

PEMBINAAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI KUNCI SUKSES DALAM MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

M. FHAIDIL ALIF HAFID*¹, DANIAL RAHMAN²

¹Mahasiswa Pascasarjana Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, Indonesia

²Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Al-Chaeriyah Mamuju, Indonesia

*Corresponding Email: muhammadfhaidilalifhafid@gmail.com

Abstract: *Work Discipline Development as a Key to Success in Human Resource Management*

Discipline is a critical attribute to instill in every individual, both within and outside of organizations. Work discipline can be a key to success in human resource management. This article aims to elucidate the importance of work discipline development as a key to success in human resource management. The article is described using library research with a qualitative approach. The data processed are derived from various sources, including books, journal articles, and previous studies. The analytical technique used is descriptive analysis of various integrated sources. This research reveals that the approach to work discipline should be tailored to the individual's condition and specific employee situation. The application of preventive, corrective, and progressive discipline in this context represents different approaches that can be effectively integrated to prevent, correct, and address violations sustainably. The study introduces the concept that work discipline encompasses various aspects, including adherence to job descriptions, dress code, and workplace maintenance, which are often overlooked in previous literature. This emphasizes the need for a more holistic view of work discipline beyond mere punctuality.

Keywords: *Work Discipline, Employee Discipline, Discipline Development.*

Abstrak: *Pembinaan Disiplin Kerja sebagai Kunci Sukses dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*

Kedisiplinan merupakan hal penting untuk ditanamkan dalam diri setiap individu, baik di dalam maupun di luar organisasi. Kedisiplinan dalam bekerja dapat menjadi kunci keberhasilan dalam manajemen sumber daya manusia. Artikel ini bertujuan untuk menguraikan pentingnya pembinaan disiplin kerja sebagai kunci sukses dalam manajemen sumber daya manusia. Artikel ini dideskripsikan dengan menggunakan penelitian kepustakaan (*library research*) melalui pendekatan kualitatif. Data yang diolah merupakan hasil penelusuran dari berbagai sumber, seperti buku, artikel jurnal, dan hasil kajian sebelumnya. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif terhadap berbagai sumber yang dipadukan. Penelitian ini mengungkapkan bahwa pendekatan pendisiplinan kerja harus disesuaikan dengan kondisi individu dan situasi spesifik pegawai. Penerapan disiplin preventif, korektif, dan progresif dalam konteks ini merupakan pendekatan yang berbeda dapat diintegrasikan secara

efektif untuk mencegah, memperbaiki, dan menangani pelanggaran secara berkelanjutan. Studi ini memperkenalkan konsep bahwa disiplin kerja melibatkan berbagai aspek, termasuk disiplin dalam *job description*, penggunaan pakaian kerja, dan perawatan lingkungan kerja, yang sering kali terabaikan dalam literatur sebelumnya. Ini menekankan perlunya pandangan yang lebih holistik mengenai disiplin kerja daripada sekadar ketepatan waktu hadir.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Disiplin Pegawai, Pembinaan Disiplin.

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan proses yang dilakukan dalam menciptakan prosedur formal pada suatu organisasi untuk menjamin penggunaan potensi manusia secara efektif dan efisien demi mencapai tujuan organisasi (Abdullah, 2017). Peningkatan ketahanan organisasi akan memberikan manfaat bagi individu, tim, kelompok, bahkan organisasi secara keseluruhan apabila pengelolaan sumber daya manusia diterapkan dengan baik (Pahira & Rinaldy 2023). Hal ini karena pegawai merupakan aset paling penting yang dimiliki oleh organisasi. Van Mok Er & Rahman (2019) menyatakan bahwa sumber daya manusia mempunyai peran yang utama dalam setiap kegiatan organisasi karena merekalah menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan sistem organisasi.

