

Tinjauan Penerapan Disiplin Kerja terhadap Pembangunan Infrastruktur pada Pemasangan Girder pada Tol Bocimi

Oleh:

1) **Jeffry H. Sinaulan**

Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Tama Jagakarsa

Email : jeffrysinaulan@yahoo.com

2) **Meirinaldi**

Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Borobudur

Email : usu_mey@yahoo.co.id

Abstrack:

In order to create qualified human resources (HR) quality is very much needed once the application of high work discipline. Therefore, an organization (company) must create high work discipline in order to achieve company goals. Because discipline in a job is very important for a company, then without this high work discipline there will be no concerted joint effort in achieving common goals. The existence of work discipline within the company will make employees can perform tasks assigned to him well. Employees who are disciplined and obedient to the rules or norms applicable in the company can improve productivity and performance of employees concerned. This study aims to find out how the application of discipline in rangk a improve employee performance in order to get the maximum quality of work. Employee discipline is a must. The method used in this study is normative or library research, this is a study that examines the study documents, namely using various secondary data such as legislation and other policies.

Keyword : *discipline in work is very important*

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Disiplin merupakan sikap yang selalu tepat janji, sehingga orang lain percaya karena modal seseorang dalam wirausaha adalah mendapat kepercayaan dari orang lain. Disiplin berasal dari bahasa latin *Discere* yang artinya belajar. Disiplin asalnya dari bahasa Inggris yaitu "*disciple*" yang artinya pengikut atau murid. Menurut Abdurrahman Fathoni (2006:172) mengemukakan bahwa : Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma social yang berlaku. Sedangkan menurut pendapat T.Hani Handoko (1994:208) Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Dari pendapat beberapa ahli dapat disimpulkan disiplin kerja adalah suatu usaha dari manajemen organisasi perusahaan untuk menerapkan atau menjalankan peraturan

ataupun ketentuan yang harus dipatuhi oleh setiap karyawan tanpa terkecuali.

Salah satu tugas yang paling sulit bagi seorang pimpinan dalam suatu organisasi (perusahaan) yaitu bagaimana untuk menegakkan disiplin kerja secara tepat. Namun apabila karyawan melanggar aturan tata tertib, misalnya sering datang terlambat kerja, membolos kerja, tidak jujur atau bertingkah laku lain yang dapat merusak kelancaran pekerjaannya, maka seorang pimpinan harus turun tangan menghadapi permasalahan karyawan-karyawanya.

Tentunya kesalahan yang dilakukan karyawan-karyawannya ini dikenakan sanksi hukum yang berlaku di organisasi (perusahaan) agar perbuatan seperti itu tidak terulang kembali. Seorang pemimpin yang teladan ini merupakan salah satu faktor pendukung dari kedisiplinan kerja para bawahannya atau karyawanya. Pemimpin yang dapat memberikan contoh perbuatan (perilaku) yang baik pada anak buahnya (karyawannya) dapat menjadi salah satu

indikator dari kedisiplinan kerja karyawan. Begitu pula terhadap pemimpin yang bisa memberikan arahan dengan baik dan bijak, maka karyawannya pun akan menunjukkan tingkat kepuasan yang lebih dalam hal bekerja, sehingga dengan begitu disiplin kerja juga akan dapat terjaga.

Pada setiap perusahaan yang diinginkan terhadap karyawan-karyawannya adalah suatu kedisiplinan yang semata-mata datang karena adanya faktor kesadaran dirinya (dari dalam). Namun faktanya selalu menunjukkan bahwa disiplin itu lebih banyak disebabkan oleh adanya semacam paksaan dari luar. Untuk tetap menjaga supaya disiplin tetap terpelihara, T. Hani Handoko dalam bukunya *Manajemen Sumber Daya Manusia*, mengemukakan perlunya kegiatan pendisiplinan. Kegiatan pendisiplinan itu terdiri dari :

a. Disiplin Preventif

Merupakan kegiatan yang dilakukan dengan maksud untuk mendorong para karyawan agar sadar mentaati berbagai standar dan aturan sehingga dapat dicegah berbagai penyelewengan atau pelanggaran. Lebih utama dalam hal ini adalah dapat ditumbuhkan “*self discipline*” pada setiap karyawan tanpa terkecuali, untuk memungkinkan iklim yang penuh disiplin tanpa paksaan tersebut perlu kiranya standar itu sendiri bagi setiap karyawan. Dengan demikian dapat dicegah kemungkinan-kemungkinan timbulnya pelanggaran atau penyimpangan dari standar yang telah ditentukan.

