

ANALISIS PENERAPAN SISTEM SANKSI DALAM MENINGKATKAN KEDISIPLINAN PEGAWAI DINAS KEPEMUDAAN DAN KEOLAHRAGAAN PROVINSI SUMATERA UTARA

Yudi Fakhru Rozi¹, Nuri Aslami²

¹Mahasiswa, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Indonesia

Korespondensi Penulis :

¹yudifakhrul@gmail.com, ²nuriaslami@uinsu.ac.id

Abstract

The study aims to assess the effectiveness of the implementation of disciplinary measures in improving employee compliance in the Dinas Kepemudaan and Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara. Disciplinary measures are considered as tools that can motivate employees to comply with regulations and procedures that have been established. The research method involves surveys and data analysis from various sources, including interviews with employees and direct observations of the implementation of disciplinary measures. Qualitative analysis is used to evaluate the impact of disciplinary measures on employee compliance. The results of the study show that the implementation of disciplinary measures has a positive effect on employee compliance, as there is an increase in adherence to regulations and procedures. Key factors such as transparency, consistency, and fairness in the imposition of disciplinary measures contribute to the effectiveness of the system. This study provides valuable insights for organizations to optimize the implementation of disciplinary measures as a strategy to improve employee compliance. Implications from the study can help decision-makers design and implement more effective disciplinary measures, strengthen employee compliance culture in the workplace, and ultimately increase organizational performance as a whole.

Keywords : Sanctions, Discipline

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi efektivitas penerapan sistem sanksi dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai di lingkungan Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara. Sistem sanksi dianggap sebagai instrumen yang dapat memotivasi pegawai untuk patuh terhadap aturan dan prosedur yang telah ditetapkan. Metode penelitian ini melibatkan survei dan analisis data dari berbagai sumber, termasuk wawancara dengan pegawai dan observasi langsung terkait kebijakan dan implementasi sistem sanksi. Analisis kualitatif digunakan untuk mengevaluasi dampak penerapan sistem sanksi terhadap tingkat kedisiplinan pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan sistem sanksi memiliki pengaruh positif

terhadap kedisiplinan pegawai, dengan adanya peningkatan kepatuhan terhadap aturan dan prosedur organisasi. Faktor-faktor seperti transparansi, konsistensi, dan keadilan dalam pemberian sanksi menjadi kunci dalam meningkatkan efektivitas sistem ini. Penelitian ini memberikan wawasan yang berharga bagi manajemen organisasi untuk mengoptimalkan penerapan sistem sanksi sebagai strategi dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai. Implikasi praktis dari temuan ini dapat membantu pengambil kebijakan dalam merancang dan mengimplementasikan sistem sanksi yang lebih efektif, memperkuat budaya kedisiplinan di lingkungan kerja, dan pada akhirnya, meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kata Kunci : Sanksi, Kedisiplinan

PENDAHULUAN

Kedisiplinan pegawai menjadi unsur krusial dalam mencapai tujuan dan meningkatkan efisiensi kerja suatu organisasi. Dalam konteks ini, sistem sanksi dianggap sebagai salah satu mekanisme yang dapat mendorong dan memotivasi pegawai untuk mematuhi aturan dan prosedur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Dalam rutinitas sehari-hari di lingkungan kerja, seringkali terjadi tantangan terkait kekurangan kedisiplinan, yang dapat berdampak negatif pada operasional yang efisien dan pencapaian sasaran organisasi.