Manajemen sumber daya manusia merupakan konsep dan praktik pengelolaan manusia sebagai subjek dalam organisasi. Dalam sudut pandang Islam, manajemen sumber daya manusia berfokus pada perilaku manusia, yaitu aktivitas individu yang disebut sebagai khalifah duniawi (Samsuni, 2020). Alat utama untuk mengelola seluruh sumber daya di bumi ini adalah sumber daya manusia. Hal ini karena Allah menjadikan manusia sebagai khalifah di bumi. Dengan demikian, sudah menjadi tugas manusia untuk mengelola bumi dan sumber daya alamnya demi kemaslahatan seluruh makhluk hidup, termasuk manusia, hewan, dan alam semesta secara keseluruhan. Penjelasannya adalah semua ciptaan Tuhan di alam semesta ini dibuat dengan tujuan untuk memajukan kesejahteraan manusia. Hal ini sangat jelas ditegaskan oleh Allah dalam al-Qur'an Surah al-Jatsiyah ayat 13:

وَسَخَّرَ لَكُمْ مَّا فِي السَّمَاوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ جَمِيعًا مِّنْهُ إِنَّ فِي ذَلِكَ لَآيَاتٍ لِّقَوْمٍ يَتَفَكَّرُونَ

Terjemahnya:

Dia telah menundukkan (pula) untukmu apa yang ada di langit dan apa yang ada di bumi semuanya (sebagai rahmat) dari-Nya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kebesaran Allah) bagi kaum yang berpikir (Kementerian Agama RI, 2013).

Sumber daya manusia yang berkualitas tinggi sangat penting bagi kemampuan organisasi untuk memenuhi visi dan tujuannya (Rani *et al.*, 2016). Sumber daya manusia merupakan kekuatan utama di balik seluruh operasi organisasi, baik sebagai operator, pengelola, produsen, dan perancang setiap sistem dalam organisasi, mereka mewakili aset organisasi yang paling berharga (Aula *et al.*, 2022; Van Mok Er & Rahman, 2019; Akilah & Rahman, 2020). Suatu organisasi dikatakan mampu mempertahankan eksistensinya dan tetap bisa bersaing dengan organisasi lainnya ketika memiliki kualitas sumber daya manusia. Hal ini akan memungkinkannya untuk mengatasi permasalahan eksternal dengan lebih baik dan memastikan kelangsungannya dalam jangka panjang (Supriyadi *et al.*, 2020). Kapasitas dan kualitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan faktor penentu keberhasilannya. Diah *et al.* (2021) menjelaskan bahwa penggunaan orang-orang yang tepat dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia.

Pembinaan dalam konteks manajemen sumber daya manusia merupakan prosedur yang digunakan untuk mengatur, mengembangkan, dan mempertahankan mereka sebagai aset berharga di dalam organisasi. Pengembangan SDM berupaya membantu pegawai dalam mengembangkan keterampilan mereka, mengubah cara mereka mendekati masalah, dan membantu pencapaian tujuan perusahaan (Silaen *et al.*, 2022). Pengembangan di bidang ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni termasuk dalam pengembangan SDM, begitu pula pendampingan dan pelatihan instruktur dan tenaga pengajar lainnya, pendampingan mahasiswa dan lulusan, dan lain-lain (Iswanto, 2014).

Pengembangan SDM meliputi disiplin kerja, remunerasi pegawai, manajemen karir, evaluasi kinerja, pengembangan pegawai, dan hubungan kerja (Sodikin *et al.*, 2017). Disiplin kerja merupakan suatu kekuatan yang timbul dalam diri seorang pegawai yang mengarah pada adaptasi sukarela terhadap peraturan, kebijakan, etika kerja, dan perilaku (Spalagita, 2012). Disiplin kerja adalah suatu keadaan pengusaha mewajibkan atau mendorong pegawainya untuk bertindak dan melaksanakan segala tugas sesuai dengan peraturan perundang-undangan (Dwinanda *et al.*, 2023). Sementara itu, Shofwani & Hariyadi (2019) mengemukakan bahwa disiplin kerja merupakan sikap, perilaku, dan tindakan yang sesuai dengan kebijakan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Sikap seseorang terhadap sistem nilai budaya yang sudah ada dalam masyarakat merupakan asal muasal, tumbuh, dan berkembangnya disiplin. Disiplin pada hakikatnya berkembang dan timbul dari buah kesadaran manusia. Disiplin kerja jelas sangat diperlukan bagi seluruh karyawan atau sumber daya manusia dalam suatu organisasi.

