



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

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

**PENERAPAN INDIKATOR DISIPLIN KERJA DALAM
MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA UNIT
SHARED SERVICE HUMAN CAPITAL DAN FINANCE DI
PT TELKOM WITEL JAKARTA PUSAT**



**PROGRAM STUDI DIPLOMA 3 ADMINISTRASI BISNIS
JURUSAN ADMINISTRASI NIAGA
POLITEKNIK NEGERI JAKARTA**

2022



Hak Cipta :

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

LEMBAR PERSETUJUAN

Nama : Dinda Hapsari
NIM : 19005311118
Program Studi : Diploma 3 Administrasi Bisnis
Judul Laporan Tugas Akhir : Penerapan Indikator Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Unit Shared Service Human Capital dan Finance di PT Telkom Witel Jakarta Pusat

Jakarta, 05 Agustus 2022

Pembimbing I

Dr. Narulita Syarweni, S.E. M.E
NIP. 196410221990122001

Pembimbing 2

Titik Purwinarti, S.sos. M.Pd
NIP. 196209121988032003

Mengetahui,

Dr. Dra. Iis Mariam., M.Si
NIP. 1965013119890320



Hak Cipta :

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

LEMBAR PENGESAHAN

Nama : Dinda Hapsari
NIM : 19005311118
Program Studi : Diploma 3 Administrasi Bisnis
Judul Laporan Tugas Akhir : Penerapan Indikator Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Unit Shared Service Human Capital dan Finance di PT Telkom Witel Jakarta Pusat

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Tim penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Ahli Madya (A.Md) pada Program Studi Diploma 3 Administrasi Bisnis, Jurusan Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Jakarta, pada :

Hari : Rabu
Tanggal : 10 Agustus 2022
Waktu : 08.00 – 09.00 WIB

TIM PENGUJI

Ketua Sidang : Dr. Narulita Syarweni, S.E, ME

NIP : 196410221990122001

Penguji I : Djuni Akbar, S.E., M.Si

NIP : 196206231990031002

Penguji II : Dra. Mawarta Onida Sinaga, M.Si

NIP : 196203061990032001


.....

.....

.....



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT, berkat rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Laporan Tugas Akhir ini sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Laporan Tugas Akhir dengan judul “Penerapan Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Unit Shared Service Human Capital dan Finance di PT Telkom Witel Jakarta Pusat” ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat lulus Pendidikan Diploma III Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Jakarta.

Selama penyusunan tugas akhir ini banyak pihak yang telah memberikan bantuan dan motivasi kepada penulis. Untuk itu, penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Dr. Sc. H. Zainal Nur Arifin, Dipl-Ing. HTL., M.T, selaku Direktur Politeknik Negeri Jakarta
2. Dr. Dra. Iis Mariam, M.Si, selaku Ketua Jurusan Administrasi Niaga periode 2021 s.d. 2025.
3. Taufik Akbar, S.E., M.S.M, selaku Kepala Program Studi D3 Administrasi Bisnis periode 2021 s.d. 2025.
4. Dr. Narulita Syarweni, SE., M.E., CPHRM, CHCBP, CPHCM. selaku pembimbing materi laporan tugas akhir yang sudah menyempatkan waktu dan tenaga untuk memberikan arahan, masukan dan saran kepada penulis dalam menyusun laporan tugas akhir ini.
5. Titik Purwinarti, S.sos., M.Pd, selaku pembimbing teknis penulisan yang telah meluangkan waktu dan kesabaran dalam membimbing dan memeriksa hal-hal terkait penulisan laporan tugas akhir ini.
6. Riza Hadikusuma, M.Ag, selaku pembimbing akademik

Hak Cipta :

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



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

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

7. Seluruh Dosen Politeknik Negeri Jakarta khususnya Jurusan Administrasi Niaga yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis selama perkuliahan di Politeknik Negeri Jakarta
8. Orang tua, Kakak, dan keluarga yang telah memberikan motivasi, semangat dan doa untuk kesuksesan penulis.
9. Bapak Supriyanto selaku pembimbing magang di PT Telkom Witel Jakarta Pusat yang telah membantu dan mendukung penulis saat melakukan Praktik Kerja Lapangan.
10. Teman-teman program studi D3 Administrasi Bisnis 2019 serta pihak- pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang telah memberikan semangat, motivasi dan dukungan untuk kelancaran penulis dalam menyelesaikan laporan Tugas Akhir ini.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan Laporan Tugas Akhir ini. Untuk itu penulis sangat mengharapkan saran atau kritik yang sifatnya membangun dan bermanfaat untuk kesempurnaan tugas akhir ini. Semoga Laporan Tugas Akhir ini dapat bermanfaat bagi para pembaca khususnya mahasiswa Politeknik Negeri Jakarta.

