

Analisis Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Desa Cikande Kecamatan Saguling Kabupaten Bandung Barat

Dini Safitri^{1✉}, Resya Dwi Marselina²

(1) Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Teknologi Digital

(2) Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Teknologi Digital

✉ Corresponding author

(dini10120456@digitechuniversity.ac.id)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana penerapan disiplin kerja pegawai yang dilakukan di Kantor Desa Cikande, Kecamatan Saguling, Kabupaten Bandung Barat. Dengan menggunakan menggunakan pendekatan deskriptif yang menekankan pada penelitian kualitatif, dan pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dan observasi. Analisis data yang digunakan juga adalah analisis deskriptif kualitatif. Hasil survei menunjukkan bahwa karyawan masih kurang disiplin. Beberapa aspek menunjukkan hal ini, seperti sikap dan perilaku pegawai, kehadiran dan ketepatan waktu, kepatuhan, ketekunan, dan semangat dan inisiatif pegawai, serta aspek tanggung jawab kepada atasan dan bawahan. Konsumen akan menilai pegawai karena mereka sudah menunjukkan kepada konsumen bahwa mereka dapat dipercaya untuk menyelesaikan masalah dan kebutuhan mereka dan juga lembaga pemerintah terus bekerja untuk memperbaiki dan membuat aturan yang membantu pegawai menjadi lebih disiplin.

Kata kunci: *Disiplin Kerja*

Abstract

This research aims to find out how employee work discipline is implemented at the Cikande Village Office, Saguling District, West Bandung Regency. By using a descriptive approach that emphasizes qualitative research, and data collection is carried out through interviews and observations. The data analysis used is also qualitative descriptive analysis. The survey results show that employees still lack discipline. Several aspects show this, such as employee attitudes and behavior, attendance and punctuality, obedience, persistence, and employee enthusiasm and initiative, as well as aspects of responsibility to superiors and subordinates. Consumers will evaluate employees because they have shown consumers that they can be trusted to solve their problems and needs and also government agencies continue to work to improve and create rules that help employees become more disciplined.

Keyword: *Work Discipline*

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan yang dilakukan untuk memanfaatkan sumber daya manusia suatu organisasi secara efektif dan efisien untuk mencapai berbagai tujuan. Dalam hal ini adalah serangkaian cara untuk mencapai berbagai tujuan organisasi, yaitu dengan meningkatkan disiplin kerja dan mengedepankan disiplin kerja yang tinggi, serta dengan mengembangkan pola pikir pegawai dalam suatu organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan suatu organisasi atau perusahaan maka pengelolaan sumber daya manusia sangat diperlukan terutama dalam masalah produktivitas pegawai dan disiplin kerja pegawai. Karena dengan mengoptimalkan pengelolaan sumber daya manusia diharapkan dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas pegawai, Edy Sutrisno (2009). Keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi industri dapat dilihat dari hasil kerja karyawannya atau pekerjaan yang dilakukannya. Perusahaan dan organisasi industri memerlukan program pengembangan karyawan. Hal ini dikarenakan kegiatan pengembangan karyawan sangat penting bagi perusahaan dan organisasi industri, karena kegiatan tersebut mencakup kegiatan yang dilakukan oleh karyawan atau karyawan itu sendiri dalam rangka kepedulian terhadap karyawannya dan mengharapkan pertumbuhannya, Davis, K (1999).

Disiplin kerja yaitu merupakan suatu kewajiban pada kantor atau instansi tempat bekerja, suatu perusahaan atau organisasi sangat wajib untuk memperhatikan kedisiplinan kerja para pegawai agar kerja pegawai akan lebih meningkat dari sebelumnya dan juga para pegawai tidak akan sesuka hati melakukan sebuah kegiatan yang tidaklah penting pada saat jam kerja. Disiplin kerja merupakan suatu konsep tempat kerja atau manajemen yang memerlukan perilaku teratur dari para karyawannya. Dengan adanya persyaratan pekerjaan/jabatan yang menyasar pegawai karir dan non karir atau pegawai baru dan lama melalui kedisiplinan itu sendiri, maka kedisiplinan pegawai atau pegawai menjadi semakin penting dalam merasakan manfaatnya. Disiplin juga merupakan fitur terpenting dari operasi MSDM. Disiplin kerja yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya. Hal ini tentunya sangat menumbuhkan semangat kerja, semangat kerja, dan mendukung organisasi, organisasi, karyawan, dan masyarakat dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, setiap manajer harus selalu memastikan bahwa bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Manajer dianggap efektif dalam kepemimpinannya apabila bawahannya juga mempunyai disiplin yang baik. Mempertahankan dan meningkatkan disiplin yang baik sangatlah sulit. Sebab, banyak faktor yang mempengaruhinya.