Parianti & Arief (2022) menjelaskan bahwa salah satu hal yang harus dilakukan dalam suatu perusahaan untuk menciptakan suasana organisasi yang disiplin adalah dengan mengembangkan disiplin kerja di kalangan karyawannya. Lebih lanjut, Parianti & Arief (2022) menjelaskan bahwa ada beberapa strategi yang dapat digunakan untuk melaksanakan disiplin kerja, antara lain strategi pengawasan, disiplin diri, kemauan atasan yang disiplin, dan strategi pertimbangan awal. Penelitian yang dilakukan oleh Azwar & Abrian (2015) membuktikan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan cukup besar terhadap kinerja staf. Penelitian yang dilakukan oleh Panjaitan & Sianipar (2017), dengan menggunakan metodologi deskriptif kualitatif, menemukan bahwa disiplin pegawai mencakup tiga aspek faktor kepribadian: disiplin hasil identifikasi, disiplin hasil kepatuhan, dan disiplin hasil internalisasi. Akob *et al.*, (2021) juga membuktikan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh disiplin kerja dan pengawasan. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan aspek penting dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia. Oleh karena itu, artikel ini ditulis untuk memberikan informasi terkait dengan pentingnya pembinaan disiplin kerja pegawai sebagai kunci sukses keberhasilan manajemen sumber daya manusia.

METODE PENELITIAN

Artikel ini ditulis dengan menggunakan kajian kepustakaan digunakan untuk menyusun artikel ini. Penelitian kepustakaan merupakan suatu strategi pengumpulan data penelitian yang melibatkan pembuatan kerangka atau konsep dari buku, catatan, sumber, dan bahan lain yang selaras dengan topik penelitian yang akan dilakukan (Sugiyono, 2017; Ghony & Almanshur, 2012). Menurut Yusanto (2020), sumber data primer dan sekunder merupakan dua kategori sumber yang digunakan dalam penelitian.

Sumber data primer adalah data yang bersumber langsung dari item penelitian, sedangkan sumber data sekunder adalah informasi yang diperoleh secara langsung melalui perantara untuk memperkuat data primer. Buku, artikel jurnal, dan kajian penelitian sebelumnya yang relevan dengan topik artikel ini menjadi sumber data yang digunakan. Setelah itu, sumber-sumber ini diolah dan dianalisis untuk mengembangkan *state of the art*, untuk mengkarakterisasi, mengembangkan, dan mengidentifikasi temuan dari kajian atau penelitian sebelumnya. Analisis deskriptif terhadap temuan penelitian mengikuti proses membaca dan mencatat temuan-temuan penting sesuai dengan penekanan penelitian. Analisis ini berupaya memberikan pemahaman menyeluruh sesuai dengan fokus permasalahan, yaitu peningkatan disiplin kerja pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengertian dan Tujuan Disiplin Kerja

Setiap sumber daya manusia diwajibkan untuk mematuhi atau mematuhi semua peraturan yang berlaku saat ini dan yang telah ditetapkan sebelumnya. Mereka juga harus siap menanggung segala akibat jika mereka melanggar peraturan tersebut (Pranitasari & Khotimah, 2021). Partika dkk, (2020) menjelaskan bahwa sikap mengikuti dan menaati peraturan terkait itulah yang dimaksud dengan disiplin kerja. Pelanggaran terhadap aturan tersebut diikuti dengan sanksi yang akan diterapkan.

Disiplin kerja didefinisikan sebagai alat yang digunakan oleh manajer untuk berkoordinasi dengan karyawan (Sutrisno, 2014). Menurut Sumadhinata (2018), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu organisasi. Lebih lanjut, Zamora (2019) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku. Dame *et al.* (2021) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang secara teratur, tekun, terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Disiplin kerja adalah kesadaran karyawan untuk selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Pranitasari & Khotimah, 2021). Pada hakikatnya, pendisiplinan merupakan tindakan yang dilakukan karyawan dengan sikap tanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan, menekankan timbulnya masalah sekecil mungkin, dan mencegah berkembangnya kesalahan yang mungkin terjadi. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu sikap menghargai, patuh terhadap peraturan yang berlaku, baik peraturan yang tertulis ataupun tidak tertulis. Kedisiplinan dapat menjadi panutan bagi orang lain. Apabila di dalam suatu organisasi tidak menerapkan disiplin, hal tersebut dapat memengaruhi orang lain, seperti pegawai yang disiplin menjadi tidak disiplin. Sebaliknya, organisasi yang menerapkan kedisiplinan akan menjadikan pegawai yang tidak disiplin harus mengikuti peraturan yang ada sehingga pegawai tersebut akan menjadi disiplin.

