5. Strategi Perusahaan dalam Meningkatkan Kepatuhan Pegawai terhadap Peraturan Kerja

BAB V PENUTUP
A. Simpulan
B. Saran

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN-LAMPIRAN
DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Metro, 13 Februari 2025
Mahasiswa Ybs,

Muhammad Alqafi
NPM 2371040054

Mengetahui,

Pembimbing I	Pembimbing II
Dr. Khoirurijal, MA	Dr. Isa Ansori, S.Ag, SS, M.HI
NIP. 197303212003121002	NIP. 197210071999031002

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
PASCASARJANA
Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Kota Metro Lampung 34111
Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; *Website*: pascasarjana.metrouniv.ac.id;
email: ppsiainmetro@metrouniv.ac.id

SURAT TUGAS

Nomor: 0072/In.28.5/D.PPs/PP.00.9/02/2025

Direktur Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Metro menugaskan kepada Sdr.:

Nama	:	**Muhammad Alqafi**
NIM	:	**2371040054**
Semester	:	**IV (Empat)**

Untuk :

1. Mengadakan research/ penelitian di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Lampung Timur guna mengumpulkan data (bahan-bahan) dalam rangka menyelesaikan penulisan Tesis mahasiswa yang bersangkutan dengan judul : **Strategi Departemen Sumber Daya Manusia Dalam Penegakan Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Lampung Timur**
2. Waktu yang diberikan mulai tanggal 14 Februari 2025 sampai dengan selesai

Kepada pejabat yang berwenang di daerah/instansi tersebut di atas dan masyarakat setempat mohon bantuannya untuk kelancaran mahasiswa yang bersangkutan, terimakasih.

Dikeluarkan di Metro
Pada Tanggal 14 Februari 2025

Mengetahui,
Pejabat Setempat

Direktur,

Dr. Mukhtar Hadi, S.Ag, M.Si
NIP. 19730710 199803 1 003

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
PASCASARJANA
Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Kota Metro Lampung 34111
Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; *Website*: pascasarjana.metrouniv.ac.id;
email: ppsiainmetro@metrouniv.ac.id

Nomor : 0073/In.28.5/D.PPs/PP.009/02/2025
Lamp : -
Perihal : IZIN RESEARCH

Yth.
Kepala Bank Pembiayaan Rakyat
Syariah Lampung Timur
Di -
Tempat

Assalamu'alaikum, Wr. Wb.

Berdasarkan Surat Tugas Nomor: 0072/In.28.5/D.PPs/PP.00.9/02/2025, tanggal 14 Februari 2025 atas nama saudara:

Nama	:	**Muhammad Alqafi**
NIM	:	**2371040054**
Semester	:	**IV (Empat)**

Maka dengan ini kami sampaikan bahwa Mahasiswa tersebut di atas akan mengadakan *research*/penelitian untuk penyelesaian Tesis dengan judul :

"Strategi Departemen Sumber Daya Manusia Dalam Penegakan Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Lampung Timur"

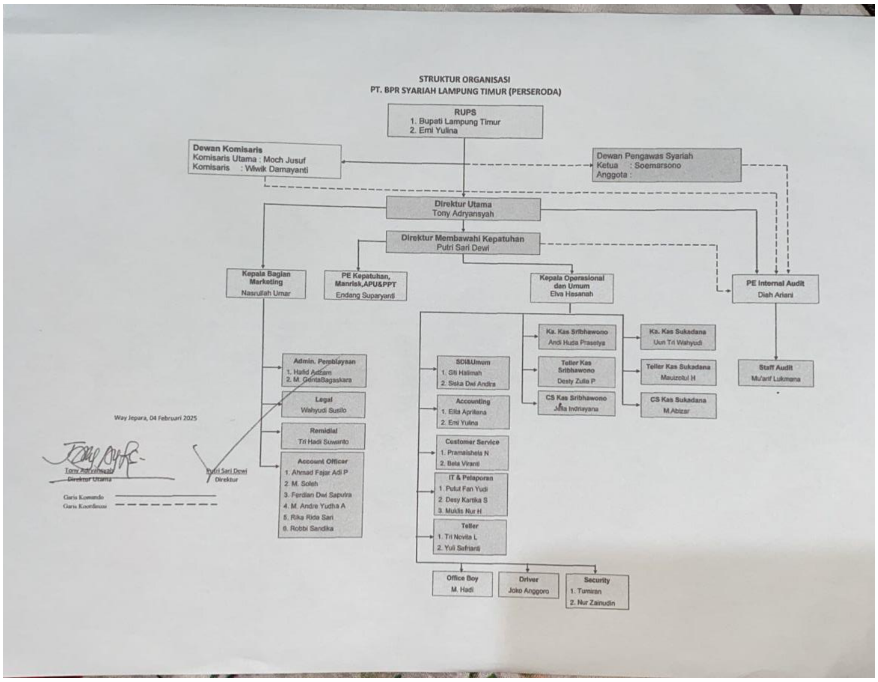
Kami mengharapkan bantuan Bapak/Ibu demi terselenggaranya tugas tersebut. Atas kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Metro, 14 Februari 2025
Direktur,