Disiplin juga menjadi kriteria untuk menentukan kemampuan seseorang agar berhasil menjalankan peran kepemimpinan secara keseluruhan. Disiplin juga merupakan salah satu bentuk pengendalian diri aparat desa yang dilakukan secara rutin untuk menunjukkan tingkat keseriusan tim kerja dalam suatu organisasi. Tindakan disipliner memerlukan hukuman bagi mereka yang tidak mematuhi standar yang ditentukan. Oleh karena itu, tindakan disipliner tidak bisa diterapkan sembarangan dan memerlukan pertimbangan yang sangat bijaksana.

Desa merupakan unit struktur pemerintahan terendah di Indonesia. Keberadaan atau munculnya desa-desa di Indonesia menjadi keunikan keberadaan Indonesia, Djaenuri (2020). Undang-undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa mengatur bahwa desa dan desa adat atau desa dengan nama lain (selanjutnya disebut "desa"), atas dasar prakarsa, mengatur dan mengurus urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat, kesatuan masyarakat hukum dengan batas-batas wilayah yang diberi wewenang untuk mengurusnya, hak masyarakat, warisan budaya, dan/atau hak tradisional untuk diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan negara kesatuan Republik Indonesia.

Pemerintahan desa mencakup unsur-unsur yang termasuk dalam penyelenggaraan pemerintahan desa. Hal ini disebabkan karena pada hakekatnya fungsi pemerintahan desa adalah mengurus urusan rumah tangga desa dan urusan administrasi umum serta membangun dan mengembangkan masyarakat. Selain itu juga menjalankan fungsi pemerintahan, pemerintahan negara bagian, dan pemerintahan kabupaten, Nurcholis (2015). Pemerintahan desa mengurus urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat dalam sistem pemerintahan negara kesatuan Republik Indonesia. Penyelenggaraan pemerintahan desa harus didasari oleh semangat menciptakan *good governance* (tata pemerintahan yang baik) Purnomo (2016).

Dalam suatu penerapan disiplin kerja sesuai dengan ketentuan peraturan waktu kerja yang ditetapkan lembaga, tujuannya adalah untuk mencegah pegawai pulang lebih awal atau datang terlambat pada hari kerja karena sakit, izin, kelalaian, liburan, dan lain-lain. Berdasarkan hasil survei pendahuluan disiplin kerja yang dilakukan di Kantor Desa Cikande Kecamatan Saguling Kabupaten Bandung Barat, masih terdapat pegawai yang belum menerapkan disiplin kerja. Namun karena waktu mulai bekerja yang ditetapkan oleh kantor di Desa Cikande, Kecamatan Saguling adalah pukul 07:30 WIB, ditemukan beberapa pegawai seringkali tidak datang tepat waktu, bahkan ada yang baru masuk kerja pada tengah hari. Banyak pekerjaan yang tidak terselesaikan dengan baik dan tepat waktu karena pegawai dipulangkan untuk menutupi ketidakhadiran ternyata masih sering dijumpai para pegawai yang belum datang tepat pada waktunya, bahkan juga ada pegawai yang saat datang ke kantor itu hanya untuk mengisi absensi dan setelah itu pegawai tersebut malah pulang kembali, sehingga banyak pekerjaan - pekerjaan yang tidak terselesaikan dengan baik dan tidak tepat pada waktu yang diharapkan.