Tujuan pengembangan disiplin kerja pegawai adalah untuk meningkatkan perilaku kerja dan meningkatkan produktivitas melalui pendidikan dan pelatihan. Tempat kerja atau organisasi tempat bekerja mempunyai kewajiban untuk menegakkan disiplin kerja di kalangan karyawannya guna meningkatkan kualitas hasil kerja (Sitepu & Surbakti, 2021). Dalam melakukan aktivitas kerja yang

bertujuan untuk membina disiplin kerja pegawai, penting untuk mempertimbangkan banyak unsur yang berdampak pada disiplin pegawai, seperti kurangnya kesadaran diri pegawai dan kurangnya tindak lanjut dari pengawasan (Parianti & Arief, 2022). Tujuan disiplin kerja sangat penting untuk dipahami. Menurut Rizki dan Suprajang (2017), tujuan disiplin kerja dibagi menjadi tujuan umum dan tujuan khusus.

Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan atau organisasi sesuai dengan motif perusahaan atau organisasi yang bersangkutan, baik hari ini maupun hari esok. Tujuan khusus disiplin kerja, yaitu: 1) agar para pegawai menaati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajer; 2) dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya serta mampu memberikan servis yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya; 3) dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya; 4) dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan; 5) pegawai mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka panjang maupun jangka pendek (Rizki & Suprajang, 2017).

Beberapa uraian yang telah dikemukakan memberikan pemahaman bahwa disiplin kerja menekankan perubahan pegawai dalam meningkatkan kesadaran untuk menaati norma sosial dan peraturan yang berlaku di dalam organisasi. Jika ketetapan organisasi diabaikan oleh sumber daya manusia, disiplin kerja yang dimiliki oleh sumber daya manusia tersebut tergolong buruk. Sebaliknya, sumber daya manusia yang menaati peraturan yang berlaku dalam organisasi mengindikasikan kondisi disiplin kerja yang baik.

Pembinaan Disiplin Kerja yang Beragam Melalui Pendekatan yang Tepat

Kegiatan pembinaan disiplin pegawai pada suatu instansi atau organisasi adalah hal yang tidak mudah dan perlu dukungan dari seluruh pegawai instansi tersebut. Semua kegiatan pendisiplinan harus bersifat mendidik (Sitepu & Surbakti, 2021). Pembinaan disiplin juga harus memerhatikan situasi dan kondisi sumber daya manusia yang menjadi objeknya. Dengan demikian, pendekatan disiplin kerja tidak dapat diterapkan secara monoton kepada semua pegawai karena setiap pegawai memiliki situasi dan kondisi yang berbeda. Menurut Agustini (2019), disiplin dalam instansi atau organisasi terbagi atas tiga jenis, yaitu disiplin preventif, korektif, dan progresif (Handoko, 2012; Agustini, 2019; Afandi, 2016).

Disiplin preventif merupakan disiplin yang bertujuan untuk mencegah pegawai berperilaku yang tidak sesuai dengan peraturan. Tindakan tersebut mendorong pegawai untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari instansi diusahakan agar pegawai tidak berperilaku negatif sehingga penyelewengan dapat dicegah. Tujuan utama langkah preventif ini adalah untuk mendorong disiplin diri pegawai. Keberhasilan pendisiplinan pegawai melalui pendekatan disiplin preventif terletak pada disiplin pribadi para pegawai di instansi. Dalam hal ini, terdapat tiga hal yang perlu mendapat perhatian manajemen di dalam penerapan disiplin pribadi, yaitu; 1) pegawai di instansi perlu didorong agar mempunyai rasa memiliki karena secara logika, seseorang tidak akan merusak sesuatu yang menjadi miliknya; 2) pegawai perlu diberi penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi; 3) pegawai didorong untuk menentukan sendiri cara-cara pendisiplinan diri dalam rangka ketentuan-ketentuan yang berlaku umum bagi seluruh pegawai di instansi.

Disiplin korektif adalah upaya penerapan disiplin kepada karyawan yang telah melakukan pelanggaran terhadap ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal dalam memenuhi standar yang telah ditetapkan. Disiplin korektif mencakup tindakan yang diambil setelah pelanggaran terjadi, baik dalam bentuk sanksi atau tindakan lain yang diterima oleh karyawan. Tujuan dari disiplin korektif adalah untuk mengembalikan karyawan ke tingkat disiplin yang diperlukan dan mencegah pelanggaran-pelanggaran yang sama terjadi kembali

Disiplin progresif adalah suatu kegiatan yang memberikan hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan. Disiplin progresif membantu karyawan untuk memperbaiki kesalahannya dan tidak akan mengulangi kesalahan yang sama apalagi kesalahan yang cukup fatal.