Jakarta, 23 Juli 2022

Penulis



Hak Cipta :

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

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	2
1.3 Tujuan Penulisan.....	3
1.4 Manfaat Penulisan.....	3
1.5 Metode Pengumpulan Data.....	3
1.6 Metode Analisis Data.....	4
1.7 Sistematika Penulisan.....	5
BAB II LANDASAN TEORI	6
2.1 Disiplin Kerja.....	6
2.1.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	6
2.1.2 Tujuan Disiplin Kerja	7
2.1.3 Manfaat Disiplin Kerja	8
2.1.4 Indikator Disiplin Kerja.....	8



Hak Cipta :

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

2.1.5	Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Disiplin Kerja.....	9
BAB III	GAMBARAN PERUSAHAAN	11
3.1	Sejarah Singkat PT Telkom	11
3.2	Visi dan Misi PT Telkom.....	12
3.3	Logo Perusahaan PT Telkom.....	13
3.4	Struktur Organisasi	14
BAB IV	PEMBAHASAN.....	16
4.1	Indikator-indikator dalam Penerapan Disiplin Kerja Karyawan PT Telkom Witel Jakarta Pusat.....	16
4.1.1	Faktor yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja di PT Telkom Witel Jakarta Pusat	23
4.2	Hambatan Penerapan Indikator Disiplin Kerja Karyawan PT Telkom Witel Jakarta Pusat	27
4.3	Solusi dalam Mengatasi Hambatan Penerapan Indikator Disiplin Kerja Karyawan PT Telkom Witel Jakarta Pusat	30
BAB V	PENUTUP.....	32
5.1	Kesimpulan	32
5.2	Saran.....	33
DAFTAR PUSTAKA	34
LAMPIRAN	35



Hak Cipta :

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

DAFTAR TABEL

Tabel 4. 1	Ketentuan Seragam Karyawan PT Telkom Witel Jakpus	20
Tabel 4. 2	Hambatan Disiplin Kerja Karyawan PT Telkom Witel Jakpus ..	28





Hak Cipta :

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

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Logo Perusahaan PT Telkom	15
Gambar 3.2 Struktur Organisasi PT Telkom Witel Jakpus Bagian Support	17
Gambar 4.1 Tampilan Absensi Karyawan Melalui Aplikasi Diarium Telkom	
Versi 4.4.2	19





Hak Cipta :

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

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Struktur Organisasi PT Telkom Witel Jakpus	39
Lampiran 2 Daftar Pertanyaan dan Jawaban Wawancara.....	40





Hak Cipta :

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

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era Industri 4.0 saat ini, persaingan antar perusahaan atau organisasi yang ada dalam dunia kerja akan semakin ketat dan canggih. Sangat diperlukan Sumber Daya Manusia yang berkualitas yang dapat menjalankan kegiatan perusahaan dengan baik. Perusahaan sangat membutuhkan SDM yang unggul dan berkualitas untuk dapat mencapai tujuan suatu perusahaan dan berkompetisi mencapai prestasi perusahaan tertinggi. Dengan hal itu, dapat menunjukkan bahwa perusahaan sudah melakukan perkembangan dan kemajuan pada karyawan dalam dunia bisnis. Perusahaan akan melakukan berbagai cara agar kerja sama karyawan dapat berjalan dengan baik sesuai dengan disiplin kerja terutama pada hal kegiatan kerja karyawan. Hal tersebut sangat penting agar tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya dapat tercapai dan berhasil menjadi paling unggul diantara pesaing lain. Usaha dalam mencapai tujuan suatu perusahaan, sangat diperlukan adanya disiplin yang baik pada karyawan. Kedisiplinan sangat penting dalam peningkatan kinerja karyawan karena dengan adanya disiplin semua pekerjaan akan dapat selesai dengan baik dan tepat waktu.

