



Juhanperak
e-ISSN : 2722-984X
p-ISSN : 2745-7761

EFEKTIVITAS PEMBERIAN PUNISHMENT TERHADAP APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DI LINGKUNGAN KANTOR INSPEKTORAT KABUPATEN KUANTAN SINGINGI

HEL PANITA

Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Islam Kuantan Singingi
Jl. Gatot Subroto KM.7 Kebun Nenas, Desa Jake, Kab. Kuantan Singingi
Email: helpanita16052019@gmail.com

Abstarct

This research was conducted at the Inspectorate Office of Kuantan Singingi Regency. This study aims to determine the effectiveness of giving punishment to ASN at the Inspectorate Office of Kuantan Singingi Regency. To find out how effective the application of Punishment to State Civil Apparatus (ASN) is to change their behavior/performance in the Kuantan Singingi Regency Inspectorate Office for the better or not. The problem of this research is that the Inspectorate is less than optimal in giving Punishment to ASN, namely the lack of the type or level of punishment applied by the Office of the Inspectorate of Kuantan Singingi Regency to employees, especially ASN so that discipline is not going well, especially in the use of time during office hours. As for the informants in this study were as many as 10 people. This study uses a survey method with a qualitative descriptive level using purposive sampling technique. Data collection techniques were carried out using the methods of Observation, Interview, Documentation, Triangulation. The data analysis method used in this research is data reduction, data presentation, conclusion drawing/verification. Based on the results of research in the field, it can be seen that the Effectiveness of Giving Punishment to ASN in the Inspectorate Office of Kuantan Singingi Regency has been going well.

Keywords: *Effectiveness, Giving Punishment to ASN*

Abstrak

Penelitian ini dilakukan di Kantor Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efektivitas pemberian punishment terhadap ASN di kantor Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi. Untuk mengetahui seberapa efektif penerapan Punishment terhadap Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk mengubah perilaku/kinerjanya di lingkungan Kantor Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi bisa menjadi lebih baik atau tidak. Permasalahan penelitian ini yaitu Inspektorat kurang optimal dalam memberikan Punishment terhadap ASN yaitu kurangnya jenis atau tingkat hukuman yang diterapkan oleh kantor Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi terhadap para pegawai terutama ASN sehingga kedisiplinan kurang berjalan baik terutama dalam penggunaan waktu pada jam masuk kantor. Adapun yang menjadi informan dalam penelitian ini adalah sebanyak 10 orang. Penelitian ini menggunakan metode survey dengan tingkat deskriptif kualitatif dengan menggunakan teknik purposive sampling. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan metode Observasi, Wawancara, Dokumentasi,



Triangulasi. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Reduksi Data, Penyajian Data, Penarikan Kesimpulan/Verifikasi. Berdasarkan hasil penelitian dilapangan dapat diketahui bahwa Efektivitas Pemberian Punishment Terhadap ASN di Lingkungan Kantor Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi sudah berjalan dengan baik.

Kata Kunci : Efektivitas, Pemberian Punishment Terhadap ASN

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam perkembangan zaman saat ini, berbagai macam aspek keunggulan dibutuhkan oleh setiap organisasi dalam rangka mencapai tujuannya. Sebuah organisasi atau perusahaan sangat memerlukan adanya suatu potensi dan kekuatan internal yang kokoh dalam rangka menghadapi semua tantangan, hambatan serta perubahan yang ada. Hal ini dikarenakan organisasi yang maju dan berkembang setiap saat mampu mengatasi masalah dengan solusi yang tepat sesuai situasi dan kondisi yang ada.

Faktor utama yang dibutuhkan dalam rangka mewujudkan harapan organisasi tersebut adalah faktor sumber daya manusia. Sebuah perusahaan pasti menginginkan karyawan yang memiliki kinerja yang baik dan memotivasi diri secara terus menerus sehingga perusahaan akan mampu menjadi tempat bekerja yang dapat membuat karyawan semakin berkembang. Motivasi dan kinerja karyawan yang diberikan perusahaan akan sangat berguna untuk karyawan agar semakin percaya diri dan termotivasi untuk bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Terdapat berbagai cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan menggunakan cara yang tepat akan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan adalah dengan memberikan penghargaan (*reward*) saat karyawan dapat mencapai tujuannya dan sanksi (*punishment*) ketika karyawan lalai dalam pekerjaannya.

Punishment adalah sanksi yang diterima oleh seseorang karyawan karena kemampuannya dalam menjalankan atau melaksanakan pekerjaan tidak sesuai yang diperintahkan. (Irham Fami, 2016:60).

Punishment yaitu digunakan untuk memotivasi karyawan supaya kinerja dapat berjalan secara maksimal. *Punishment* diterapkan dengan tujuan memelihara peraturan yang berlaku agar segala tugas dan tanggung jawab dapat terlaksana dengan baik. (Suryadilaga, et al, 2016:158).