Dengan berdasarkan hasil observasi pun ternyata menunjukkan bahwa disiplin kerja yang ditunjukkan oleh perangkat desa di Desa Cikande Kecamatan Saguling Kabupaten Bandung Barat belum optimal. Saat ini, terdapat kebutuhan untuk meningkatkan kinerja pelayanan publik yang diberikan oleh pemerintah. Harus diakui bahwa dalam banyak kasus, kinerja pelayanan publik pemerintah masih belum memuaskan, terutama karena budaya aparatur sipil negara yang kurang disiplin dan sering melanggar aturan dalam penyelenggaraan pelayanan publik. Untuk meningkatkan kualitas kedisiplinan aparatur desa, pemerintah harus melakukan pengawasan, termasuk pengawasan eksternal. Hal ini juga terjadi melalui pengawasan masyarakat berupa laporan dan pengaduan masyarakat dalam penyelenggaraan pelayanan publik, pengawasan oleh ombudsman sebagaimana diwajibkan undang-undang, dan pengawasan oleh Nyangun DPR (2017).

Dalam penelitian ini mengumpulkan berbagai referensi beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini yaitu dilakukan oleh Agho dan Hardianto "Pengaruh Disiplin Kerja Pegawai Terhadap Pelayanan Publik Studi Di Kecamatan Junrejo Kota Batu" (2019), Perbedaan dalam penelitian ini

terdapat lokasi penelitian yang berbeda dan Fokus penelitian berbeda. Aida Fitria "Analisis Disiplin Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt. Agrabudi Gas Utama Barito Kuala" (2021) Perbedaan dalam penelitian ini terdapat lokasi penelitian yang berbeda, Terdapat variabel bebas lain yang berbeda yaitu kinerja karyawan, dan Fokus penelitian yang berbeda. Dan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Menurut Hasibuan (2019), Manajemen sumber daya manusia adalah seni memberikan kontribusi kepada masyarakat dengan mengelola hubungan dan peran karyawan guna mencapai tujuan perusahaan, karyawan, manajer, dan karyawan dengan lebih efektif dan efisien. Manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk memberikan pemahaman bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu sistem manajemen yang bertujuan untuk meningkatkan bakat pegawai secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi, Mathis dan Jackson (2019),

Menurut Ricardianto (2018): "Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu atau metode pengelolaan dan maksimalisasi, Untuk menjalankan peran, untuk setiap sumber daya secara efisien dan efektif, berbagi nilai-nilai yang sama dengan perusahaan dan karyawannya, serta masyarakat, dan memaksimalkan nilai-nilai dan mencapai goal bersama perusahaan dan akan melakukan yang terbaik untuk mencapai tujuan perusahaan".

Berdasarkan definisi menurut para ahli di atas, manajemen sumber daya manusia adalah upaya suatu usaha atau organisasi untuk mengelola sumber daya manusia, seperti hubungan interpersonal, keterampilan motivasi, pengembangan kemampuan, dan pengelolaan sumber daya organisasi, Manajemen sumber daya manusia juga merupakan kombinasi kebijakan, praktik dan sistem yang secara efektif dan efisien mempengaruhi kebiasaan, perilaku dan kinerja pegawai dalam kegiatan organisasi secara berkelanjutan guna mencapai tujuan yang ingin dicapai

Fungsi MSDM bagi perusahaan atau instansi yaitu Untuk mencapai hasil yang maksimal dan mencapai tujuan organisasi, manajer harus mampu menguasai atau menerapkan seluruh fungsi manajemen. Fungsi MSDM memberikan manfaat utama pengelolaan sumber daya manusia: menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan aman serta meningkatkan kualitas agar menjadi diri sendiri yang lebih baik.

Menurut Hamali (2018), tujuan dari manajemen sumber daya manusia (MSDM) terdapat empat tujuan sebagai berikut:

1. Tujuan Sosial
Tujuan sosial yaitu untuk meminimalkan dampak negatif dan memungkinkan organisasi dan bisnis bertanggung jawab baik dari segi sosial dan juga etika untuk kebutuhan dari tantangan masyarakat.
2. Tujuan Organisasional
Tujuan organisasi yaitu tujuan formal yang diciptakan untuk membantu organisasi/perusahaan tercapai tujuannya.
3. Tujuan Fungsional
Tujuan fungsional adalah tujuan untuk menjaga kontribusi departemen dan sumber daya manusia pada tingkat yang memenuhi kebutuhan organisasi.
4. Tujuan Individual
Tujuan pribadi atau individual adalah tujuan pribadi yang harus dicapai oleh anggota suatu organisasi atau perusahaan melalui aktivitasnya dalam organisasi.

