

Analysis of Employee Work Discipline in The Office Sukasari Village, Sumedang

Deni Sahya¹, Solihin Royani², Wulan Ariani Damayanti³

^{1,2,3}Universitas Sebelas April Sumedang

denysahya@gmail.com, solihin86@stie11april-sumedang.ac.id, wulan@stie11april-sumedang.ac.id

Article Info

ABSTRACT

Keywords:

Employee Work
Discipline,
service quality

The focus of this study is to analyze how the implementation of Employee Work Discipline in Sukasari Sumedang Village Office. The purpose of this research is for work discipline and how to apply work discipline as well as obstacles and solutions. The design of this research using qualitative method that is descriptive by conducting direct observation, conducting interviews, collecting data in the form of documents. Researchers use qualitative methods with case study approach. Creswell in Sugiyono (2020:6) case study is one type of qualitative research, where researchers conduct an in-depth exploration of programs, events, processes, activities, against one or more people. According to Bejo Siswanto in Lijan Poltak Sinambela (2019:356) are indicators that affect work discipline including attendance frequency, level of vigilance, adherence to work standards, adherence to work rules and work ethic. The target of the informant that the researcher chose was the Village Head, Secretary, and Sukasari Village Employee. Based on the results of the interview, it was concluded that the work discipline at sukasari sumedang village office has been running optimally in accordance with the regulations applied organisasi. In addition, the implementation of employee work discipline is based on the basis of consideration in the form of prohibitions and obligations applicable to employees.



Copyright © 2022 Journal of Bussines Management Basic. All rights reserved.

Corresponding Author:

Heni Anggraeni¹,
Program Studi Manajemen,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Jl. Angkrek Situ No. 19 Sumedang Utara Sumedang.
Email: anggraeniheni@gmail.com

1. INTRODUCTION

Manajemen kepegawaian dan sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Pada sebuah organisasi pemerintahan, sumber daya manusia perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Menurut Anwar Prabu (2017:2) Sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai. Pencapaian tujuan organisasi sangat ditentukan oleh kemampuan manusia didalam organisasi, dalam memahami dan mendayagunakan potensi yang dimiliki oleh organisasi, baik material maupun tindakan disiplin kerja dari pegawai. Disiplin kerja merupakan tindakan yang dilakukan pegawai dalam segala hal dengan tidak melanggar aturan.

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara pegawai untuk datang tepat waktu. Dengan datang tepat waktu dan melaksanakan tugas sesuai dengan tugasnya, maka diharapkan kinerja akan meningkat. Guna mewujudkan organisasi, yang pertama harus dibangun dan ditegakkan di instansi adalah kedisiplinan pegawai (Anwar Prabu, 2017:129).

Pengertian desa menurut Undang Undang nomor 12 Tahun 2008 tentang Perubahan Atas Undang Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah, adalah Desa atau yang disebut dengan nama lain, selanjutnya disebut desa, adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas-batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat, berdasarkan asal-usul dan adat istiadat setempat yang diakui dan dihormati dalam sistem Pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Instansi pemerintahan adalah organisasi yang merupakan kumpulan orang-orang yang dipilih secara khusus untuk melaksanakan tugas Negara sebagai bentuk pelayanan kepada orang banyak. Tujuan instansi pemerintah dapat dicapai apabila mampu mengolah, menggerakkan, dan menggunakan sumber daya manusia yang dimiliki secara efektif dan efisien (*dikutip dari : repository.unpas.ac.id*). Peran manusia dalam organisasi sebagai pegawai memegang peranan yang menentukan karena hidup matinya suatu organisasi pemerintah semata-mata tergantung pada manusia. Pegawai merupakan faktor penting dalam setiap organisasi pemerintahan dan juga merupakan faktor penentu dalam pencapaian tujuan instansi pemerintah. Desa Sukasari Sumedang adalah badan pemerintah yang bergerak di bidang pelayanan publik yang meliputi kegiatan pengawasan, pengendalian, dan penertiban terhadap segala sesuatu mengenai pelayanan publik di lingkungan Desa Sukasari Sumedang. Pegawai Desa Sukasari Sumedang merupakan instansi pemerintah yang bertugas memberikan pelayanan kepada publik secara efektif, efisien, transparan, dan akuntabel dalam menyelenggarakan tugas Negara, pemerintah dan pembangunan. Kedudukan dan peranannya yang penting, menyebabkan pegawai-pegawainya senantiasa dituntut supaya memiliki kesetiaan dan ketaatan penuh secara maksimal dalam menjalankan tugasnya. Oleh sebab itu pada diri masing-masing pegawai harus ditanamkan rasa akuntabel dalam mengemban tugas pokok dan fungsi yang diberikan.