Sanksi/ *Punishment* bertujuan untuk mendisiplinkan setiap karyawan agar bertindak sesuai peraturan-peraturan dan tata cara perilaku yang telah ditetapkan perusahaan. Pada beberapa kondisi tertentu, penggunaan sanksi dapat lebih efektif untuk mengubah perilaku pegawai yaitu dengan mempertimbangkan waktu, intensitas, jadwal, klarifikasi, dan impersonalitas (yang tidak bersifat pribadi).

Inspektorat merupakan unsur pengawas pemerintahan daerah yang dipimpin oleh inspektur yang didalam melaksanakan tugasnya bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah dan kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah di tingkat Provinsi. Inspektur daerah mempunyai tugas membantu Kepala Daerah melakukan pembinaan dan mengawasi pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantu oleh perangkat daerah.



Di tingkat Kabupaten Inspektorat disebut dengan Inspektorat Kabupaten dimana dalam urusan pemerintahan daerah yaitu perumusan kebijakan teknis bidang pengawasan dan fasilitasi pengawasan, pelaksanaan pengawasan internal terhadap kinerja dan keuangan melalui audit, revidu, evaluasi, pemantauan, asistensi dan kegiatan pengawasan lainnya, melaksanakan pengawasan untuk tujuan tertentu atas penugasan Kepala Daerah, penyusunan laporan hasil pengawasan, pelaksanaan administrasi daerah, pelaksanaan tugas lain yang diberikan bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

Sebagai Aparatur Pengawasan Internal Pemerintah (APIP), Inspektorat daerah memiliki peran dan posisi yang sangat strategis baik ditinjau dari aspek dan fungsi-fungsi manajemen maupun dari segi pencapaian misi dan visi serta program-program pemerintah.

Dalam upaya pencapaian Visi dan Misi serta program pemerintahan tersebut, Aparatur Pengawasan Internal Pemerintah (APIP) di tuntut untuk lebih berintegritas, disiplin, sesuai dengan tuntutan peraturan perundang-undangan yang berkenaan dengan Aparatur Sipil Negara (ASN), maka dalam rangka mewujudkan ASN yang bersih dan tidak terlepas di lingkungan Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi, menerapkan suatu kiat/ cara dalam upaya pengawasan ASN dengan cara pemberian punishment.

Adapun sanksi pelanggaran kerja adalah hukuman disiplin yang dijatuhkan pimpinan organisasi kepada ASN yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur pimpinan organisasi. *Punishment* yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah hukuman yang diberikan kepada Aparatur Sipil Negara (ASN) khusus di lingkungan Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi yang melanggar atau tidak mematuhi peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah daerah bahkan Negara ada.

Dengan adanya hal ini penulis ingin membuktikan benar tidaknya suatu Instansi akan berhasil dalam melaksanakan tanggung jawabnya dan lebih berkembang dengan baik dengan diterapkannya punishment disebuah Instansi. Oleh karena itu penulis ingin meneliti dengan judul : **Efektivitas Pemberian Punishment Terhadap Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Lingkungan Kantor Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan diatas maka penulis merumuskan permasalahan yang akan dibahas yaitu “Apakah penerapan Punishmet mampu mengubah perilaku Aparatur Sipil Negara (ASN) yang ada di lingkungan Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi ?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan yang akan dicapai oleh penulis dalam penelitian adalah Untuk mengetahui seberapa efektif penerapan punishment terhadap Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk merubah perilaku/kinerjanya di lingkungan kantor Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi.

1.4. Manfaat Penelitian

Secara Teoritis dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang bermanfaat sebagai bahan masukan bagi Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia tentang bagaimana Efektivitas Pemberian *Punishment*



terhadap Aparatur Sipil Negara (ASN) yang timbul dari penelitian ini khususnya di Lingkungan Kantor Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi. Secara Praktis dari hasil penelitian ini diharapkan mampu menambah wawasan dan ilmu pengetahuan mengenai system *Punishment* terhadap Aparatur Sipil Negara (ASN) disuatu instansi dan menjadikan salah satu sumbangan pemikiran bagi pihak yang membutuhkan.

LANDASAN TEORI

Teori/Konsep Administrasi Negara

Teori/Konsep Efektivitas

Efektivitas adalah ukuran berhasil tidaknya pencapaian tujuan suatu organisasi mencapai tujuannya. Apabila suatu oraganisasi mencapai tujuan maka organisasi tersebut telah berjalan dengan efektif. Indikator efektivitas menggambarkan jangkauan akibat dan dampak (*outcome*) dari keluaran (*output*) program dalam mencapai tujuan program. Semakin besar kontribusi output yang dihasilkan terhadap pencapaian tujuan dan sasaran yang ditentukan, maka semakin efektif proses kerja suatu unit organisasi. (Mardiasmo, 2017:134).