b. Disiplin Korektif

Merupakan kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran-pelanggaran yang telah terjadi dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif ini dapat berupa suatu hukuman atau tindakan pendisiplinan (*discipline action*) yang wujudnya dapat berupa peringatan-peringatan atau *schorsing*. Semua kegiatan pendisiplinan tersebut tentulah bersifat positif dan tidak mematahkan semangat kerja karyawan serta harus bersifat mendidik dan mengoreksi

kekeliruan agar di masa mendatang tidak terulang kembali.

Pada umumnya perihal kedisiplinan dalam sebuah perusahaan merupakan salah satu faktor penting untuk menghasilkan kinerja terbaik dari karyawannya. Disiplin yang baik akan menunjukkan rasa tanggungjawab yang besar bagi karyawannya terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Tentunya hal ini dapat mendorong karyawan untuk lebih bergairah dan bersemangat dalam bekerja hingga akhirnya akan mendukung tercapainya tujuan dari perusahaan tersebut. Seperti diketahui bersama bahwa kenyataannya tidak semua pemimpin pada sebuah perusahaan dapat bertindak tegas terhadap semua karyawan-karyawannya. Bahkan masih ada seorang pemimpin yang menunjukkan sikap mudah mentolerir kesalahan atau tindakan *indisipliner* karyawannya. Maka hal inilah yang dijadikan celah bagi karyawan untuk tidak mematuhi standar operasional yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Akibatnya, karyawan akan bekerja dan bertindak sesuka hati mereka dan akan menghasilkan kinerja yang buruk bagi perusahaan.

Terkait pembangunan infrastruktur saat ini di Indonesia, pemasangan girder pada Tol Bocimi yang merupakan salah satu pengerjaan infrastruktur yang berada di bawah kewenangan PT Waskita Karya (Persero) Tbk ini, dimana tidak bisa menghindari kecelakaan kerja, hingga membuat PT Waskita Karya (Persero) Tbk terus berupaya meningkatkan kehati-hatian. Dari sejumlah kasus kecelakaan kerja yang terjadi pada proyek infrastruktur yang dikerjakan oleh PT Waskita Karya (Persero) Tbk, terungkap bahwa girder yang digunakan memiliki ukuran non-standar. Direktur Operasi II PT Waskita Karya (Persero) Tbk Nyoman Wirya Adnyana telah menjelaskan bahwa ukuran standar sebuah girder yaitu sepanjang 40 meter, dan Ia mengaku, adanya kelalaian dalam proses pemasangan girder non standar tersebut. Satu pekerja bangunan tewas akibat tertimpa runtuhnya cor beton badan jembatan yang sedang dibangunnya. Sedangkan dua pekerja lainnya luka berat.

Peristiwa tersebut terjadi di lokasi proyek Tol Bogor-Ciawi-Sukabumi (Bocimi) tepatnya di Kampung Tenggek RT 04/01, Desa Cimande Hilir, Kecamatan Caringin, Kabupaten Bogor, Jumat (22/9/2017) pukul 17.30 WIB (Sumber: <https://www.liputan6.com/news/read/3104573/jembatan-penyebrangan-tol-bocimi-runtuh-1-pekerja-tewas>, diakses 24/4/2018). Ini menandakan masih adanya ketidakdisiplinan dalam bekerja.