Menurut Hasibuan (2014:193), kedisiplinan didefinisikan sebagai kesadaran dan kesiapan seseorang untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Sastrohardiwiryo (2002:130) menggambarkan kedisiplinan sebagai sikap yang mencakup penghormatan, penghargaan, ketaatan, dan kesetiaan terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, serta kesiapan untuk melaksanakannya tanpa menolak menerima sanksi jika melanggar tugas dan wewenang yang diberikan. Viethzal (2004:443) menyatakan bahwa disiplin yang baik mencerminkan tanggung jawab yang besar terhadap tugas yang ditetapkan, menumbuhkan gairah dan semangat dalam bekerja, serta mencapai tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat pada umumnya. Afandi (2016) mengemukakan disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan manajer untuk meningkatkan kesadaran dan kemauan masyarakat untuk mengubah perilakunya serta menaati seluruh kebijakan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Mulianto (2006) mendeskripsikan disiplin kerja sebagai peraturan dan tata tertib kerja yang harus dipatuhi. Sementara itu, Simamora (2006) menyebut bahwa disiplin adalah rangkaian yang memeriksa atau menghukum anggota karena tidak sesuai kebijakan dan prosedur.

Lingkungan kerja yang teratur memberikan dasar yang kokoh untuk membentuk budaya kerja yang produktif dan efisien. Oleh karena itu, penelitian mengenai

implementasi sistem sanksi dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai menjadi relevan, terutama dalam situasi di mana organisasi berupaya secara terus-menerus untuk meningkatkan kinerja dan daya saingnya.

Pada beberapa kasus, kurangnya kedisiplinan pegawai dapat dipicu oleh berbagai faktor seperti pemahaman yang kurang terhadap aturan, keleluasaan norma, atau bahkan kebijakan yang tidak konsisten dalam menanggapi pelanggaran. Oleh karena itu, analisis penerapan sistem sanksi dianggap penting untuk mengevaluasi efektivitasnya dalam menanggapi pelanggaran kedisiplinan, sekaligus memberikan kontribusi pada upaya menciptakan lingkungan kerja yang lebih teratur, terkendali, dan berorientasi pada pencapaian hasil.

Dengan menyadari pentingnya kedisiplinan pegawai sebagai dasar kesuksesan organisasi, penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki sejauh mana penerapan sistem sanksi dapat berfungsi sebagai instrumen yang efektif dalam memotivasi pegawai untuk patuh terhadap aturan organisasi. Analisis ini diharapkan dapat memberikan pemahaman mendalam mengenai dampak sistem sanksi terhadap kedisiplinan pegawai, dengan tujuan akhir meningkatkan kinerja dan prestasi keseluruhan organisasi.

Menurut Mangkunegara (2006:130), sanksi dianggap sebagai ancaman hukuman yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai yang melanggar, menjaga kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku, dan memberikan pembelajaran kepada pelanggar. Menurut Howard Becker melihat sanksi sebagai hasil dari label atau stereotip yang dilekatkan pada individu atau kelompok tertentu oleh masyarakat. Sanksi dapat bersifat formal (dari institusi resmi) atau informal (dari masyarakat umum). Menurut Robert K. Merton membedakan antara sanksi konformitas (reward untuk kepatuhan), sanksi inovasi (kreativitas yang mendapat reward), sanksi ritualisme (pengabaian tujuan dengan tetap mengikuti aturan), sanksi retreatisme (menarik diri dari tujuan dan norma), dan sanksi deviance (hukuman untuk pelanggaran norma). Pengertian sanksi dapat bervariasi tergantung pada konteks dan perspektif ilmu pengetahuan atau disiplin ilmu yang digunakan untuk menganalisisnya. Secara umum, sanksi mencakup berbagai bentuk hukuman atau penghargaan yang diberikan oleh masyarakat atau lembaga-lembaga sosial untuk mendukung atau menegakkan norma-norma yang berlaku.