Berdasarkan uraian diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana penerapan disiplin kerja pegawai pada Kantor Desa Sukasari Sumedang
2. Untuk mengetahui bagaimana upaya meningkatkan disiplin kerja pegawai pada Kantor Desa Sukasari Sumedang

Berdasarkan data yang ditemukan dapat kita ketahui bahwa data absensi pegawai di Kantor Desa Sukasari Sumedang pada tahun 2020 menunjukkan disiplin kerja yang kurang optimal dikarenakan masih terdapat beberapa pegawai yang kurang taat dalam kehadiran. Hal tersebut dapat mengakibatkan kurangnya efisiensi kerja di dalam mengayomi masyarakat

2. LITERATURE STUDY

1. Pengertian Analisis

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), pengertian analisis adalah penyelidikan terhadap suatu peristiwa (karangan, perbuatan, perkaranya dsb) (KBBI,2008: 58). Analisis berasal dari kata Yun Ani Kuno “analisis” yang berarti melepaskan. Analisis terbentuk dari dua suku kata yaitu “ana” yang berarti kembali dan “luein” yang berarti melepas. Sehingga pengertian analisa yaitu suatu usaha dalam mengamati secara detail pada suatu hal atau benda dengan cara menguraikan komponen-komponen pembentuknya atau menyusun komponen tersebut untuk dikaji lebih lanjut.

2. Pengertian Manajemen

Menurut George R. Terry dalam Suyadi Prawirosentono dan Dewi Primasari (2015:283-284) menyatakan bahwa Manajemen adalah suatu proses yang tegas yang terdiri dari perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan yang dilaksanakan untuk penyelesaian mencapai tujuan yang telah dinyatakan sebelumnya, dengan menggunakan sumber daya manusia dan sumber daya yang lainnya.

3. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Anwar Prabu, (2017:2) Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

3. Disiplin Kerja

1) Pengertian Disiplin

Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Peraturan yang dimaksud termasuk absensi, lambat masuk, serta cepat pulang

karyawan. Jadi hal ini merupakan suatu sikap indisipliner karyawan yang perlu disikapi dengan baik oleh pihak manajemen. Menurut Singodimedjo (Edy Sutrisno 2017 : 86) mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma- norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

2) Tujuan dan manfaat disiplin kerja dalam organisasi

Henry Simamora dalam Lijan Poltak Sinambela (2019:339). Tujuan utama tindakan pendisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku-perilaku pegawai konsisten dengan aturan – aturan yang ditetapkan oleh organisasi. Berbagai aturan yang disusun oleh organisasi adalah tuntunan untuk mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan. Pelaksanaan tindakan disiplin yang benar tidak hanya memperbaiki perilaku pegawai, tetapi juga akan meminimalkan masalah – masalah pendisiplinan dimasa yang akan datang melalui hubungan yang positif di antara bawahan dan atasan.

3) Indikator Disiplin Kerja

Berikut indikator disiplin kerja menurut Bejo Siswanato dalam Lijan Poltak Sinambela (2019:356), sebagai berikut:

1. Frekuensi Kehadiran salah satu tolok ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai adalah semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.
2. Tingkat Kewaspadaan Pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya.
3. Ketaatan pada standar kerja, Dalam melaksanakan pekerjaannya seorang pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.
4. Ketaatan pada peraturan kerja, hal ini dimaksudkan untuk kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.
5. Etika Kerja Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakannya pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antarsesama pegawai.