Disiplin

Menurut Hasibuan dalam Ganyang (2018), disiplin adalah kesadaran dan kemauan individu untuk mematuhi segala peraturan yang ada di perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Sinungan (2018) dalam WanYang, disiplin kerja adalah keadaan pikiran seseorang atau sekelompok orang yang selalu merasakan keinginan untuk mengikuti dan menaati aturan dan keputusan yang telah ditetapkan

Menurut Ganyang (2018), disiplin kerja adalah keadaan dimana pegawai bersedia menerima dan melaksanakan berbagai peraturan yang ada. Peraturan-peraturan tersebut baik yang dikembangkan secara khusus maupun adat istiadat yang telah menjadi budaya dan berkaitan dengannya. Pelaksanaan tugas, wewenang dan tanggung jawab kepada perusahaan.

Menurut Ganyang (2018) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kedisiplinan karyawan, antara lain :

1. Perusahaan mempunyai tujuan yang jelas
2. Adanya Aturan Operasional
3. Perilaku Disiplin Atasan
4. Kepedulian dan Bimbingan
5. Adanya pengawasan

6. Ada Reward dan Punishment
7. Besaran Gaji

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan kesiapan dan kesediaan individu untuk tunduk dan patuh terhadap norma-norma peraturan yang berlaku. Disiplin sangat penting baik bagi individu yang terkena dampak maupun organisasi, Sutrisno (2019). Menurut Sinambela (2019) mengartikan disiplin kerja sebagai kemampuan seseorang untuk bekerja secara teratur, konsisten, jujur, dan sesuai aturan yang berlaku tanpa melanggar aturan yang telah ditetapkan. Sedangkan Mangkunegara (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan implementasi manajerial untuk menegakkan kebijakan dalam suatu organisasi.

Disiplin kerja pegawai bertujuan untuk menghindari pemborosan waktu dan tenaga serta meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin. Selain itu juga dapat mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, peralatan, dan perlengkapan organisasi karena kecerobohan atau pencurian Sutrisno (2019). Menurut Mangkunegara (2020) menyebutkan bahwa jenis-jenis disiplin kerja yaitu sebagai berikut :

- 1) Disiplin Preventif
Disiplin Preventif adalah upaya untuk menginstruksikan karyawan dalam suatu tim untuk mengikuti dan mematuhi semua kebijakan, tugas, dan aturan yang ditetapkan dan digariskan oleh organisasi.
- 2) Disiplin Korektif
Disiplin korektif adalah upaya untuk mengajarkan pegawai untuk membakukan aturan dan selalu mengikuti aturan yang sejalan dengan kebijakan yang telah ditetapkan dalam organisasi.

Menurut Sutrisno (2019) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

1. Besarnya kompensasi yang ditawarkan
2. Adakah kepemimpinan yang patut diteladani dalam organisasi
3. Apakah ada aturan khusus yang bisa dipatuhi
4. Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan
5. Pengawasan: Pengawasan mungkin diperlukan atau tidak
6. Apakah karyawan diperhatikan
7. Menumbuhkan kebiasaan yang membantu menjaga kedisiplinan. Kebiasaan positif tersebut antara lain:
 - a) Saling menghormati ketika bertemu di dalam atau di luar tempat kerja
 - b) Memberikan pujian sesuai tempat dan waktunya agar pegawai yang menerima pujian pun merasa bangga
 - c) Melibatkan pegawai dalam rapat-rapat, khususnya rapat-rapat yang berhubungan dengan pekerjaan
 - d) Beri tahu kolega Anda apa yang harus dilakukan ketika ingin pensiun, dan terutama beri tahu bawahan ke mana jika akan pergi dan tugas apa yang akan Anda lakukan