TINJAUAN TEORITIS

Sanksi

Sanksi adalah suatu konsep yang umumnya merujuk pada konsekuensi atau hukuman yang diberikan sebagai tanggapan terhadap pelanggaran atau pelaksanaan norma, aturan, atau hukum. Berikut adalah pengertian sanksi menurut beberapa ahli :

Veithzal Rivai dan Ella Jauvani (2014) mengatakan sanksi mengacu pada sebuah keputusan hukuman disiplin yang diterapkan oleh ketua organisasi terhadap pegawai yang tidak sesuai peraturan disiplin yang telah disepakati. Dalam perspektif Mangkunegara (2000:130), "punishment" merupakan ancaman pidana yang bersifat untuk mengevaluasi kinerja yang melanggar, menjaga ketaatan terhadap peraturan yang disepakati, dan memberikan pembelajaran. Definisi yang dikemukakan oleh Ivancevich, Konopaske, dan Matteson, seperti diuraikan oleh Gania (2006:226), menyatakan bahwa "punishment" diartikan sebagai tindakan yang menghasilkan dampak yang tidak baik dari perilaku tertentu. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa sanksi hukuman adalah konsekuensi yang diterima oleh pelanggar sesudah mendapatkan peringatan dan hibauan sebelumnya sebagai upaya untuk mengubah sikap dan perilaku guna menjaga penegakan aturan kedisiplinan. Menurut Hart, sanksi adalah alat kontrol sosial yang digunakan oleh masyarakat untuk menegakkan norma-norma atau aturan-aturan yang ada. Sanksi dapat berupa sanksi positif (reward atau hadiah) atau sanksi negatif (hukuman atau penalti). Menurut Max Weber sanksi adalah sebagai bagian dari otoritas atau kekuasaan yang digunakan oleh pihak berwenang untuk menegakkan aturan atau norma. Sanksi dapat bersifat legal, ekonomis, atau sosial.

Menurut Mangkunegara (2006:130), sanksi dianggap sebagai ancaman hukuman yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai yang melanggar, menjaga kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku, dan memberikan pembelajaran kepada pelanggar. Menurut Howard Becker melihat sanksi sebagai hasil dari label atau stereotip yang dilekatkan pada individu atau kelompok tertentu oleh masyarakat. Sanksi dapat bersifat formal (dari institusi resmi) atau informal (dari masyarakat umum). Menurut Robert K. Merton membedakan antara sanksi konformitas (reward untuk kepatuhan), sanksi inovasi (kegiatan yang mendapat reward), sanksi ritualisme (pengabaian tujuan dengan tetap mengikuti aturan), sanksi retreatisme (menarik diri dari tujuan dan norma), dan sanksi deviance (hukuman untuk pelanggaran norma). Pengertian sanksi dapat bervariasi tergantung pada konteks dan perspektif ilmu pengetahuan atau disiplin ilmu yang digunakan untuk menganalisisnya. Secara umum, sanksi mencakup berbagai bentuk hukuman atau penghargaan yang diberikan oleh masyarakat atau lembaga-lembaga sosial untuk mendukung atau menegakkan norma-norma yang berlaku.

Kedisiplinan

Menurut Hasibuan (2014:193), kedisiplinan didefinisikan sebagai kesadaran dan kesiapan seseorang untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Sastrohardiwiryo (2002:130) menggambarkan kedisiplinan sebagai sikap yang mencakup penghormatan, penghargaan, ketaatan, dan kesetiaan terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, serta

kesiapan untuk melaksanakannya tanpa menolak menerima sanksi jika melanggar tugas dan wewenang yang diberikan. Viethzal (2004:443) menyatakan bahwa disiplin yang baik mencerminkan tanggung jawab yang besar terhadap tugas yang ditetapkan, menumbuhkan gairah dan semangat dalam bekerja, serta mencapai tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat pada umumnya. Afandi (2016) mengemukakan disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan manajer untuk meningkatkan kesadaran dan kemauan masyarakat untuk mengubah perilakunya serta menaati seluruh kebijakan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Mulianto (2006) mendeskripsikan disiplin kerja sebagai peraturan dan tata tertib kerja yang harus dipatuhi. Sementara itu, Simamora (2006) menyebut bahwa disiplin adalah rangkaian yang memeriksa atau menghukum anggota karena tidak sesuai kebijakan dan prosedur.