Dalam artikel ini memiliki rumusan dan batasan masalah sebagai berikut :

1. Seberapa penting peran pengaruh penerapan disiplin kerja terhadap pembangunan infrastruktur pada pemasangan Girder pada Tol BOCIMI.
2. Bagaimana cara meningkatkan kedisiplinan bekerja dalam perusahaan.
3. Apakah ada unsur kelalaian Pembangunan proyek Tol Bogor-Ciawi-Sukabumi (Bocimi)

Metode

Untuk menyusun penulisan jurnal ilmiah ini menggunakan Penelitian hukum normatif atau penelitian perpustakaan, ini merupakan penelitian yang mengkaji studi dokumen, yakni menggunakan berbagai data sekunder seperti peraturan perundang-undangan serta kebijakan-kebijakan lainnya yang berkaitan dengan penulisan jurnal ilmiah ini. Penelitian jenis normatif ini menggunakan analisis kualitatif yakni dengan menjelaskan data-data yang ada dengan kata-kata atau pernyataan bukan dengan angka-angka.

PEMBAHASAN

Peran Penerapan Disiplin Kerja Terhadap Pembangunan Infrastruktur

Pengertian disiplin dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (1990) adalah ketaatan (kepatuhan) kepada peraturan tata tertib. Disiplin adalah melaksanakan apa yang telah disetujui bersama antara pimpinan dengan para pekerja baik persetujuan tertulis, lisan ataupun berupa peraturan-peraturan dan

kebiasaan-kebiasaan. Pengertian disiplin dalam "Pokok-pokok Penjelasan Menteri Negara Koordinator Bidang Politik dan Keamanan tentang Gerakan Disiplin Nasional (GDN)", yaitu sebagai berikut: 1) Disiplin adalah ketaatan terhadap peraturan dan norma kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara yang berlaku, yang dilaksanakan secara sadar dan ikhlas lahir batin, sehingga timbul rasa malu terkena sanksi dan rasa takut terhadap Tuhan Yang Maha Esa. 2) Disiplin di satu sisi adalah sikap hidup dan perilaku yang mencerminkan tanggung jawab tanpa paksaan dari luar.

Sikap dan perilaku ini dianut berdasarkan keyakinan bahwa hal itu bermanfaat bagi diri sendiri dan masyarakat. Menurut Hasibuan (2005: 193-194) Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanda disiplin karyawan baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Menurut Buhler (2007: 216-218) Disiplin benar-benar memainkan peran penting dalam membentuk tingkah laku. Seperti halnya penghargaan yang efektif dalam memotivasi orang, disiplin jika digunakan secara tepat maka dapat sama-sama efektif.

Kedisiplinan berhubungan dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya secara teratur. Keteraturan tersebut dapat dilihat dari perilaku karyawan setiap harinya. Bekerja dengan sungguh-sungguh karena sadar tugasnya merupakan amanah yang akan dipertanggung jawabkan dunia dan akhirat. Ini berarti kedisiplinan berkenaan dengan ketaatan seseorang yang secara sadar melaksanakan segala sesuatu yang telah ditetapkan dan adanya motivasi pada karyawan itu sendiri. Disiplin harus dilakukan secara adil dan konsisten. Setiap karyawan yang terlibat dalam perilaku yang tidak tepat harus diperlakukan sama. Hal yang terpenting, setiap insiden (peristiwa) dari tingkah laku yang disepakati harus dibicarakan bersama. Kunci bagi disiplin yang efektif adalah mengkomunikasikan

kebijakan sejak awal. Para karyawan harus dapat memahami kebijakan tersebut.

Pada pembangunan Tol Bocimi yang dilakukan sejak 1997 ini sangat diperlukan, karena kemacetan dari Bogor-Ciawi-Sukabumi memang sangat parah. Pengerjaan Tol Bocimi ini tidaklah mudah, karena topografinya pengunungan yang naik-turun dengan risiko pergerakan tanah yang cukup tinggi, seperti Tol Cipularang, seperti yang dikatakan oleh Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR) yakni Basuki Hadimuljono. Ia pun menargetkan Tol Bocimi akan beroperasi penuh sepanjang 54 km pada 2019, jika lahannya bebas 100% pada 2017. Namun jika tidak ada kendala lahan dan 100 persen bebas pada 2017 maka konstruksi akan selesai pada 2019. Pembangunan jalan Tol Bocimi ini juga dapat membantu pengembangan kawasan Jawa Barat Selatan melalui peningkatan aksesibilitas. Sehingga, tercipta multiplier efek terhadap pertumbuhan ekonomi dan pemerataan pembangunan. Tol Bocimi pengusahaannya dilakukan oleh PT Trans Jabar Toll dengan saham mayoritas dimiliki oleh PT Waskita Toll Road. Berdasarkan Perjanjian Pengusahaan Jalan Tol (PPJT), jalur Tol Bocimi sepanjang 54 km terdiri atas empat seksi, antara lain Seksi I Ciawi-Cigombong 15,3 km, Seksi II Cigombong- Cibadak 12 km, Seksi III Cibadak-Sukabumi Barat 14 km, serta Seksi IV Sukabumi Barat-Sukabumi Timur 13 km dengan nilai investasi Rp 7,7 triliun.

