

ANALISIS UPAYA PENINGKATAN KINERJA MELALUI PEMBERIAN SANKSI DISIPLIN PADA PETUGAS SATPOL PP KOTA BEKASI

Dhea Perdana Coenraad
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pasundan, Bandung
Email: dhea@stiepas.ac.id

Abstract

This research is motivated by the large number of PP municipal police officers in Bekasi City who have not performed their duties properly and in accordance with applicable regulations including many officers who do not heed discipline which results in violations of the norms of the applicable rules so that the impact on the performance of the officers concerned . in this study the authors want to see the extent of the effectiveness of sanctions given to performance improvements that occur in Bekasi City Satpol PP Officers. The method that the authors do is a quantitative research method with different test analysis. The conclusion that I get is that giving disciplinary sanctions to officers who commit disciplinary violations will improve the performance of officers.

Keywords: performance, disciplinary sanctions, discipline.

Abstrak

Penelitian ini dilatar belakangi karena banyaknya petugas satpol PP di Kota Bekasi yang masih belum menjalankan tugas dengan baik dan sesuai aturan yang berlaku diantaranya masih banyak petugas yang tidak mengindahkan kedisiplinan yang berujung pada pelanggaran-pelanggaran dari norma aturan yang berlaku sehingga berdampak pada kinerja petugas yang bersangkutan. dalam penelitian ini penulis ingin melihat sejauh mana efektifitas sanksi yang diberikan kepada peningkatan kinerja yang terjadi pada Petugas Satpol PP Kota Bekasi. Metode yang penulis lakukan adalah metode penelitian kuantitatif dengan analisis uji beda. Kesimpulan yang penulis dapatkan adalah bahwa pemberian sanksi disiplin kepada petugas yang melakukan pelanggaran disiplin akan meningkatkan kinerja petugas.

Kata Kunci : kinerja, sanksi disiplin, disiplin.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan asset terbesar yang dimiliki suatu organisasi dimana sumber daya manusia menjadi modal utama suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu di era modern saat ini setiap organisasi memiliki agenda khusus terhadap peningkatan sumber daya manusia yang dimilikinya diantaranya adalah dengan berupaya meningkatkan kinerja yang dimiliki oleh sumber daya manusia yang terdapat dalam organisasi tersebut.

Sumber daya manusia di era modern saat ini menjadi factor kunci keberhasilan suatu organisasi sehingga dalam perkembangannya SDM mendapat porsi yang lebih besar dibandingkan pada bidang lainnya. Tidak mengherankan bagian SDM terus berupaya memodifikasi dan mencari cara yang paling efektif dalam proses meningkatkan kinerja sumber daya manusia yang dimilikinya. Beragam cara dilakukan dari mulai memberikan agenda pelatihan, transfer pegawai dan juga pemberian sanksi pada sumber daya manusia yang tidak mampu mencapai performa terbaiknya hal itu semata-mata sebagai upaya utama dalam meningkatkan sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi tersebut dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut.

Menurut Mathis & Jackson (2011) sumber daya manusia merupakan suatu rancangan berbagai sistem formal dalam perusahaan maupun organisasi yang berfungsi untuk menjaga agar penggunaan bakat dan minat manusia dapat digunakan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan tersebut secara efektif dan efisien. Berdasarkan argument pendapat diatas jelas bahwa sumber daya manusia yang berkualitas merupakan sarana utama dalam mencapai tujuan organisasi sehingga pada dasarnya setiap organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas sehingga dapat memiliki kinerja yang tinggi.

Kinerja merupakan sesuatu hal yang sangat penting terlebih sumber daya manusia saat ini sangat diharapkan memiliki kinerja yang tinggi dan mampu menjawab tantangan jaman sehingga dalam aplikasinya setiap anggota dalam suatu organisasi diharapkan memiliki kinerja yang superior sehingga mampu berpartisipasi aktif dalam upaya organisasi mencapai tujuannya.

Salah satu organisasi yang menuntut anggota memiliki kinerja yang tinggi adalah Satuan Pamong Praja atau yang lebih dikenal sebagai Satpol PP sebagai salah satu garda utama dalam menciptakan keindahan dan ketertiban suatu kota maka setiap anggota satpol PP diharapkan memiliki kinerja yang prima dan mampu memberikan kontribusi nyata dalam penegakan aturan di salah satu wilayah Kota maupun Kabupaten di Negara Indonesia ini.