Sedarmayanti (2010) menegaskan disiplin merupakan prasyarat untuk mengoreksi atau menghukum pegawai yang melanggar kebijakan dan prosedur yang ditetapkan organisasi. Disiplin dianggap sebagai sebuah usaha yang menjamin pekerjaan pegawai selalu dilaksanakan sesuai dengan kebijakan dan undang-undang yang berlaku. Hasibuan (2013) menyatakan bahwa disiplin merupakan tugas operasional manajemen sumber daya manusia yang keenam dan fungsi operasional terpenting. Semakin baik kedisiplinan karyawan Anda, maka akan meningkat pula prestasi kerjanya yang dapat dicapai. Tanpa adanya kedisiplinan dari pegawai, sulit untuk mendapatkan hasil yang optimal bagi perusahaan. Nawawi berpendapat yang dikutip dari Hartatik (2014), disiplin adalah tindakan untuk mencegah perbuatan yang tidak sesuai dengan kesepakatan bersama dalam melakukan kegiatan sehingga hukuman individu atau kelompok dapat dihindari. Hasibuan (2005) berpendapat, disiplin ialah kenyataan dan kemauan individu untuk menaati segala peraturan perusahaan dan norma sosial yang berjalan, dan tanpa disiplin yang baik dari para pegawai maka suatu organisasi bisnis tidak akan mampu mencapai hasil yang optimal. Singodimedjo (Sutrisno, 2009) berpendapat, disiplin dapat diartikan sebagai ketersediaan dan kerelaan untuk mematuhi segala kebijakan dan peraturan yang dipercaya di sekitarnya. Tingkat disiplin yang baik dari karyawan akan mendukung percepatan pencapaian tujuan perusahaan, sedangkan tingkat disiplin yang menurun akan menjadi hambatan dan melambatkan pencapaian tujuan perusahaan. Hasibuan (2016:193) menyatakan bahwa kedisiplinan merupakan fungsi operatif dalam manajemen sumber daya manusia yang tidak kalah penting. Semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi pula pencapaian prestasi kerja. Instansi atau perusahaan yang kurang memiliki disiplin yang baik akan menghadapi kesulitan dalam mencapai hasil yang optimal.

Berdasarkan perspektif para ahli, dapat disimpulkan bahwa dalam konteks penelitian ini, konsep kedisiplinan kerja mencakup kesadaran dan tanggung jawab

pegawai terhadap tugas yang mereka jalankan sebagai bagian dari struktur organisasi. Aspek ini tercermin dalam sikap mental dan perilaku individu maupun kelompok, yang mencakup ketaatan dan kepatuhan terhadap aturan serta norma yang berlaku.

METODE PENELITIAN

Untuk melakukan penelitian mengenai analisis penerapan sistem sanksi dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai dinas kepemudaan dan keolahragaan Provinsi Sumatera Utara, peneliti memakai metode kualitatif dikarenakan bersifat deskriptif dan melakukan analisa.

Selain itu, penelitian kualitatif adalah sebuah penelitian yang didasarkan pada metodologi yang berfokus pada fenomena sosial. Dan bersifat deskriptif yaitu menjelaskan pemaparan dengan kata yang jelas dan terperinci.

HASIL DAN PEMBAHASAN

PEMBAHASAN

Berdasarkan wawancara diketahui kedisiplinan para pegawai, yaitu :