Namun, terjadi suatu insiden pada proyek pembangunan Tol Bocimi di Desa Cimande Hilir Caringin kabupaten Bogor yang memakan korban jiwa, Jumat (22/9/2017) petang, sekitar pukul 17.30 WIB. Dimana seorang pekerja dikabarkan meninggal dunia di lokasi kejadian, sementara dua orang lainnya dalam kondisi kritis. Menurut kesaksian warga dan beberapa pekerja proyek tersebut, kecelakaan ini terjadi pada saat para pekerja melepaskan satu per satu tali yang mengangkut batang beton (girder) sepanjang lebih dari 50 meter. Beton seberat sekitar 100 ton yang telah terpasang di antara tiang penyangganya tiba-tiba runtuh dan menimpa dua pekerja.

Sementara, Direktur Operasi II PT Waskita Karya (Persero) Tbk Nyoman Wiryana Adnyana menjelaskan, ukuran standar sebuah girder yaitu sepanjang 40 meter. Namun terungkap bahwa girder yang digunakannya tersebut memiliki ukuran non-standar. Padahal untuk girder tersebut sudah ada standar operasional prosedur yang ditetapkan pada saat proses pemasangan atau erection. Adanya kelalaian dalam proses pemasangan girder non standar tersebut telah diakui oleh Direktur Operasi II PT Waskita Karya (Persero) Tbk, Nyoman Wiryana Adnyana. Pada saat pekerjaan overpass Tol Bogor-Ciawi-Sukabumi (Bocimi), Girder yang digunakan memiliki panjang 51,6 meter. Meski posisi girder sudah terpasang, namun lantaran posisinya kurang sentris, dan menimbulkan eksentrisitas. Direktur Operasi II PT Waskita Karya (Persero) Tbk, Nyoman Wiryana Adnyana juga menjelaskan juga permasalahan tersebut karena dia berada pada posisi tidak center, dan ini bisa terguling. Ini adalah proses saat dia dikasih bracing.

Pentingnya peranan disiplin ini seperti yang dikemukakan oleh Musanef bahwa: "Disiplin juga tidak kalah pentingnya dengan prinsip-prinsip lainnya artinya disiplin setiap pegawai selalu mempengaruhi hasil prestasi kerja. Oleh sebab itu dalam setiap organisasi perlu ditegaskan disiplin pegawai-pegawainya. Melalui disiplin yang tinggi produktivitas kerja pegawai pada pokoknya dapat ditingkatkan. Oleh sebab itu perlu ditanamkan kepada setiap pegawai disiplin yang sebaik-baiknya". Pendapat yang sama dikemukakan oleh The Liang Gie (1972:132) mengemukakan disiplin adalah suatu keadaan tertib dimana orang-orang yang tergabung dalam suatu organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang telah ada dengan rasa senang hati. Karena sudah menyatu dengan dirinya maka polapikir dan perbuatan yang dilakukan bukan lagi atau sama sekali tidak dipandang sebagai beban justru sebaliknya malah membebani dirinya apabila dia berkerja sebagaimana mestinya.