3. METHOD

Desain penelitian pada peneliti ini menggunakan metode kualitatif yang bersifat deskriptif dengan cara melakukan observasi langsung, melakukan wawancara, mengumpulkan data berupa dokumen yang berhubungan dengan analisis disiplin kerja pegawai pada kantor Desa Sukasari Sumedang. Menurut Sugiyono (2019:18). Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil peneliti kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi.

Peneliti menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus (Case Study). Creswell dalam Sugiyono (2020:6) studi kasus adalah salah satu jenis penelitian kualitatif, dimana peneliti melakukan eksplorasi secara mendalam terhadap program, kejadian, proses, aktifitas, terhadap satu atau lebih orang. Suatu kasus yang terkait oleh waktu dan aktifitas dan peneliti melakukan pengumpulan data secara mendetail dengan menggunakan berbagai prosedur pengumpulan data dan dalam waktu yang berkesinambungan. Penelitian ini menggunakan studi kasus dengan single case design karena peneliti hanya ingin menggambarkan satu kasus yaitu Disiplin Kerja di Kantor Desa Sukasari Sumedang.

4. RESULT AND DISCUSSION

Dalam menaati masuk kerja dan jam kerja sudah cukup baik hal ini dilihat dari beberapa pegawai yang menaati jam masuk kerja dan memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya seperti menaati aturan yang sudah ditetapkan kantor, masuk kerja sesuai jam yang sudah ditetapkan kantor dan pulang sesuai jam kerja.

Upaya mengatasi permasalahan kedisiplinan kerja pada Kantor Desa Sukasari Sumedang

Pegawai Kantor Desa Sukasari Sumedang terutama atasan harus bisa memberikan nasihat dan bertindak tegas kepada pegawai apabila ada pegawai yang melanggar aturan jam kerja. Atasan pun harus mempunyai hubungan baik dengan bawahan. Serta memberikan dorongan dan perhatian apa yang mereka inginkan oleh

pegawai misalnya dalam aturan kerja jika pegawai ada yang melanggar harus diberikan sanksi. Kantor Desa Sukasari Sumedang perlu mengadakan pelatihan ataupun pembinaan dengan rutin dilakukan agar para pegawai terlatih dan bertanggung jawab atas pekerjaannya. Selain itu aturan juga harus dipatuhi oleh semua pegawai, terutama kehadiran. Apabila ada pegawai yang terlambat atau tidak masuk kerja sebaiknya pegawai wajib memberikan informasi kepada atasan agar jelas alasan terlambat atau tidak masuk kerja

5. CONCLUSION

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta analisis yang telah dilakukan terhadap Analisis Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Desa Sukasari Sumedang dapat disimpulkan hal – hal sebagai berikut :

- 1) Penerapan disiplin kerja pada Kantor Desa Sukasari Sumedang dalam frekuensi kehadiran sudah dijalankan dengan cukup baik dan mampu memberikan dampak positif dalam hal kehadiran. Penerapan disiplin kerja dalam hal tingkat kewaspadaan dalam sebuah organisasi merupakan suatu keharusan demi tercapainya tujuan organisasi. Penuh tingkat kewaspadaan yang tinggi seperti menjaga perilaku dan selalu teliti maupun berhati – hati dalam segala hal saat bekerja serta selalu mematuhi peraturan yang telah diterapkan oleh organisasi merupakan suatu kewajiban bagi setiap pegawai. Penerapan peraturan standar kerja pada Kantor Desa Sukasari Sumedang direalisasikan dengan mengikuti regulasi yang ada. Penerapan ketaatan pada peraturan kerja sudah dijalankan oleh pegawai dengan baik karena organisasi menerapkan peraturan – peraturan berupa penegakan dan diterapkan sanksi agar pegawai tidak melanggar peraturan kerja. Penerapan etika kerja yang berupa pembentukan hubungan antara sesama pegawai, terjalinnya rasa kebersamaan dan kekeluargaan sudah diterapkan oleh pegawai.
- 2) Upaya meningkatkan disiplin kerja pegawai pada Kantor Desa Sukasari Sumedang dilakukan dengan cara pemberian peringatan secara lisan berupa teguran keras bagi pegawai yang melakukan pelanggaran sesuai dengan peraturan yang sudah ditetapkan organisasi. Upaya lain untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai yaitu dengan memberikan pelatihan mengenai disiplin kerja karena dapat menambah wawasan tentang disiplin kerja.