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku pada suatu perusahaan. Menerapkan dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang cukup sulit, karena banyak faktor-faktor yang mempengaruhinya. Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi kedisiplinan karyawan suatu perusahaan antara lain presensi karyawan, penggunaan seragam kerja, sanksi hukum bagi yang melanggar aturan, suasana kerja yang harmonis, dan lain sebagainya. Ketidak disiplin akan menyebabkan menurunnya semangat kerja karyawan yang akan berpengaruh pada penurunan kinerja, perusahaan akan meningkatkan kinerja dari para karyawannya



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

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

Untuk meningkatkan kinerja lebih tinggi lagi, perlu adanya usaha dalam peningkatan semangat dan kegairahan kerja.

PT Telkom Witel Jakarta Pusat merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang jasa layanan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) dan jaringan telekomunikasi di Indonesia. Badan Usaha yang dikelola dengan mengimplementasikan strategi bisnis dan operasional perusahaan yang berorientasi kepada pelanggan. Sehingga perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki potensi untuk mencapai tujuan tersebut. Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah meningkatkan kinerja karyawan melalui pendisiplinan kerja para karyawan.

Sesuai dengan pengamatan penulis, selama mengikuti praktek kerja lapangan di kantor PT Telkom Witel Jakarta Pusat pada unit Shared Service Human Capital dan Finance penulis mendapati adanya ketidak disiplin pada karyawan. Disiplin kerja belum sepenuhnya dijalankan oleh karyawan, ada beberapa karyawan yang tidak mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku. Dapat dilihat dari kehadiran beberapa karyawan yang sering terlambat atau datang tidak tepat waktu, saat jadwal kerja WFH (work from home) karyawan tidak di rumah melainkan pergi keluar rumah, keluar dari ruangan kerja, menggunakan jam istirahat secara berlebihan, karyawan terlihat santai dan kurang disiplin dalam bekerja. Berdasarkan uraian tersebut, di mana penulis melakukan pelaksanaan praktik kerja lapangan pada PT Telkom Witel Jakarta Pusat sehingga penulis tertarik memilih judul *“Penerapan Indikator Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Unit Shared Service Human Capital dan Finance di PT Telkom Witel Jakarta Pusat”*.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, penulis mengambil rumusan masalah sebagai berikut:

- a. Indikator-indikator apa saja dalam penerapan disiplin kerja karyawan pada PT Telkom Witel Jakarta Pusat?
- b. Hambatan apa saja yang dihadapi dalam penerapan indikator disiplin kerja pada PT Telkom Witel Jakarta Pusat?



Hak Cipta :

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

1.3 Tujuan Penulisan

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka penulisan laporan tugas akhir ini bertujuan untuk mengetahui dan mempelajari beberapa hal sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui indikator-indikator dalam penerapan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Telkom Witel Jakarta Pusat
- b. Untuk mengetahui hambatan apa saja yang dihadapi dalam penerapan indikator disiplin kerja pada PT Telkom Witel Jakarta Pusat.

1.4 Manfaat Penulisan

Manfaat yang diharapkan dari penyusunan tugas akhir ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagi penulis

Penulisan tugas akhir ini sebagai sarana untuk menerapkan pengetahuan yang diperoleh selama menempuh studi, khususnya di dalam pengolahan data yang baik di bidang MSDM.

- b. Bagi akademik

Laporan tugas akhir ini dapat dijadikan sebagai sarana tambahan referensi di perpustakaan Politeknik Negeri Jakarta, khususnya Jurusan Administrasi Niaga program studi Administrasi Bisnis mengenai permasalahan yang terkait dengan penulisan tugas akhir ini.

- c. Bagi perusahaan

Hasil penulisan tugas akhir ini diharapkan dapat memberikan bahan masukan positif berupa ide dan saran bagi PT Telkom Witel Jakarta Pusat dalam mengambil keputusan dan mengembangkan kemajuan perusahaan khususnya pada penerapan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di masa yang akan datang.