Pada dasarnya, disiplin dalam bekerja ini memiliki sifat berbeda-beda sehingga memungkinkan adanya pemaksaan atau

penekanan dari pihak luar untuk memaksakan ketaatan dan kedisiplinan. Sehingga disiplin bekerja dapat dipacu dengan adanya pengawasan yang kontinyu dari pihak luar, khususnya pimpinan sehingga penyelesaian tugas dari atas pekerjaan oleh karyawannya dapat menjadi bagian alat kontrol dan upaya yang dapat memberikan gambaran tentang kedisiplinan karyawan. Pada dasarnya fungsi- fungsi yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu perusahaan antara lain (Malayu Hasibuan, 2000: 192) :

Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Tujuan (pekerja) yang dibebankan kepada setiap karyawan harus sesuai dengan kemampuan masing-masing karyawan, jika pekerja di luar kemampuan karyawan tersebut atau jauh di bawah kemampuan karyawan maka kesungguhan kedisiplinan karyawan rendah.

Teladan pemimpin

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya atau para karyawan/karyawati. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan karyawan pun akan ikut baik tetapi jika teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin), karyawan pun akan kurang disiplin atau tidak disiplin.

Balas jasa

Balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan yang artinya semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan karyawan dan sebaliknya jika balas jasa kecil kedisiplinan karyawan menjadi rendah.

Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting

dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

Kepengawasan Melekat (Waskat)

Waskat merupakan tindakan nyata dan efektif untuk mencegah/mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan, dengan sanksi hukuman yang semakin berat karyawan dan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan dan sikap, perilaku indisipliner atau tidak disiplin karyawan akan berkurang.

Ketegasan

Ketegasan pimpinan untuk menegur dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner atau tidak disiplin akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut. Sikap tegas dari seorang pimpinan sangat dibutuhkan dalam setiap perusahaan yang ada.

Hubungan kemanusiaan

Terciptanya human relationship yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Kedisiplinan karyawan akan tercapai apabila hubungan kemanusiaan dalam perusahaan tersebut baik.

Hani Handoko (2001:209) berpendapat bahwa “Maksud pendisiplinan adalah untuk memperbaiki kegiatan di waktu yang akan datang bukan menghukum kegiatan di masa lalu. Sedangkan sasaran-sasaran tindakan pendisiplinan hendaknya positif, bersifat mendidik dan mengoreksi, bukan tindakan negatif yang menjatuhkan karyawan yang berbuat salah”. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia disiplin adalah ketaatan atau kepatuhan kepada peraturan. Menurut Sinambela (2012) dalam Barnawi & Arifin (2012:110) disiplin adalah kepatuhan pada

aturan atau perintah yang ditetapkan oleh organisasi.

Cara Meningkatkan Kedisiplinan Bekerja Di Perusahaan.

Kedisiplinan karyawan tidak jarang menjadi salah satu permasalahan yang penting di dalam sebuah perusahaan. Perihal kedisiplinan karyawan ini tidak hanya terkait dengan karyawan itu sendiri. Oleh karena kedisiplinan dapat memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja sehingga dapat memberikan akibat yang berkelanjutan pada profit yang diperoleh perusahaan, tentu saja hal ini harus segera ditangani. Keberlangsungan sebuah perusahaan sangat tergantung dari peran manusia dalam merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan perusahaan. Semakin baik kualitas manusia dalam suatu perusahaan maka kontribusi positif mereka terhadap perusahaan akan semakin besar, dan begitupun sebaliknya. Salah satu indikator yang dapat kita lihat untuk menentukan kualitas sumber daya manusia (SDM) adalah dari kedisiplinan bekerja. Kedisiplinan dalam bekerja tidak hanya berasal dari perilaku dasar individu saja, akan tetapi juga berpengaruh dari perusahaan itu sendiri yang membantu membentuk suatu karyawan yang memiliki disiplin kerja. Tidak dipungkiri bahwa tingkat kedisiplinan masyarakat di Tanah Air masih sangat rendah.