Teori/Konsep Sanksi (*Punishment*)

Punishment adalah sanksi yang diterima oleh seorang karyawan karena ketidak mampuannya dalam mengerjakan atau melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan. Setiap pekerjaan yang dibebankan pada seorang karyawan adalah sesuai dengan ketentuan yang ditegaskan diawal sekali ketika karyawan tersebut bekerja diperusahaan tersebut, terutama pada saat karyawan menandatangani perjanjian kesanggupan ia untuk bersedia bekerja sesuai dengan perintah dari SK (Surat Keputusan) yang digariskan tersebut.

Menurut Rivai dan Sagala, 2011:450 jenis-jenis *punishment* dapat diuraikan seperti berikut:

Hukuman ringan berupa teguran lisan kepada pegawai yang bersangkutan dan teguran tertulis. Adapun jenis hukuman ringan diantaranya yaitu Teguran lisan kepada karyawan yang bersangkutan, Teguran tertulis dan Pernyataan tidak puas secara tidak tertulis.

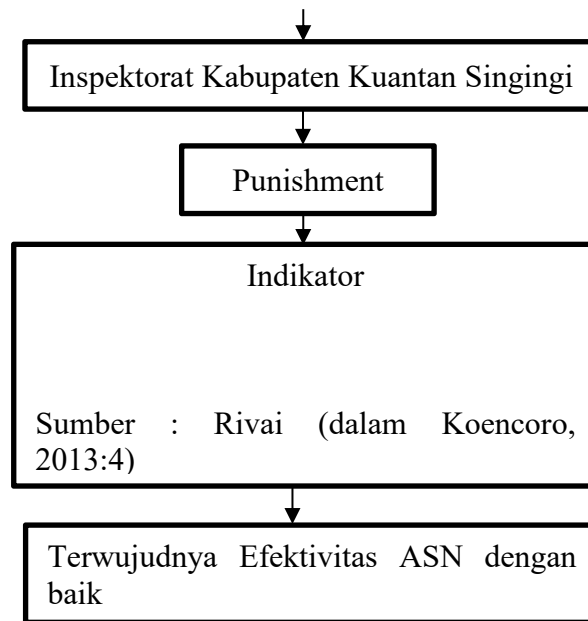
Hukuman sedang berupa penundaan kenaikan gaji yang sebelumnya telah direncanakan. Adapun jenis hukuman sedang antara lain Penundaan kenaikan gaji yang sebelumnya telah direncanakan sebagaimana karyawan lain, Penundaan gaji yang besarnya disesuaikan dengan peraturan perusahaan dan Penundaan kenaikan pangkat atau promosi.

Hukuman berat, berupa penurunan pangkat atau demosi, pemutusan hubungan kerja sebagai karyawan diperusahaan. Adapun jenis hukuman berat antara lain Penurunan pangkat atau demosi, Pembebasan dari jabatan, Pemberhentian kerja atas permintaan karyawan yang bersangkutan, dan Pemutusan hubungan kerja sebagai karyawan diperusahaan.

Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1 : Kerangka Pemikiran

Organisasi



Sumber : Modifikasi Penelitian Tahun 2021

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian survey dengan tingkat deskriptif atas fenomena yang ada dengan menggunakan analisa data Kualitatif. Penelitian Kualitatif salah satu metode penelitian yang bertujuan menangkap arti secara mendalam pada suatu peristiwa atau masalah bukan tuntuk membuktikan adanya peristiwa/masalah. (Cresswel, 2017:164).

Informan Penelitian adalah orang-orang yang dapat memberikan informasi. Adapun yang menjadi focus penelitian adalah sebanyak 10 orang informan. Pada penelitian ini penentuan informan dipilih secara *purposive sampling* yaitu teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan dan tujuan tertentu. Perimbangan tjuan tertentu di maksud adalah sumber data atau orang yang dianggap paling tahu tentang apa yang diharapkan. (Sugiyono, 2017:96).

Metode Pengumpulan Data yang digunakan yaitu Observasi, Wawancara, Serta Dokumentasi. Sedangkan Metode Analisis Data menggunakan Metode Kualitatif dan Triangulasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian lapangan telah diperoleh bebrbagai informasi dari berbagai macam informan mengenai Efektivitas Pemberian *Punishment* Terhadap Aparatur Sipil Negara (ASN) di Lingkungan Kantor Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi dapat yaitu dari indikator Hukuman Ringan bahwa Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi dalam penerapan Hukuman Ringan ini, pimpinan hanya menerapkan beberapa jenis hukuman kepada para ASN maupun bagi Non ASN yakni berupa teguran lisan, teguran tertulis dan pernyataan tidak puas secara tertulis. Dalam pemberian hukuman ini kepada para ASN maupun