Deskripsi terkait dengan macam-macam disiplin kerja yang telah diuraikan memberikan kejelasan bahwa disiplin kerja sangat penting untuk ditanamkan pada setiap pegawai. Disiplin juga dapat menjadi alat pendorong supaya pegawai memiliki rasa saling memiliki satu dengan yang lain, sebagai penjelasan terkait hal yang perlu ditaati, dan sebagai penentu terhadap cara pendisiplinan diri guna untuk mematuhi ketentuan bagi seluruh pegawai. Pendisiplinan dapat dilakukan melalui tindakan preventif, korektif, maupun progresif, sesuai dengan kondisi organisasi dan sumber daya manusianya. Setiap pendekatan yang digunakan akan efektif jika penerapannya disesuaikan dengan tempatnya. Oleh karena itu, manajer dapat

menerapkan tindakan pendisiplinan secara beragam kepada setiap sumber daya manusia yang dimilikinya.

Berbagai Faktor yang Berpengaruh terhadap Disiplin Kerja

Timbulnya perilaku disiplin kerja tentunya mempunyai faktor yang dapat memengaruhinya. Dalam hal ini, pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh pegawai. Sampeliling (2015) mengemukakan bahwa kebiasaan disiplin ditentukan oleh pemimpin, baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun melalui contoh pribadi. Oleh karena itu, pemimpin harus memberikan kepemimpinan yang baik untuk mendapatkan pegawai yang mempunyai disiplin baik. Singodimedjo dalam (Sutrisno, 2014) mengemukakan bahwa terdapat beberapa faktor yang memengaruhi disiplin kerja pegawai, yaitu: 1) besar kecilnya pemberian kompensasi; 2) ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan; 3) ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan; 4) keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan; 5) ada tidaknya pengawasan pimpinan; 6) ada tidaknya perhatian kepada para karyawan; 7) diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Disiplin yang paling baik adalah disiplin diri. Kecenderungan orang normal adalah melakukan yang menjadi kewajibannya dan menepati aturan permainan yang ada. Suatu waktu orang mengerti yang dibutuhkan dari mereka, yaitu mereka diharapkan untuk selalu melakukan tugasnya secara efektif dan efisien dengan senang hati. Kini banyak mengetahui bahwa kemungkinan yang terdapat di balik disiplin adalah meningkatkan dan menghindarkan diri dari kemalasan (Sampeliling, 2015). Seorang pemimpin yang melakukan tugasnya dengan baik dapat berbuat banyak untuk menciptakan iklim kerja yang memungkinkan dalam menegakkan disiplin sebagai proses yang wajar. Para karyawan dapat menerima serta mematuhi peraturan dan kebijakan sebagai pelindung bagi keberhasilan pekerjaan dan kesejahteraan pribadi mereka.

Hasibuan (2017) memaparkan faktor-faktor yang dapat memicu timbulnya perilaku disiplin kerja pegawai sebagai, yaitu sebagai berikut:

1. Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Pada dasarnya, pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan agar disiplin dan bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaannya.
2. Kepemimpinan sangat memiliki peranan penting dalam menentukan kedisiplinan kerja karyawan karena pemimpin menjadi contoh bagi para anggotanya.
3. Kompensasi sangat berperan penting terhadap kedisiplinan kerja karyawan. Artinya, semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan, semakin baik

disiplin kerja karyawan. Begitu juga sebaliknya, karyawan bisa saja sulit bekerja dengan disiplin jika kebutuhan primer mereka tidak terpenuhi.

4. Sanksi yang semakin berat dapat membuat karyawan takut untuk melakukan tindakan indisipliner dan ketaatan karyawan terhadap peraturan perusahaan dapat semakin baik.
5. Pengawasan adalah tindakan yang paling efektif untuk mewujudkan disiplin kerja karyawan agar dapat mencapai tujuan perusahaan tersebut.

Faktor-faktor yang dapat memengaruhi disiplin kerja sesuai dengan penjelasan yang telah diuraikan jelas menggambarkan bahwa pemicu timbulnya perilaku disiplin kerja dari setiap pegawai itu dikembalikan kepada diri masing-masing pegawai. Namun, perlu diperhatikan terkait dengan tujuan dan kemampuan pegawai tersebut, kepemimpinan dari pimpinan perusahaan tersebut, kompensasi yang diberikan terhadap pegawai, sanksi yang akan diperoleh jika melanggar peraturan dari perusahaan, dan pengawasan juga menjadi komponen yang perlu diperhatikan guna untuk memicu timbulnya perilaku disiplin kerja. Dengan perilaku disiplin kerja yang baik dan memenuhi standar yang telah ditetapkan, tujuan organisasi diharapkan dapat tercapai dengan optimal.