Seperti halnya pada saat pekerjaan overpass Tol Bogor-Ciawi-Sukabumi (Bocimi), ada unsur kelalaian dalam proses pemasangan girder non standar yaitu girder yang digunakan memiliki panjang 51,6 meter sementara ukuran standar sebuah girder yaitu sepanjang 40 meter. Pada dasarnya terdapat beberapa indikator yang mempengaruhi kedisiplinan dalam sebuah perusahaan, antara lain: tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemaanusiaan (Hasibuan, 2005). Sikap disiplin yang terapkan di dalam bekerja dapat membentuk pola kerja yang teratur dan memberi dampak positif bagi hasil dan kualitas bekerja. Tidak sedikit orang yang

mengalami kesulitan dalam menjalankan disiplin di dalam melakukan aktivitas kesehariannya karena disiplin berkaitan dengan kebiasaan dan gaya hidup yang selama ini dijalankan di dalam diri masing-masing orang. Jika pada dasarnya seseorang terbiasa disiplin di dalam kesehariannya, secara otomatis akan dengan sangat mudah menerapkannya di saat bekerja. Untuk itu disiplin dalam bekerja ini sangat memegang peran penting.

Memiliki sifat disiplin adalah sebuah keharusan agar dapat menjadi seorang pekerja yang baik. Pentingnya disiplin dalam bekerja pada sebuah manajemen sangat menentukan. Keteraturan adalah ciri utama perusahaan dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Disiplin kerja tentunya sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktivitas perusahaan agar tujuan sebuah perusahaan dapat dicapai dengan maksimal. Mengenai kedisiplinan dan ketidakdisiplinan ini dapat menjadi panutan bagi orang lain. Apabila lingkungan kerja semuanya menerapkan disiplin dalam bekerja, maka para pekerjanya akan ikut disiplin, namun jika lingkungan kerja perusahaan itu tidak disiplin, maka pekerjanya juga akan ikut tidak disiplin.

Guna meningkatkan kedisiplinan karyawan dalam bekerja perlu menggunakan metode 5S secara historis berasal dari manajemen Jepang yang awalnya diterapkan dalam Toyota Production System (TPS) yang menggunakan 5 kata dalam bahasa Jepang, berawal dari huruf S (*Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu dan Shitsuka*) yaitu sebagai berikut:

1. *Seiri* (Pengaturan). Setiap lingkungan kerja tidak terhindar dari sekumpulan barang-barang yang masih terpakai dan tidak terpakai. Kondisi tersebut memerlukan tindakan untuk memisahkannya sehingga hanya barang-barang yang dibutuhkan saja yang boleh ada di lokasi kerja, selebihnya harus disingkirkan. Pemahaman *seiri* ini mengingatkan agar setiap operator (karyawan) dalam sebuah tim kerja

- diminta bertanggung jawab atas area kerja mereka masing-masing untuk mengidentifikasi apa yang dibutuhkan dan apa yang tidak. Akibatnya, secara bertahap yang bersangkutan mulai belajar mengambil tanggung jawab dilingkungan kerjanya sendiri sehingga tindakan sederhana dalam mengidentifikasi kemudian menyingkirkan barang-barang yang tidak dibutuhkan menjadi pilihan aktif dan komitmen setiap orang. Oleh sebab itu maka pengertian *seiri* tidak hanya terbatas pada membuang barang yang tidak dibutuhkan lagi tapi juga dapat diterapkan pada tingkat yang lebih tinggi dimana kita dapat membersihkan organisasi dari kebijakan yang tidak perlu maupun kegiatan lain yang tidak memiliki nilai tambah.
2. *Seiton* atau dalam bahasa indonesianya organisasi adalah menyangkut hal-hal kerapian dan ketertiban yang transparan dalam organisasi. Agar semua barang mudah di dapatkan ketika diperlukan maka dibutuhkan tindakan untuk mengatur dan menyusun penyimpanan barang yang dimaksud secara teratur, rapih dengan pemberian label identifikasi pada semua barang. Permasalahan yang sering ditemukan dalam pelaksanaan *seiton* ketika para karyawan ingin menerapkan 5S ini adalah mereka biasanya berkeluh kesah karena tidak adanya fasilitas penunjang yang memudahkan mereka seperti fasilitas penyimpanan berupa fasilitas rak atau lemari penyimpanan yang tidak memadai. Kondisi demikian ketika pihak manajemen tidak menindak lanjuti dan membantu para pekerja/staff/operator untuk mendapatkannya, maka perusahaan tersebut akan kehilangan kredibilitas manajemen dimata orang-orang yang paling berarti dalam menjalankan operasional perusahaan.
 3. *Seiso* atau pembersihan, merupakan langkah pembersihan yang harus dilakukan sesering mungkin. Pemahaman tersebut harus di dalam

sebagai tindakan pemeliharaan lingkungan dan fasilitas kerja yang ada.