Satpol PP sebagai petugas lapangan dan bersinggungan langsung dengan masyarakat diharapkan mampu memberikan pelayanan yang optimal dan mengedepankan sisi humanis nya dalam setiap penegakan aturan disiplin yang diterapkan oleh suatu Kota atau Kabupaten. Oleh karenanya kinerja mereka sebagai salah satu ujung tombak pemerintah daerah dalam menegakan aturan perlu terus ditingkatkan dan mampu memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat.

Pada kenyataannya sampai saat ini masih kerap kali dijumpai petugas Satpol PP yang belum bekerja secara optimal baik dari segi Tindakan dilapangan dan juga Tindakan disiplin diri yang berimbas pada tidak maksimalnya kinerja mereka saat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya seperti dalam upaya pemerinta daerah dalam Untuk memenuhi harapan masyarakat dalam upaya memberikan perlindungan dan ketertiban masyarkat secara luas, dimana hal ini menjadi tantangan tersendiri bagi kelembagaan pemerintah daerah, khususnya Lembaga Satpol PP itu sendiri yang dalam hal ini merupakan tugas pokok dan fungsinya. Sebagai mana organisasi lainnya Satpol PP perlu didukung oleh kualitas sumber daya optimal yang cerdas dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan fungsinya tersebut, anggaran operasional, dan sarana prasarana Satpol PP yang sesuai dengan kebutuhan Lembaga yang bersangkutan.

Sumber daya manusia, anggaran operasional, dan sarpras aparat merupakan sisi lemah terutama yang berkenaan dengan kemampuan skill dan manajerial petugas, khususnya dalam pemahaman pendalaman pengetahuan indikator aspek hukum dalam menjalankan tugas-tugas di lapangan. Sehingga tidak jarang banyak petugas Satpol PP yang dalam menjalankan tugasnya bekerja diluar prosedur yang ditetapkan sehingga menimbulkan pertentangan dari masyarakat dan juga kelompok tertentu.

Hal ini diduga karena adanya kekurangan terutama dalam ketersediaan sumber daya manusia yang maksimal belum dapat dipenuhi dalam sistem perekrutan aparat yang sesuai dengan kebutuhan dan juga sesuai dengan harapan masyarakat. Belum adanya standar layanan minimal sampai dengan saat ini menyulitkan ruang gerak petugas Satpol PP dalam melaksanakan tugasnya seain itu dukungan organisasi pun dinilai masih belum sepenuhnya optimal.

Sistem tata kelola dan tata kerja kelembagaan yang ada masih belum sepenuhnya bersinergis dari hulu hingga hilir, di mana dalam menempatkan petugas Satpol PP sebagai ujung tombak dalam menyelesaikan suatu permasalahan pada sisi hilirnya, tanpa pelibatan proses sejak awal sehingga pada akhirnya menimbulkan permasalahan-permasalahan yang tidak diharapkan. Untuk mengoptimalkan kinerja Satpol PP perlu dibangun suatu kelembagaan yang mampu mendukung terwujudnya kondisi daerah yang tenteram, tertib, dan teratur. Penataan

kelembagaan Satpol PP tidak hanya mempertimbangkan kriteria kepadatan jumlah penduduk suatu daerah, tetapi juga beban tugas dan tanggung jawab yang diemban, seperti budaya, sosiologi, serta risiko keselamatan Satpol PP itu sendiri. Untuk itu perlu adanya peningkatan sumber daya manusia bagi pegawai Satpol PP terutama dalam hal penguasaan kedisiplinan kerja yang tinggi sehingga tidak ada lagi petugas yang bekerja melanggar aturan yang berlaku atau SOP dilapangan sehingga citra Satpol PP menjadi semakin baik.