Pelaksanaan Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja

Penerapan sanksi merupakan pemberlakuan hukuman disiplin yang diberikan pimpinan perusahaan atau organisasi kepada seorang karyawan apabila melakukan pelanggaran peraturan yang telah diatur oleh organisasi atau perusahaan (*Rivai et al., 2015*). Menurut Afandi (2018), penerapan sanksi merupakan suatu prosedur hukuman yang akan diberikan kepada karyawan sebagai akibat pelanggaran prosedur kerja yang telah disetujui dan disepakati bersama antara manajemen perusahaan dengan para karyawannya. Pengenaan sanksi kepada para pelanggar disiplin tergantung pada tingkat pelanggaran yang telah dilakukan. Sebagai contoh, pelanggaran disiplin berupa sering terlambat tentu lebih ringan sanksinya daripada sanksi yang dikenakan kepada karyawan yang sering mangkir tidak masuk kerja. Afandi (2018) lebih detail menjelaskan tentang indikator penerapan sanksi, di antaranya:

1. Komitmen perusahaan. Prosedur pembentukan peraturan dalam lingkungan kerja perusahaan melibatkan penerapan sanksi yang berguna untuk menciptakan kualitas dan kuantitas kerja.
2. Mencegah penyimpangan. Terbentuknya suatu prosedur yang diterapkan perusahaan tidak lain sebagai upaya agar karyawan menjalankan kewajiban sesuai dengan tanggung jawabnya.
3. Peringatan bagi karyawan. Terjadinya tindakan di luar kewenangan perusahaan akan berdampak pada kinerja perusahaan.

Organisasi atau perusahaan yang baik harus berupaya menciptakan peraturan atau tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh karyawan dalam organisasi (Pranitasari & Khotimah, 2021). Dengan dibuatnya tata tertib dari sebuah instansi atau organisasi, pegawai dapat diidentifikasi yang lalai atau melanggar aturan dan tata tertib yang berlaku. Peraturan atau tata tertib juga dapat lebih menekankan tercapainya tujuan dari organisasi secara efektif dan efisien. Disiplin bermanfaat untuk mendidik, mematuhi, dan menaati peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Disiplin kerja karyawan pada umumnya hanya diasumsikan sebagai disiplin tidak terlambat datang ke tempat kerja. Padahal, ada berbagai macam disiplin yang harus dijalani oleh pegawai dalam suatu perusahaan atau organisasi. Disiplin dalam mematuhi *job description*, disiplin dalam mematuhi aturan yang ditetapkan, disiplin dalam keteraturan dan ketetapan waktu kerja, disiplin dalam menggunakan pakaian kerja, disiplin menjaga dan merawat lingkungan kerja, disiplin dalam menjaga asset perusahaan dan disiplin dalam membuat laporan merupakan contoh lain dari disiplin yang diwajibkan dilakukan oleh setiap karyawan (Yuliantika, 2021). Karyawan yang tidak melakukan kewajiban dan melakukan perbuatan yang dilarang dianggap melakukan pelanggaran disiplin kerja. Dengan adanya pelaksanaan pemberian sanksi terhadap pelanggaran disiplin kerja pegawai, para pegawai diharapkan dapat lebih memerhatikan hal yang harus dikerjakan. Perlu juga untuk memahami bahwa segala tindakan dapat menimbulkan konsekuensi apabila dilakukan tidak sesuai dengan peraturan dan tata tertib yang berlaku pada perusahaan atau instansi tempat bekerja.