1.5 Metode Pengumpulan Data

Dalam upaya pengumpulan data, penulis melakukan dengan beberapa cara diantaranya ialah sebagai berikut:



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

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

a. Observasi

Pengumpulan data dengan melakukan pengamatan secara langsung terhadap keadaan dan kondisi penerapan disiplin kerja. Dalam hal ini, penulis akan melakukan observasi terhadap hal-hal yang dianggap relevan sehingga dapat memberikan data tambahan terhadap hasil wawancara. Kegiatan observasi penerapan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Telkom Witel Jakarta Pusat ini dilaksanakan selama masa Praktek Kerja Lapangan (PKL) pada tanggal 24 Januari 2022 sampai 24 April 2022.

b. Wawancara

Metode wawancara adalah teknik pengumpulan data dengan cara melakukan tanya jawab dengan pihak yang terkait. Penulis melakukan proses tanya jawab mengenai penerapan disiplin kerja pegawai dengan Pembimbing PKL dan atau karyawan divisi Human Resources.

c. Dokumentasi

Penulis melakukan pencatatan dan pengumpulan data serta dokumen dari divisi Human Resources di PT Telkom Witel Jakarta Pusat. Dokumentasi yang digunakan dalam penelitian ini meliputi dokumen yang berkaitan dengan penerapan disiplin kerja.

1.6 Metode Analisis Data

Metode yang digunakan oleh penulis dalam penulisan Tugas Akhir ini adalah metode kualitatif deskriptif, yaitu dengan mendeskripsikan penerapan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan khususnya pada unit Shared Service Human Capital dan Finance PT Telkom Witel Jakarta Pusat. Data yang telah diperoleh disusun secara sistematis kemudian dianalisis berdasarkan kajian teori untuk mendapatkan deskripsi mengenai penerapan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada unit Shared Service Human Capital dan Finance di PT Telkom Witel Jakarta Pusat.



Hak Cipta :

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

1.7 Sistematika Penulisan

Dalam penulisan tugas akhir ini, digunakan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Pada bab ini, penulis menguraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penulisan, manfaat penulisan, metode analisis data dan sistematika penulisan.

BAB II: LANDASAN TEORI

Bab ini berisi teori dasar yang dikemukakan oleh para ahli. Teori-teori tersebut berkaitan dengan topik yang akan dibahas yaitu mengenai pengertian disiplin kerja, tujuan disiplin kerja, manfaat disiplin kerja, indikator disiplin kerja, faktor yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja, dan hambatan disiplin kerja yang berkaitan dengan penerapan disiplin kerja di PT Telkom Witel Jakarta Pusat.

BAB III: GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini berisi uraian mengenai sejarah singkat perusahaan, visi misi perusahaan, logo perusahaan, serta bagan struktur organisasi yang terdapat di perusahaan.

BAB IV: PEMBAHASAN

Bab ini penulis akan membahas dan menjelaskan hasil dari pengolahan data yang telah diperoleh selama melaksanakan praktek kerja lapangan mengenai penerapan indikator disiplin kerja karyawan dan hambatan penerapan indikator disiplin kerja karyawan di PT Telkom Witel Jakarta Pusat.

BAB V: PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan pada pembahasan bab-bab sebelumnya dari laporan tugas akhir ini. Selain itu, juga terdapat saran yang diberikan penulis kepada perusahaan sebagai bahan pertimbangan untuk mengembangkan kemajuan perusahaan di masa mendatang.



Hak Cipta :

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

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya mengenai penerapan indikator disiplin kerja karyawan di PT Telkom Witel Jakarta pusat pada unit Shared Service Human Capital & Finance, maka Penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut:

- a. Penerapan Indikator disiplin kerja karyawan pada unit Shared Service Human Capital & Finance sudah cukup baik, melalui indikator-indikator seperti presensi karyawan, penggunaan seragam kerja, sanksi hukuman disiplin, ketegasan pimpinan atau manajer, suasana kerja yang harmonis, saling menghargai sesama rekan kerja dengan dukungan pemanfaatan sistem teknologi informasi di dalamnya. Seluruh karyawan sudah memiliki pemahaman dan kesadaran yang cukup tinggi terkait kedisiplinan kerja menjalankan kewajibannya dalam mematuhi peraturan disiplin karyawan. Manfaat yang didapatkan perusahaan jika disiplin kerja karyawan tinggi adalah dapat menjaga standar perusahaan, dengan disiplin yang diterapkan secara konsisten akan memperkuat peraturan yang telah ditetapkan dan dapat meningkatkan moral perusahaan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik akan mempengaruhi tingkat produktivitas kerja, dan menghasilkan keuntungan bagi perusahaan berupa peningkatan penghasilan dari tahun ke tahun apabila produktivitas karyawan terus meningkat.
- b. Hambatan yang ditemukan dalam penerapan indikator disiplin kerja karyawan di unit Shared Service Human Capital & Finance diantaranya penyelesaian pekerjaan lambat karena karyawan lebih sering menyia-nyaiakan waktu bekerja dan kurangnya motivasi pada karyawan sehingga