Dr. Mukhtar Hadi, S.Ag, M.Si
NIP. 19730710 199803 1 003

DOKUMENTASI PENELITIAN


STRUKTUR ORGANISASI
PT. BPR SYARIAH LAMPUNG TIMUR (PERSERODA)
RUPS
1. Bupati Lampung Timur
2. Emi Yulina
Dewan Komisaris
Komisaris Utama : Moch Jusuf
Komisaris : Wiwik Damayanti
Dewan Pengawas Syariah
Ketua : Soemarsono
Anggota :
Direktur Utama
Tony Adryansyah
Direktur Membawahi Kepatuhan
Putri Sari Dewi
Kepala Bagian Marketing
Nasrullah Umar
PE Kepatuhan, Manrisk,APU&PPT
Endang Suparyanti
Kepala Operasional dan Umum
Elva Hasanah
PE Internal Audit
Diah Ariani
Admin. Pembiayaan
1. Hafid Azzam
2. M. GentaBagaskara
Legal
Wahyudi Susilo
Remidial
Tri Hadi Suwanto
Account Officer
1. Ahmad Fajar Adi P
2. M. Soleh
3. Ferdian Dwi Saputra
4. M. Andre Yudha A
5. Rika Rida Sari
6. Robbi Sandika
SDI&Umum
1. Siti Halimah
2. Siska Dwi Andira
Accounting
1. Elita Aprilana
2. Emi Yulina
Customer Service
1. Pramaishela N
2. Bela Viranti
IT & Pelaporan
1. Putut Fan Yudi
2. Desy Kartika S
3. Muklis Nur H
Teller
1. Tri Novita L
2. Yuli Safrianti
Ka. Kas Sribhawono
Andi Huda Prasetya
Teller Kas Sribhawono
Desty Zulia P
CS Kas Sribhawono
Julia Indriayana
Ka. Kas Sukadana
Uun Tri Wahyudi
Teller Kas Sukadana
Mauizotul H
CS Kas Sukadana
M.Abizar
Staff Audit
Mu'arif Lukmana
Office Boy
M. Hadi
Driver
Joko Anggoro
Security
1. Tumiran
2. Nur Zainudin
Way Jepara, 04 Februari 2025
Tony Adryansyah
Direktur Utama
Putri Sari Dewi
Direktur
Garis Komando
Garis Koordinasi

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Peneliti merupakan putra daerah Lampung Timur yang lahir di Pugung Raharjo pada tanggal 28 Juni 1999. Saat ini peneliti berdomisili di Lk. Taman Sari, Desa Pasar Sukadana, Kecamatan Sukadana, Kabupaten Lampung Timur. Riwayat pendidikan peneliti dimulai dari SD Negeri 5 Pasar Sukadana yang diselesaikan pada tahun 2011. Kemudian melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 1 Sukadana dan lulus pada tahun 2014. Pendidikan menengah atas ditempuh di SMA Negeri 1 Sukadana dan selesai pada tahun 2017. Selanjutnya, peneliti menempuh pendidikan tinggi di Universitas Teknokrat Indonesia, Program Studi Informatika, dan meraih gelar Sarjana dengan Indeks Prestasi Kumulatif (IPK) 3.61 pada tahun 2021. Selain menempuh pendidikan formal, peneliti juga aktif dalam dunia kerja dan saat ini berprofesi sebagai Staff Operator di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Lampung Timur.