Melihat hasil penelitian, analisis dan kesimpulan. Maka peneliti dalam hal ini memberikan saran yang dapat dijadikan bahan pertimbangan lebih lanjut sebagai berikut :

1. Disiplin merupakan sikap dan perilaku dari seseorang atau sekelompok orang yang dilandasi kesadaran untuk menaati segala peraturan untuk tujuan tertentu. Karena itulah, kepala Desa selaku atasan harus meningkatkan disiplin pegawainya agar kinerja pegawai meningkat. Saran dalam hal ini perlu ketertiban kepala desa selaku pimpinan yang mempunyai wewenang dan sebagai teladan bagi pegawai, selain itu juga harus didukung oleh para pegawai untuk mempunyai komitmen dan kemauan untuk menaati peraturan demi kebaikan dan tujuan bersama.
2. Kantor Desa Sukasari Sumedang harus mempertegas sanksi yang diberikan kepada pegawai yang melakukan pelanggaran agar dapat memberikan efek jera dan pegawai tersebut tidak mengulangi kesalahan yang telah di perbuatnya, serta mengadakan agenda diluar jam kerja seperti melakukan rekreasi untuk meningkatkan kerja tim dan mempererat hubungan antara pegawai. Dengan begitu pegawai agar lebih giat dan bersemangat dalam bekerja.

REFERENCE.

- Abdul Rachman Saleh, Hardi Utomo. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Inko Java Semarang
- Aidin Bentar, Murdijanto Purbangkoro, Dewi Prihatini. 2017. Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Taman Botani Sukorambi (Tbs) Jember
- George R. Terry dalam Suyadi Prawirosentono dan Dewi Primasari (2015:283-284)
- Hasibuan, Malayu. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. (Edisi Revisi). Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Jasman Saripuddin Hasibuan, Beby Silvy. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. 2017. Sumber Daya Manusia. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Seno Sumowo. 2017. Analisis Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Lava-Lava Hostel Resto Probolinggo.

- Sinambela, Litjan, Poltak. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Sudarmin Manik. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Camat Pendalihan IV Koto Kabupaten Rokan Hulu
- Sugiono. 2018. Metode Penelitian Kualitatif. Bandung : Alfabeta
- . 2019. Metode Penelitian Kuantitatif, Kulaitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta
- . 2020. Metode Penelitian Kualitatif. Bandung : Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Kencana.
- Sutrisno, Edy. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Kencana.
- Undang Undang nomor 12 Tahun 2008 tentang Perubahan Atas Undang Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah
- <http://pengertiandefinisi.com>, diakses pada 14 April pada pukul 22:21).
- https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=pengaruh+kepuasan+kerja+terhadap+disiplin+kerja&btnG=#d=gs_qabs&u=%23p%3DrCrcOolaR6IJ (retrived pada 25 Januari, 08:20)
- https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=pengaruh+disiplin+kerja+dan+motivasi&btnG=#d=gs_qabs&u=%23p%3DrggtJMhM0q4J (Diakses pada 25 Januari, 08:50)
- https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=analisis+disiplin+kerja&btnG=#d=gs_qabs&u=%23p%3D_vTvsDW_7ZgcJ (Diakses pada 25 Januari, 09:30)
- https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=analisis+disiplin+kerja&btnG=#d=gs_qabs&u=%23p%3DDDF7q7_Jk_OcQJ (Diakses pada 25 Januari, 09:30)
- https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=analisis+disiplin+kerja&btnG=#d=gs_qabs&u=%23p%3Dk5do19eu_ImAJ (Diakses pada 25 Januari, 11:20)