Hak Cipta :

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

menjadi kurang tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Dan solusi yang dilakukan oleh perusahaan untuk mengatasi hambatan penerapan indikator disiplin kerja seperti melakukan pengawasan karyawan secara aktif dan memberikan pelatihan pengembangan diri karyawan sudah cukup efektif untuk mengurangi ketidak disiplin karyawan.

5.2 Saran

Untuk mengatasi hambatan yang terjadi dalam penerapan indikator disiplin kerja karyawan pada unit Shared Service Human Capital & Finance, penulis memberikan saran sebagai berikut;

- a. Karyawan yang sering menyalahgunakan waktu bekerja harus diberikan penambahan beban kerja agar tidak ada kesempatan waktu bagi karyawan untuk santai di waktu yang kosong setelah selesai mengerjakan pekerjaannya. Dan manajer bisa menegur secara lisan agar karyawan tersebut merubah sikap jika sedang dalam waktu luang saat bekerja.
- b. Karyawan yang kurang memiliki motivasi saat bekerja sehingga menjadi tidak tanggung jawab terhadap kewajibannya harus mendapatkan pelatihan pendidikan karakter oleh perusahaan. Karyawan tersebut melakukan pelatihan agar meningkatkan tingkat motivasi bekerja dan dapat bersikap tanggung jawab atas kewajiban yang harus dijalani.



Hak Cipta :

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

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Hasibuan, M.H. 2013 . Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kasmir. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok : PT Rajagrafindo Persada.
- Nitisemito, Alex. 2015. Manajemen Personalialia. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Sinambela, Lijian Poltak. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2012. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional. Jakarta : Penerbit Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2014. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta: Mandar Maju.
- Sutrisno, Edy. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.

JURNAL

- Kusumawati, Iko dkk. 2022. "Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Kerja dan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Era New Normal Masa Pandemi Covid-19." Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi (Online). Vol.03. (<https://dinastirev.org/JEMSI> diakses 21 Juli 2022)
- Pranitasari, Diah dan Khusnul Khotimah. 2021. "Analisis Disiplin Kerja Karyawan." Jurnal Akuntansi dan Manajemen (Online). Vol.18 No.01. (<https://ejournal.stei.ac.id> diakses 30 Juni 2022).

LAMPIRAN

Lampiran 1 Struktur Organisasi PT Telkom Witel Jakpus



Sumber : PT Telkom Witel Jakarta Pusat, 2022

**POLITEKNIK
NEGERI
JAKARTA**

Hak Cipta :

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



Lampiran 2 Daftar Pertanyaan dan Jawaban Wawancara

Daftar Pertanyaan dan Jawaban Wawancara

1. Apa yang dimaksud disiplin kerja karyawan menurut bapak?

Jawaban: Disiplin kerja karyawan adalah kemampuan karyawan untuk patuh dan taat pada peraturan yang sudah diterapkan di perusahaan. Karyawan juga harus menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan yang ada, apabila dilanggar akan dikenakan hukuman disiplin kerja. Contoh peraturan disiplin kerja seperti masuk pada waktu pukul 08:00 WIB dan pulang pukul 17:00 WIB.

2. Sistem absensi apa yang digunakan di telkom witel jakpus?

Jawaban: Sistem absensi karyawan di PT Telkom Witel Jakpus dilakukan secara online menggunakan aplikasi Diarium Telkom. Para karyawan menginput kehadiran minimal pada pukul 08:00 dan pulang kerja pada pukul 17:00. Pengisian absensi diisi oleh karyawan secara mandiri melalui aplikasi smartphone yang dimiliki masing-masing.