PENUTUP

Disiplin kerja merupakan aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia pada suatu organisasi. Setiap karyawan diharapkan untuk mematuhi peraturan yang telah ditetapkan dan siap menerima konsekuensi jika melanggar aturan tersebut. Disiplin kerja bukan hanya tentang kepatuhan terhadap peraturan, tetapi juga mencakup sikap tanggung jawab, keteraturan, dan kesediaan untuk meningkatkan perilaku kerja. Pendekatan disiplin yang efektif melibatkan tindakan preventif, korektif, dan progresif, yang disesuaikan dengan kondisi individu dan organisasi, guna mencegah pelanggaran dan memperbaiki perilaku yang sudah terjadi. Secara praktis, implementasi disiplin kerja memerlukan pendekatan yang bervariasi dan disesuaikan dengan kondisi individu dan situasi organisasi. Metode disiplin yang efektif termasuk tindakan preventif, korektif, dan progresif, yang harus diterapkan secara tepat untuk mencegah pelanggaran dan memperbaiki perilaku karyawan. Faktor-faktor seperti kompensasi, kepemimpinan, dan pengawasan juga

memainkan peran penting dalam membentuk dan mempertahankan disiplin kerja yang baik. Oleh karena itu, manajer perlu memahami dan mengadaptasi berbagai pendekatan dalam pembinaan disiplin kerja untuk memastikan efektivitas dalam meningkatkan produktivitas dan mencapai tujuan organisasi. Implementasi sanksi yang adil dan konsisten terhadap pelanggaran juga penting untuk memastikan bahwa semua karyawan memahami konsekuensi dari tindakan mereka, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih teratur dan produktif.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, H. (2017). Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. *Warta Dharmawangsa*, 51. <https://doi.org/10.46576/wdw.v0i51.243>
- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Akilah, F., & Rahman, D. (2020). Telaah Fungsional Konsepsi Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 10(2), 187–196. <https://doi.org/10.35673/ajmpi.v10i2.998>
- Akob, M., Akob, R. A., & Tanga, I. B. (2021). Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *YUME: Journal of Management*, 4(1), 235–248. <https://doi.org/10.37531/yum.v4i1.1012>
- Aula, S., Hanoum, S., & Prihananto, P. (2022). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Resiliensi Organisasi: Sebuah Studi Literatur. *Jurnal Sains Dan Seni*, 11(1), 143–148. <https://doi.org/10.12962/j23373520.v11i1.67483>
- Azwar, H., & Abrian, Y. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Grand Inna Muara Padang. *Home Economics and Tourism: A Social Sciences Journal*, 9(2), 1–16. <https://ejournal.unp.ac.id/index.php/jhet/article/view/4828>
- Dame, B., Rumawas, W., & Waworundeng, W. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Prisma Dana Sulawesi Utara. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 11(2), 77–84. <https://doi.org/10.35797/jab.v11.i2.77-84>
- Diah, Y. M., Siregar, L. D., & Saputri, N. D. M. (2021). Strategi Mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) Unggul dalam Tatanan Normal Baru bagi Pelaku UMKM di Kota Palembang. *Sricommerce: Journal of Sriwijaya Community Services*, 2(1), 67–76. <https://doi.org/10.29259/jscs.v2i1.32>
- Dwinanda, G., Zulhj, R. A. A., & Islam, M. F. (2023). Pengaruh Kompetensi Disiplin Kerja dan Etos Kerja Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 9(1), 61. <https://doi.org/10.35906/jurman.v9i1.1517>
- Ghony, M. D., & Almanshur, F. (2012). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jogjakarta:

- Ar-Ruzz Media.
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Press.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Iswanto, Y. (2014). Konsep Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). *EKMA4214/MODUL, 1*.
- Kementerian Agama RI. (2013). *Al-Qur'an dan Terjemahan*. Bandung: Mikhraj Khazanah Ilmu.
- Pahira, S. H., & Rinaldy, R. (2023). Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *COMSERVA: Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat, 3*(3), 810–817. <https://doi.org/10.59141/comserva.v3i03.882>
- Panjaitan, F., & Sianipar, G. (2017). Peningkatan Kompetensi ASN Melalui Sistem Informasi Sumber Daya Manusia, Pengembangan Karier dan Disiplin Kerja ASN, Serta Dampaknya terhadap Kinerja ASN di Instansi Pemerintah Kota Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis, 17*(2), 226–237. <https://doi.org/10.54367/jmb.v17i2.416>
- Parianti, A., & Arief, A. (2022). Faktor-Faktor yang Menunjang dalam Pembinaan Disiplin Kerja Pegawai pada Kantor Bkkbn Provinsi Sulawesi Selatan di Kota Makassar. *Journal Governance and Politics (JGP), 2*(1), 28–34. <https://e-journal.iyb.ac.id/index.php/jgp/article/view/243>
- Partika, P. D., Ismanto, B., & Rina, L. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Ekowisata Taman Air Tlatar Boyolali. *Jurnal Benefita, 5*(2), 308–323. <https://doi.org/10.22216/jbe.v5i2.5284>
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bont Technologies Nusantara. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen, 18*(1), 22–38. <https://doi.org/10.36406/jam.v18i01.375>
- Rani, S., Dharmayanti, G. C., & Adnyana, I. B. R. (2016). Strategi Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia pada Perusahaan Konstruksi PT. Jaya Kusuma Sarana Bali melalui Pendekatan Budaya Organisasi. *Jurnal Spektran, 4*(2), 46–54. <https://doi.org/10.24843/SPEKTRAN.2016.v04.i02.p06>
- Rivai, V., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktek*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Rizki, A., & Suprajang, S. E. (2017). Analisis Kedisiplinan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pada Karyawan PT Griya Asri Mandiri Blitar. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN), 2*(1), 49–56. <https://journal.stieken.ac.id/index.php/penataran/article/view/315>
- Sampeliling, A. (2015). Faktor-Faktor yang Berpengaruh terhadap Kedisiplinan Kerja Pegawai Bagian Umum dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Kinerja: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen, 12*(1), 1–17. <https://doi.org/10.29264/jkin.v12i1.14>
- Samsuni. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai-Nilai Islami*.