Faktor peningkatan sumber daya manusia pada kelembagaan satpol PP ini pun menjadi sorotan pemerintah Kota Bekasi dimana dalam upaya peningkatan kinerja dan fungsi Satpol PP agar lebih berkualitas dan mampu berdaya saing tinggi sehingga mampu membantu pemerintah Daerah dan Kota untuk menciptakan ketertiban dan keindahan Kota Bekasi itu sendiri. Dalam analisis lebih jauh penulis melihat bahwa pada kenyataannya dan aplikasinya dilapangan masih kerap dijumpai petugas Satpol PP yang bekerja dibawah standar kinerja yang diharapkan dimana banyak tugas dan tanggung jawabnya yang tidak terlaksana secara maksimal sebagai gambaran dalam upaya pemerintah Bekasi dalam menerapkan K4 tentang PKL dimana dalam penegakannya melibatkan anggota Satpol PP tersebut terlihat masih banyak kendala-kendala yang dihadapi dan kurang berjalan lancar hal ini diduga karena kinerja Satpol PP dalam upaya menertibkan belum sepenuhnya berhasil hal ini dikarenakan adanya kecenderungan kinerja anggota Satpol PP belum bekerja dan memiliki kinerja yang mumpuni hal ini terlihat dari fakta-fakta dilapangan.

Dari banyak permasalahan yang terjadi permasalahan yang paling menonjol dan sering sekali dilakukan oleh anggota Satpol PP adalah masalah kedisiplinan dimana banyak sekali pelanggaran-pelanggaran dari mulai pelanggaran ringan hingga berat yang terjadi dan dilakukan oleh anggota Satpol PP dilapangan sehingga hal itu memancing reaksi sebagian masyarakat dan membuat image dari Satpol PP sendiri menjadi kurang baik. Sebagai penegak Lembaga yang berperan aktif dalam menjaga dan menertibkan pelaksanaan aturan-aturan daerah sudah selayaknya anggota Satpol PP Kota Bekasi harus memiliki tingkat disiplin yang tinggi sehingga diharapkan tidak ada bentuk pelanggaran-pelanggaran kedisiplinan yang dilakukan oleh para anggotanya.

Dalam upaya mengurangi pelanggaran disiplin tersebut diantaranya pemerintah Bekasi dan juga Lembaga Satpol PP sendiri sudah menerbitkan aturan-aturan yang berupa sanksi ringan hingga sanksi berat kepada setiap anggota Satpol PP yang melakukan pelanggaran namun pada kenyataannya hal itu belum sepenuhnya efektif. Oleh karenanya diperlukan suatu acuan sanksi disiplin yang tegas dan mampu memberikan efek jera dan meningkatkan kinerja para anggota yang melanggar tersebut agar lebih baik dan berkinerja tinggi.

Oleh karenanya dalam penelitian ini penulis ingin melihat sejauh mana efektifitas sanksi disiplin yang diberikan dalam meningkatkan kinerja anggota satpol PP Kota Bekasi dalam rangka peningkatan kinerja anggota Satpol PP Kota Bekasi. Penulis dalam hal ini tergerak untuk mengakomodir dan melanjutkan penelitian-penelitian yang sebelumnya pernah dilakukan yang berkaitan dengan sanksi disiplin seperti pada penelitian yang dilakukan oleh Fitria & Hardianti (2019) yang membuktikan pengaruh pemberian hukuman terhadap kinerja karyawan.

Dari beberapa penelitian yang dilakukan pada umumnya lebih cenderung melihat dampak sanksi disiplin pada responden siswa tetapi dalam penelitian ini penulis ingin melihat sejauh mana pengaruh sanksi disiplin ini diterapkan pada Satpol PP sebagai upaya Lembaga dalam meningkatkan kinerja anggota nya selain itu dalam penelitian ini lebih menitikberatkan pada sanksi disiplin yang bagaimana yang memberikan respon positif dalam hal ini meningkatkan kinerja Satpol PP di Kota Bekasi tersebut.

TINJAUAN PUSTAKA

Disiplin Kerja

Dengan mematuhi peraturan yang berlaku dalam organisasi, diharapkan dapat memperbaiki dan meningkatkan kinerja yang dimiliki individu tersebut. Aturan yang ada dalam sebuah organisasi biasanya tercermin dalam suatu tindakan disiplin (Thaief & Baharuddin, 2015) Selanjutnya Jika pegawai dapat melaksanakan kewajibannya dengan baik, maka kinerja yang dimiliki oleh pegawai akan lebih baik dan berkualitas dari sebelumnya. Kinerja bisa diketahui hanya jika individu atau kelompok individu tersebut mempunyai kriteria keberhasilan yang ditetapkan. Kriteria keberhasilan ini berupa tujuan-tujuan atau target-target tertentu yang hendak dicapai. Tanpa ada tujuan atau target, kinerja seseorang atau organisasi tidak mungkin dapat diketahui karena tidak ada tolok ukurnya (Mathis & Jackson, 2011). Menurut Hadian (2019) dikatakan bahwa kedisiplinan adalah salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi. Kedisiplinan akan mempengaruhi kinerja pegawai dalam organisasi.