Juhanperak

e-ISSN : 2722-984X

p-ISSN : 2745-7761

Non ASN dalam masa pimpinannya sebagai seorang pemimpin, Inspektur sudah bisa mengubah pegawai menjadi baik. Dan dalam Indikator Hukuman Sedang bahwa Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi belum menerapkan jenis hukuman ini bagi para ASN karena dalam Indikator Ringan sudah bisa membuat para ASN jera dengan kesalahan yang mereka lakukan. Akan tetapi jika diterapkannya jenis hukuman Sedang maupun Berat oleh pimpinan maka sebagian besar ASN tersebut setuju, dikarenakan bisa membuat para ASN lebih disiplin lagi dalam bekerja dan bisa membuat para pegawai jera dengan kesalahan yang mereka buat, juga hukuman ini adalah salah satu hukuman disiplin pegawai. Dan dalam Indikator Hukuman Berat penerapan jenis hukuman berat ini belum diterapkan di Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi. Karena dengan adanya hukuman ringan sebagai salah satu jenis hukuman yang ada di Inspektorat sudah mampu membuat para pegawai menyelesaikan tugasnya dengan cukup baik meskipun ada keterlambatan dalam melakukan pekerjaan maupun dalam segi waktu kehadiran yang sebagian masih bermasalah. Akan tetapi dari keseluruhannya cukup baik terutama dalam tanggung jawab dalam pekerjaannya. Para pegawai Inspektorat baik itu yang Aparatur Sipil Negara (ASN) maupun Non ASN sebagian besar pengawainya sangat cekatan dalam penempatan yang namaya disiplin dalam bekerja maupun dalam penggunaan waktu dalam bekerja.

Dalam hal ini mengenai Efektivitas Pemberian Punishment Terhadap Aparatur Sipil Negara (ASN) di Lingkungan Kantor Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi dengan membahas 3 Indikator penting yaitu Indikator Hukuman Ringan, Indikator Hukuman Sedang, dan Indikator Hukuman Berat, bahwa Inspektorat dalam memberikan *punishment* terhadap ASN berjalan dengan baik. Meskipun Inspektorat hanya menerapkan 1 jenis hukuman saja yaitu Hukuman Ringan. Akan tetapi dengan adanya hukuman ringan ini Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi sudah mampu mengubah perilaku/kinerja para ASN maupun Non ASN menjadi lebih baik.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian lapangan mengenai efektivitas pemberian *punishment* terhadap Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan kantor Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi dapat diketahui bahwa pemberian *punishment* terhadap ASN di Lingkungan Kantor Inspektorat berjalan dengan baik.

SARAN

Bagi Pimpinan Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi diharapkan pimpinan mampu dan selalu mengawasi terhadap kinerja para pegawai supaya Visi dan Misi Instansi dapat terwujud dan terlaksana dengan baik untuk dimasa yang akan datang dan bagi instansi lebih bisa menambah jenis *punishment* lagi dan tidak hanya sekedar Hukuman Ringan saaja



Juhanperak
e-ISSN : 2722-984X
p-ISSN :2745-7761

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Abidillah, Candra, S.Pd., M.Pd. 2019. Metode Penelitian. Pamulang :UNPAM PRESS*
- Anwar, Prabu Mangkunegara. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.*
- Anggara, Sahya. 2012. Ilmu Administrasi Negara. Bandung: cv Pustaka*
- Dessler, Gary. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.*
- Dr. Kamsir. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Depok: PT. Rajagrafinda Persada.*
- Drs. H. Inu Kencana Syafiee, M. Si, 2013. Sistem Administrasi Negara. Jakarta: PT Bumi Aksara*
- Drs.H. M. Yani, SH. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Mitra Wacana Media*
- Fahmi, Irham.2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta.*
- Fahmi, Irham.2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta cv.*
- Hasibuan, Melayu. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.*
- Handoko. T. Hani. 2018. Manajemen. Yogyakarta: BPEE*
- Moleong, L. J. 2017. Metode Penelitian Kualitatif. Jakarta: Grasindo*
- Mardiasmo. 2017. Efisiensi dan Efektivitas. Jakarta: Andy.*
- Nur Yanto. 2015. Pengantar Hukum Administrasi Negara Indonesia. Jakarta: Mitra Wacana Media.*

PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN



Juhanperak
e-ISSN : 2722-984X
p-ISSN : 2745-7761

Peraturan Bupati Kuantan Singingi Nomor 24 Tahun 2016 Tentang Kedudukan,
Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Inspektorat
Kabupaten Kuantan Singingi

Peraturan Menteri Dalam Negeri nomor 5 Tahun 2017 Tentang Pedoman
Nomenklatur Perangkat Daerah Provinsi Riau dan Daerah Kabupaten/Kota