- Tarbiyah Islamiyah: Jurnal Ilmiah Pendidikan Agama Islam*, 10(1).
<https://doi.org/10.18592/jtipai.v10i1.3767>
- Shofwani, S. A., & Hariyadi, A. (2019). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Universitas Muria Kudus. *Jurnal Stie Semarang*, 11(1), 52–65. <https://doi.org/10.33747/stiesmg.v11i1.338>
- Silaen, N. R., Nurlaeli, A., Asir, M., Arta, I. P. S., Siregar, L. A., Mahriani, E., Umiyati, H., Haerana, H., Renaldi, R., Ahdiyati, M., Ahmad, D., Sihotang, R. B., Komalasari, I., & Widiyawati. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Perspektif, Pengembangan dan Perencanaan)*. Bandung: Widina Media Utama.
- Sitepu, C. N. B., & Surbakti, N. Y. B. (2021). Analisis Disiplin Kerja Pegawai dan Lingkungan Kerja Kantor Kepala Desa Banjarsari Kecamatan Ciawi Kabupaten Bogor. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(3), 217–226. <https://doi.org/10.55606/jurimea.v2i3.246>
- Sodikin, D., Permana, D., & Adia, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Paradigma Baru*. Jakarta: Salemba Empat.
- Spalagita, B. A. (2012). *Hubungan Antara Iklim Organisasi dengan Disiplin Kerja di Perum Bulog Sub Divisi Regional IV Wilayah Banyumas*. Universitas Muhammadiyah Purwokerto.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumadhinata, Y. E. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Non Edukatif di Salah Satu Universitas Swasta di Bandung. *Sustainable Competitive Advantage (SCA)*, 8(1), 1–13. https://www.academia.edu/111756674/Pengaruh_Disiplin_Kerja_Dan_Motivasi_Terhadap_Kinerja_Karyawan_Non_Edukatif_DI_Salah_Satu_Universitas_Swasta_DI_Bandung?uc-sb-sw=87790289
- Supriyadi, I., Khamdari, E., & Susilowati, F. (2020). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Perusahaan Konstruksi. *Orbith: Majalah Ilmiah Pengembangan Rekayasa Dan Sosial*, 16(1), 27–34. <https://doi.org/10.32497/orbith.v16i1.2065>
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Van Mok Er, L., & Rahman, D. (2019). Kinerja Pegawai (Analisis Komparatif Berdasarkan Gender) di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bone. *Manajemen Pendidikan*, 14(2), 137–143. <https://doi.org/10.23917/jmp.v14i2.9165>
- Yuliantika, F. (2021). *Penerapan Sanksi Disiplin Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Inti Guna Nabati Daw Group*. Riau: Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Yusanto, Y. (2019). Ragam Pendekatan Penelitian Kualitatif. *Journal of Scientific Communication (JSC)*, 1(1), 1–13. <https://doi.org/10.31506/jsc.v1i1.7764>
- Zamora, R. (2019). Kinerja: Lingkungan Kerja, Disiplin dan Stres Kerja pada PT Escotama Handal Batam. *Equilibria*, 6(2), 48–55. <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/equi/article/view/2240/1569>