Sanksi Pelanggaran Kerja

Pelanggaran kerja adalah setiap ucapan, tulisan, perbuatan seorang pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur oleh pimpinan organisasi. Sanksi pelanggaran kerja adalah hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh pimpinan organisasi kepada pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur pimpinan organisasi. Menurut Rivai & Sagala (2011:831), ada beberapa tingkatan dan jenis sanksi pelanggaran kerja yang umumnya berlaku dalam suatu organisasi yaitu:

- a. Sanksi pelanggaran ringan dengan jenis seperti teguran lisan, teguran tertulis, pernyataan tidak puas secara tertulis.
- b. Sanksi pelanggaran sedang dengan jenis seperti penundaan kenaikan gaji, penurunan gaji, penundaan kenaikan pangkat.
- c. Sanksi pelanggaran berat dengan jenis seperti penurunan pangkat, pemecatan.

Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Mangkunegara (2011:67) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mathis & Jackson (2011) kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa Inggris adalah performance, kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Wu, Hoque, Bacon & Bou Llusar (2015) kinerja adalah hasil dari suatu pekerjaan yang telah dilakukan, baik berupa fisik atau material maupun non fisik atau non material. Menurut Rivai & Sagala (2011) kinerja merupakan tingkatan pencapaian hasil atas tugas tertentu yang dilaksanakan.

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian dilakukan di Kota Bekasi obyek penelitian ini adalah anggota Satpol PP Kota Bekasi. Tempat penelitian adalah kantor Satpol PP Kota Bekasi.

Data yang diperoleh adalah menggunakan data sekunder dari bagian sumber daya manusia di Lembaga Satpol PP Kota Bekasi. Dalam hal ini populasi penelitian adalah semua anggota Satpol PP yang mendapatkan sanksi hukuman pelanggaran disiplin baik dari sanksi ringan sedang hingga pada sanksi berat.

Analisis data dengan uji beda dengan Uji beda t-test digunakan untuk menentukan apakah dua sampel yang tidak berhubungan memiliki nilai rata-rata yang berbeda. Uji beda t-test dilakukan dengan cara membandingkan perbedaan antara dua nilai rata-rata dengan standar error dari perbedaan rata-rata dua sampel.

Standar error perbedaan dalam nilai rata-rata terdistribusi secara normal. Dapat disimpulkan bahwa uji beda t-test adalah membandingkan rata-rata dua grup yang tidak berhubungan satu dengan yang lainnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan pada hasil pengujian dapat diketahui sebagai berikut:

Tabel 1. Sanksi Ringan Terhadap Kinerja Anggota Satpol PP

Paired Samples Correlations									
			N	Correlation	Sig.				
Pair 1	Sanksi Ringan & Kinerja		10	.707	.022				
Paired Samples Test									
		Paired Differences							
					95% Confidence Interval of the Difference				
		Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	Lower	Upper	t	df	Sig. (2-tailed)
Pair 1	Sanksi Ringan - Kinerja	-.62200	.42666	.13492	-.92722	-.31678	-4.610	9	.001

Sumber: Olah data 2019

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan paired t test dalam uji beda dengan derajat kesalahan 5% (0,05) dapat dijelaskan sebagai berikut : korelasi menunjukkan besarnya hubungan antara sanksi ringan dengan peningkatan kinerja berada pada skor 0,707 atau berada rentang skor yang tinggi artinya hubungan pemberian sanksi ringan terhadap anggota berpotensi kuat meningkatkan kinerja anggota Satpol PP Kota Bekasi. Dari hasil mean yang menunjukkan -0,62200 memiliki artian jika sanksi ringan diberikan kepada anggota Satpol PP yang melanggar sanksi pelanggaran disiplin ringan maka ada kecenderungan meningkatkan kinerja mereka.