Desa

Undang-undang Desa Nomor 6 Tahun 2014 menyebutkan bahwa desa mempunyai batas wilayah dan mengatur serta mengatur urusan pemerintahan, kepentingan masyarakat berdasarkan prakarsa masyarakat, dan hak-hak bawaan dan/atau tradisional yang diakui dan dihormati di desa dan masyarakat yang mempunyai kekuasaan untuk memerintah. Sistem ketatanegaraan kesatuan organisasi nasional Republik Indonesia. Di sisi lain, Bawono (2019) menyatakan bahwa desa merupakan bentuk pemerintahan terkecil di negara ini. Luas desa biasanya tidak terlalu luas dan dapat menampung beberapa keluarga.

Berdasarkan pengertian di atas dapat diketahui bahwa desa adalah kesatuan masyarakat hukum yang mempunyai batas wilayah administratif di bawah kecamatan, otonom, dan dipimpin oleh seorang kepala desa yang mengurus urusan pemerintahan desa. Hal-hal tersebut merupakan hal-hal yang menyangkut kepentingan masyarakat lokal berdasarkan prakarsa masyarakat, hak asal usul dan/atau hak tradisional, yang juga sangat diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan negara kesatuan Republik Indonesia. Menurut Bawono (2019) menyebutkan bahwa jenis desa adalah sebagai berikut:

1. Desa Adat
2. Desa Otonom
3. Desa Administratif

Pemerintah Desa

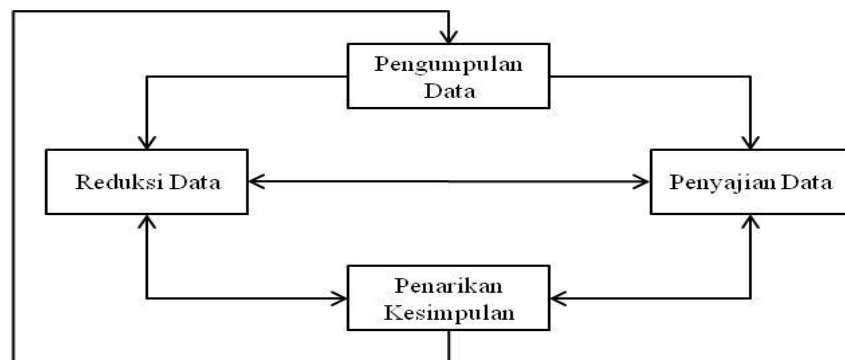
Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa menyebutkan bahwasannya pemerintah desa dan juga pemerintah desa yaitu pemerintah desa adalah kepala desa atau yang juga disebut juga dengan sebutan nama lain dibantu oleh perangkat desa dengan sebagai unsur sebuah penyelenggara pemerintahan desa. Di sisi lain, pemerintahan desa mengurus urusan pemerintahan dalam sistem pemerintahan nasional

kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan juga bertanggung jawab terhadap kepentingan masyarakat setempat.

Sedangkan Purnomo (2016) menyatakan bahwa pemerintahan desa adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan dalam sistem pemerintahan negara kesatuan Republik Indonesia, dan juga merupakan kepentingan masyarakat setempat. Penyelenggaraan pemerintahan desa harus dilandasi semangat good governance.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif yang menekankan pada penelitian kualitatif, dan pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dan observasi. Sesuai dengan fokus dan tujuan penelitian, jenis penelitian ini sangat cocok karena penelilitah yang mendeskripsikan data dan bukan mengukur data yang diperoleh. Analisis data yang digunakan juga adalah analisis deskriptif kualitatif. Sebab, pada hakikatnya penelitian deskriptif kualitatif adalah suatu penelitian terhadap sekelompok orang atau suatu objek dengan tujuan untuk menciptakan gambaran, gambaran, atau gambaran yang sistematis, akurat secara faktual, berkaitan dengan fakta atau fenomena yang diteliti.