4. *Seiketsu* atau Standarisasi dalam pengertian ini adalah menyangkut pengaturan rutinitas dan waktu yang tepat untuk melakukan pemeliharaan sesuai aturan yang ada dan merupakan dasar dan telah menjadi standar dari pekerjaan. Dalam melaksanakan 5S perlu dilakukan berdasarkan Standard Operating Procedure (SOP) yang jelas dan menjadi acuan juga petunjuk yang harus dipatuhi.
5. *Shitsuke* memiliki arti mendisiplinkan karyawan dalam menerapkan ke empat langkah 5S sebelumnya sebagai tindakan pembiasaan yang membudaya dalam menjadikan area kerja yang selalu bersih, nyaman dan produktif .

Kelalaian Pembangunan proyek Tol Bogor-Ciawi-Sukabumi (Bocimi)

Proyek Tol Bocimi, seksi satu yang menghubungkan Ciawi-Cigombong-Bogor ini akan selesai pada Maret 2018 dan direncanakan akan beroperasi pada Juli 2018. Tol Bocimi ini juga merupakan infrastruktur yang ‘seksi’ di mata para pengembang maupun para pencari hunian. Kalau memang benar Tol Bocimi sudah bisa dilalui selepas Juli 2018 nanti, maka diprediksikan akan mendorong pertumbuhan ekonomi Jawa Barat hingga 0,76% pada 2019.

Kepala Divisi *Business Development* PT Suryamas Dutamakmur Tbk, Eftianto, menyatakan beroperasinya Tol Bocimi akan berdampak positif bagi pengembangan Rancamaya Golf Estate, yang merupakan *real estate* pertama setelah pintu Jalan Tol Bocimi. Dia berharap jalan tol tersebut akan berdampak langsung terhadap kelancaran akses dari dan ke kawasan perumahan terpadu seluas 400 hektare tersebut, (Sumber:

<https://artikel.rumah123.com/tol-bocimi-yang-seksi-bagi-kawasan-bogor-ciawi-sukabumi-42790#ycaoGBIRZuH2Wp8g.99>, diakses 25/4/2018). Di perkirakan nantinya akan banyak kendaraan yang akan menuju ke Caringin, Cigombong, dan Sukabumi yang

biasanya melintasi perempatan Pasar Ciawi ini akan menggunakan tol Bocimi. Untuk waktu tempuhnya jadi lebih singkat, bisa 15 menit.

Pembangunan proyek Tol Bocimi ini juga dapat membuat sejumlah daerah, khususnya pertumbuhan ekonomi di Kota Bogor yang semula lambat karena terisolasi akses jalan atau infrastruktur, diperkirakan bakal lebih cepat. Pemerintah Kota (Pemkot) Bogor, Jawa Barat, berkeyakinan bahwa dengan kehadiran Tol Bocimi akan membawa banyak manfaat bagi Kota Bogor yakni seperti melancarkan mobilisasi warga sekaligus mengurai kemacetan yang kerap terjadi di wilayah Timur dan Selatan. Proyek pembangunan tol Bocimi ini di canangkan sejak 1997, baru terealisasi tahun 2015. Pembangunan proyek ini dikerjakan oleh pemerintah dan sudah mulai dibangun seksi I dengan nilai investasi mencapai Rp2,9 triliun.

Pembangunan proyek Tol Bogor-Ciawi-Sukabumi (Bocimi) yang dikerjakan PT Waskita itu runtuh karena pada saat pelepasan selink crane belum terpasang sepenuhnya sehingga badan jembatan terjatuh dan menimpa pekerja. Korban meninggal dunia, bernama Maman (28 tahun) asal Cileduk-Kuningan, Sabtu (23/9). Sedangkan dua pekerja yang mengalami luka, bernama Saripudin (35 tahun) dengan patah tulang pada bagian kaki sebelah kanan. Serta Darwin (30 tahun) dengan luka sobek pada kaki kanan. Jembatan yang terletak di Kampung Tenggek, Desa Cimande Hilir, Kecamatan Caringin, Kabupaten Bogor roboh sore hari. Material badan jembatan berupa cor beton jatuh saat hendak dilepaskan. Jatuhnya badan jembatan diduga lantaran *slink crane* pada alat berat yang digunakan untuk menahan beban belum terpasang erat. Namun di duga jembatan tersebut runtuh karena pada saat pelepasan, *slink crane* belum terpasang sepenuhnya sehingga badan jembatan terjatuh dan menimpa pekerja.