Tabel 2. Sanksi Sedang Terhadap Kinerja Anggota Satpol PP

Paired Samples Correlations									
				N	Correlation		Sig.		
Pair 1	Sanksi Sedang & Kinerja			15	.548		.035		
Paired Samples Test									
		Paired Differences							
					95% Confidence Interval of the Difference				
		Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	Lower	Upper	t	df	Sig. (2-tailed)
Pair 1	Sanksi Sedang - Kinerja	-.57000	.46153	.11917	-.82559	-.31441	-4.783	14	.000

Sumber: Olah data 2019

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan paired t test dalam uji beda dengan derajat kesalahan 5% (0,05) dapat dijelaskan sebagai berikut : korelasi menunjukkan besarnya hubungan antara sanksi sedang dengan peningkatan kinerja berada pada skor 0,548 atau berada rentang skor yang cukup tinggi artinya hubungan pemberian sanksi ringan terhadap anggota berpotensi cukup kuat meningkatkan kinerja anggota Satpol PP Kota Bekasi. Dari hasil mean yang menunjukkan -0,57000 memiliki artian jika sanksi sedang diberikan kepada

anggota Satpol PP yang melanggar sanksi pelanggaran disiplin sedang maka ada kecenderungan meningkatkan kinerja mereka meskipun pada kategori yang cukup tinggi.

Tabel 3. Sanksi Berat Terhadap Kinerja Anggota Satpol PP

Paired Samples Correlations											
				N		Correlation		Sig.			
Pair 1		Sanksi Berat & Kinerja		15		.637		.011			
Paired Samples Test											
		Paired Differences									
					95% Confidence Interval of the Difference						
					Mean	Std. Deviation				Std. Error Mean	Lower
Pair 1	Sanksi Berat - Kinerja	- .35200	.30471		.07867		-.52074	-.18326	-4.474	14	.001

Sumber: Olah data 2019

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan paired t test dalam uji beda dengan derajat kesalahan 5% (0,05) dapat dijelaskan sebagai berikut : korelasi menunjukkan besarnya hubungan antara sanksi sedang dengan peningkatan kinerja berada pada skor 0,637 atau berada rentang skor yang tinggi artinya hubungan pemberian sanksi berat terhadap anggota berpotensi kuat meningkatkan kinerja anggota Satpol PP Kota Bekasi. Dari hasil mean yang menunjukkan -0,35200 memiliki artian jika sanksi berat diberikan kepada anggota Satpol PP yang melanggar sanksi pelanggaran disiplin berat maka ada kecenderungan meningkatkan kinerja mereka secara signifikan dan memiliki dampak yang kuat terhadap peningkatan kinerja.

KESIMPULAN

Jenis hukuman yang diberikan kepada pegawai yang melanggar kedisiplinan pada tingkat berat, sedang dan rendah dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kesemuanya pada umumnya berdampak signifikan terhadap peningkatan kinerja anggota Satpol PP Kota Bekasi namun dari Analisa yang penulis dapatkan sanksi ringan yang diberikan lebih cenderung optimal dan mendapat respon yang tinggi dalam meningkatkan kinerja anggota Satpol PP Kota Bekasi sedangkan sanksi sedang tidak terlalu berdampak pada peningkatan kinerja maka pemberian sanksi sedang harus dievaluasi dan ditingkatkan pola pemberian sanksinya agar lebih optimal dalam meningkatkan kinerja anggota Satpol PP Kota Bekasi.

REFERENSI

- Hadian, D. (2019). Effect Of Job Satisfaction On Work Discipline Mediated By Continuance Commitment. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 13(1), 17-24.
- Fitria, B. T., & Hardianti, D. R. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 13(1), 35-47.
- Mangkunegara, A. A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human Resource Management (edisi 10)*. Jakarta : Salemba Empat.
- Rivai, V., & Sagala, R. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.
- Thaief, I., & Baharuddin, A. (2015). Effect of training, compensation and work discipline against employee job performance. *Rev. Eur. Stud.*, 7, 23.
- Wu, N., Hoque, K., Bacon, N., & Bou Llusar, J. C. (2015). High-performance work systems and workplace performance in small, medium-sized and large firms. *Human Resource Management Journal*, 25(4), 408-423.