3. Apakah telkom witel jakpus sudah menerapkan kedisiplinan kerja karyawan?

Jawaban: Kedisiplinan PT Telkom Witel Jakpus sudah diterapkan secara baik. Penerapan disiplin dilakukan oleh atasan dan karyawan dengan menggunakan teknologi. Menggunakan aplikasi pada smartphone untuk sistem absensi online dan bisa memantau hasil pekerjaan yang dilakukan karyawan. Sistem pelaporan seperti ini dilakukan untuk memantau produktivitas dan kinerja karyawan. Selain itu juga penggunaan seragam karyawan sebagai penerapan disiplin. Terdapat beberapa ketentuan dalam seragam kerja yang berlaku di perusahaan untuk hari senin sampai jumat. Sejauh ini untuk peraturan yang berlaku sudah diterapkan dengan sangat baik oleh karyawan, dan akhir-akhir ini belum ada karyawan yang melanggar peraturan tersebut.

4. Menurut pendapat bapak, bagaimana kedisiplinan karyawan telkom witel jakpus hingga saat ini?

Jawaban: Para karyawan sudah cukup memiliki sikap disiplin yang baik. Seperti pada penggunaan aplikasi absensi Diarium Telkom sudah berjalan dengan sangat baik karena karyawan sudah paham ketentuannya. Dan penggunaan seragam yang dipakai karyawan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Saat ini belum ditemukan karyawan yang melanggar peraturan sehingga harus diberikan sanksi hukuman disiplin yang berat.

Hak Cipta :

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



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

5. Apakah karyawan mengetahui dan mengerti akan peraturan kedisiplinan kerja yang diterapkan perusahaan?

Jawaban: Para karyawan sudah paham dan mengerti dengan peraturan-peraturan disiplin kerja yang berlaku di PT Telkom Witel Jakpus.

6. Indikator apa saja yang digunakan di telkom witel jakpus dalam penerapan disiplin kerja karyawan?

Jawaban: Beberapa indikator yang digunakan dalam penerapan disiplin karyawan di PT Telkom Witel Jakpus yaitu presensi karyawan, dan penggunaan seragam kerja. Presensi karyawan juga menjadi salah satu indikator disiplin kerja yang digunakan. Seluruh karyawan wajib melakukan absensi online melalui aplikasi smartphone yakni Diarium Telkom. Terdapat ketentuan seragam yang dipakai karyawan pada hari kerja. Atasan bisa memantau aktivitas dan hasil pekerjaan dengan aplikasi Diarium, dan bisa melihat apakah karyawan tersebut tanggungjawab terhadap tugas dan kewajibannya. Hal tersebut dapat membantu meminimalisir ketidak disiplin karyawan dari pelaksanaan tugas dan kehadiran.

7. Apa saja hambatan yang dihadapi dalam penerapan disiplin kerja di lingkungan telkom witel jakpus?

Jawaban: Hambatan dalam penerapan disiplin karyawan bisa dari internal dan eksternal PT Telkom Witel Jakpus itu sendiri. Sebagai contoh untuk hambatan internal terkait pada sikap karyawan itu sendiri dalam melakukan aktivitas kerja. Setiap karyawan mempunyai sikap yang berbeda dalam berperilaku atau bekerja. Hambatan yang ada seperti beberapa karyawan lebih banyak menyalahgunakan waktu bekerja. Sehingga diharapkan karyawan memahami konsekuensi atas tindakan-tindakan yang dilakukan dan pemimpin bisa mengarahkan bawahan terkait pencapaian tujuan perusahaan.

8. Apa solusi yang dilakukan untuk mengatasi hambatan tersebut?

Jawaban: Ada beberapa solusi yang kami rasa cukup efektif untuk mengatasi hambatan-hambatan tersebut yaitu melakukan pengawasan karyawan secara aktif dan memberikan pemahaman kedisiplinan pada setiap kesempatan. Melakukan pelatihan pengembangan diri karyawan, melalui pelatihan ini diharapkan karyawan dapat memiliki tambahan kemampuan dan keterampilan dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Dengan beberapa solusi ini, perusahaan mengharapkan karyawan dapat memiliki pemahaman yang baik, dapat memiliki kemampuan baru dan beradaptasi dengan cepat, sehingga ketidak disiplin karyawan dapat berkurang.

Hak Cipta :

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