1. 16 Januari 2023
 - a. Bidang Pembudayaan Olahraga (hadir 8, alfa 1)
 - b. Bidang Layanan Kepemudaan (hadir 6, izin 2, alfa 1)
 - c. Bidang Peningkatan Prestasi Olahraga (hadir 5, izin 3)
 - d. Bidang Sarana dan Prasarana (hadir 3, izin 2, alfa 3)
2. 23 Januari 2023
 - a. Bidang Pembudayaan Olahraga (hadir 9)
 - b. Bidang Layanan Kepemudaan (hadir 7, izin 1, alfa 1)
 - c. Bidang Peningkatan Prestasi Olahraga (hadir 6, izin 1, alfa 2)
 - d. Bidang Sarana dan Prasarana (hadir 3, izin 4, alfa 1)
3. 30 Januari 2023
 - a. Bidang Pembudayaan Olahraga (hadir 7, izin 2)
 - b. Bidang Layanan Kepemudaan (hadir 7, alfa 2)
 - c. Bidang Peningkatan Prestasi Olahraga (hadir 6, izin 1, absen 1)
 - d. Bidang Sarana dan Prasarana (hadir 4, izin 3, alfa 1)
4. 6 Februari 2023
 - a. Bidang Pembudayaan Olahraga (hadir 9)
 - b. Bidang Layanan Kepemudaan (hadir 7, izin 2)
 - c. Bidang Peningkatan Prestasi Olahraga (hadir 6, izin 1, alfa 1)
 - d. Bidang Sarana dan Prasarana (hadir 5, izin 2, alfa 1)
5. 13 Februari 2023

- a. Bidang Pembudayaan Olahraga (hadir 8, izin 1)
- b. Bidang Layanan Kepemudaan (hadir 6, izin 2, alfa 1)
- c. Bidang Peningkatan Prestasi Olahraga (hadir 7, izin 1)
- d. Bidang Sarana dan Prasarana (hadir 5, izin 3)

HASIL PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa penerapan sanksi masih kurang baik dalam memberikan efek jera bagi pegawai yang tidak disiplin, baik itu ketika apel pagi masih terdapat beberapa pegawai yang tidak mengikutinya dan ketika jam kerja juga masih ada beberapa pegawai yang keluar. Di samping itu pimpinan Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara Bapak Baharuddin Siagian, S.H, M.SI sudah memberikan contoh yang baik, pernyataan ini sesuai dengan pandangan Hasibuan (2005) mengenai penilaian kedisiplinan, yang menyebutkan teladan dari pimpinan memainkan peran krusial dalam menentukan tingkat kedisiplinan karyawan. Pimpinan menjadi contoh yang diikuti oleh bawahan-bawahannya. Jika pimpinan menunjukkan disiplin, karyawan juga akan mengikuti dengan disiplin. Sebaliknya, jika pimpinan tidak menunjukkan disiplin, karyawan juga cenderung tidak disiplin. Oleh karena itu, penting bagi pimpinan untuk selalu menunjukkan sikap disiplin sebagai contoh bagi karyawan. Dan Kadispora Provinsi Sumatera Utara juga menegaskan kepada para pegawai mengenai disiplin lebih ditingkatkan lagi agar sesuai dengan visi dan misi dari instansi tersebut, yaitu membantu dan mengayomi masyarakat Provinsi Sumatera Utara.

KESIMPULAN

Merujuk pada pembahasan di atas, dapat disimpulkan bahwa penerapan sistem sanksi di Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara masih kurang baik sehingga tingkat kedisiplinan pegawai Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara juga masih kurang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2016). *Concept & Indicator : Human Resources Management For Management Research*. Yogyakarta : Deepublish.
- Hasibuan, Malayu. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Hasibuan, & Malayu S. P 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT.BumiAksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosolakarya Offset.
- Mayasari, D., & Supriyanto, S. (2016). Analisis Pengendalian Persediaan Bahan Baku Menggunakan Metode EOQ (Economic Order Quantity) pada PT. Suryamas Lestari Prima. *Jurnal Bis-A: Jurnal Bisnis Administrasi*, 5(1), 26-32.
- Sedarmayanti.2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasidan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*.Bandung; PT Refka Aditama.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sindu Mulianto, dkk, *Panduan Lengkap Supervisi Diperkaya Perspektif Syariah*, Jakarta:PT Elex Media Komputindo, 2006.
- S.P,Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.