Walaupun telah terjadi musibah yakni satu beton (*glider*) jembatan penyeberangan orang (JPO) ini terjatuh, pengerjaan jembatan penyeberangan orang (JPO) ini yang menjadi

bagian dari proyek Tol Bocimi dan proyek tol tersebut tidak akan terganggu. Dengan tergulirnya *glider* JPO, menurut Manajer HRD PT Waskita Karya Affan Riswan tidak akan mempengaruhi pelaksanaan pembangunan tol tersebut. Saat kejadian tersebut berlangsung, seharusnya dilokasi proyek tidak ada orang karena pekerja sudah saatnya pulang. Untuk kedepannya masalah ini harus lebih ditingkatkan tingkat kedisiplinan kerja dan pengawasan yang kontinyu. Dari sejumlah kasus kecelakaan kerja yang terjadi pada proyek infrastruktur yang dikerjakan oleh PT Waskita Karya (Persero) Tbk, terungkap bahwa girder yang digunakan memiliki ukuran non-standar. Direktur Operasi II PT Waskita Karya (Persero) Tbk Nyoman Wirya Adnyana telah menjelaskan bahwa ukuran standar sebuah girder yaitu sepanjang 40 meter, dan Ia mengaku, adanya kelalaian dalam proses pemasangan girder non standar tersebut.

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dalam rangka menciptakan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas maka sangat dibutuhkan sekali penerapan disiplin kerja yang tinggi. Oleh karena itu, suatu organisasi (perusahaan) ini harus menciptakan disiplin kerja yang tinggi dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Kedisiplinan amat penting. Mungkin disiplin bukanlah merupakan selalu kunci utama untuk memecahkan suatu persoalan. Namun, apapun solusinya, disiplin amat berperan agar solusi utama itu bisa berjalan. Disiplin bekerja yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan.

Guna meningkatkan kedisiplinan karyawan dalam bekerja perlu menggunakan metode 5S, secara historis berasal dari manajemen Jepang yang awalnya diterapkan dalam Toyota Production System (TPS) yang menggunakan 5 kata dalam bahasa Jepang, berawal dari huruf S (Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu dan Shitsuka).

Dari sejumlah kasus kecelakaan kerja yang terjadi pada proyek infrastruktur yang dikerjakan oleh PT Waskita Karya (Persero) Tbk, terungkap bahwa girder yang digunakan memiliki ukuran non-standar. Direktur Operasi II PT Waskita Karya (Persero) Tbk Nyoman Wirya Adnyana telah menjelaskan bahwa ukuran standar sebuah girder yaitu

sepanjang 40 meter, dan ia mengaku, adanya kelalaian dalam proses pemasangan girder non standar tersebut. Untuk kedepannya masalah ini harus lebih ditingkatkan tingkat kedisiplinan kerja dan pengawasan yang kontinyu.

DAFTAR PUSTAKA

Abdurrahman Fathoni (2006:172), Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia, PT Rineke Cipta, Jakarta

Buhler, Patricia. 2007. *Alpha Teach Yourself, Management Skills*. Jakarta: Prenada Media Group

<https://www.liputan6.com/news/read/3104573/jembatan-penyabrangan-tol-bocimi-runtuh-1-pekerja-tewas>

Hasibuan, Malayu.S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara

<https://artikel.rumah123.com/tol-bocimi-yang-seksi-bagi-kawasan-bogor-ciawi-sukabumi-42790#ycaoGBIRZuH2Wp8g.99>

T.Hani Handoko (1994:2009), Manajemen Personalia & Manajemen Sumber Daya Manusia, BPFE Yokyakarta