Gambar 2.1 Rancangan Penelitian
(Sumber : Diolah dari beberapa sumber)

Langkah-langkah atau tahapan analisis data adalah:

1. **Pengumpulan Data**
Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Ketiga teknik ini digunakan untuk mengumpulkan data.
2. **Reduksi Data**
Reduksi data dilakukan dengan cara mengabstraksi data. Setelah membaca, mempelajari, dan menelaah data, penulis merangkum data inti dengan tetap menjaga validitas dan objektivitas data.
3. **Interpretasi Data**
Langkah ini tidak berbeda nyata dengan langkah kedua. Tahapan ini memerlukan ketelitian dan fokus untuk memastikan penafsiran memenuhi tujuan penelitian.
4. **Penarikan kesimpulan**
Hal ini dilakukan dengan menarik kesimpulan yang menguraikan secara singkat temuan dan solusi yang diberikan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

hasil penelitian ini peneliti menguraikan data dan hasil penelitian mengenai masalah yang diteliti yaitu Analisis Disiplin Kerja Pegawai Kantor Desa Cikande Kecamatan Saguling Kabupaten Bandung Barat. Hasil penelitian ini ditentukan dengan menggunakan teknik wawancara mendalam terhadap informan sebagai salah satu jenis penggalian data, serta dokumen lapangan langsung yang selanjutnya dianalisis. Analisisnya sendiri terfokus pada disiplin kerja pegawai Kantor Desa Cikande Kecamatan Saguling Kabupaten Bandung Barat yang dikaitkan dengan beberapa faktor atau persepsi masalah. Agar penelitian ini lebih obyektif dan akurat maka peneliti melakukan wawancara mendalam kepada informan untuk mendapatkan tambahan informasi dengan mengkonfirmasi secara langsung bagaimana penerapan disiplin kerja karyawan. Selain itu, peneliti juga melakukan wawancara kepada pelanggan dan masyarakat untuk memperoleh data yang menguatkan disiplin kerja pekerja kantoran di Desa Cikande, Kecamatan Saguling, Kabupaten Bandung Barat. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif untuk mengidentifikasi kondisi alam dari fenomena tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber dan informan, peneliti dapat menganalisis disiplin kerja karyawan. Ini mencakup beberapa aspek penelitian. Survei terkini mengenai absensi

menunjukkan masih banyak karyawan yang tidak mematuhi peraturan perusahaan, tingkat kehadiran kerja yang masih rendah, dan jam kerja rutin yang tidak memenuhi standar. Sikap dan perilaku pegawai dalam penelitian ini juga masih belum memuaskan, hal ini terlihat dari rendahnya kepatuhan dan ketekunan pegawai dalam bekerja, hal ini tentu saja menunjukkan rendahnya semangat kerja dan inisiatif pegawai. Tanggung jawab pegawai, baik terhadap atasan, bawahan, konsumen, dan masyarakat, masih relatif rendah. Adapun penjelasan mengenai indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Absensi

Absensi merupakan kegiatan pencatatan untuk mengetahui jumlah individu atau kelompok yang hadir pada suatu lokasi/perusahaan. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, ketidakhadiran adalah pegawai yang tidak bekerja pada hari kerja karena sakit, izin, kelalaian, atau liburan. Absensi merupakan manajemen daftar absensi pegawai

a. Kehadiran

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa pada tahun 2022 mengenai tingkat kehadiran pegawai cenderung sangat rendah yang disebabkan oleh ketidaktaatan nya kepada sebuah aturan dan ketidaknyamanannya dalam bekerja, dan yang menjadi salah satu alasan rendahnya tingkat kehadiran pegawai juga adalah masih ada beberapa pegawai yang bekerja sambil kuliah. Adapun sanksi dari instansi desa masih sangat rendah sehingga memberikan peluang kepada para pegawai untuk membiasakan tingkat kehadiran yang rendah.

b. Ketepatan Waktu

Berdasarkan hasil wawancara dan diperkuat dengan data terlampir dapat disimpulkan bahwa tingkat ketepatan waktu Pegawai Kantor Dea Cikande juga sangat rendah selama tahun 2022, hal tersebut dikarenakan masih ada beberapa karyawan yang melakukan aktifitas perkuliahan setelah jam kerja sampai malam hari yang mengakibatkan pegawai tersebut terlambat untuk bekerja keesokan harinya. Tingkat ketepatan waktu yang rendah juga bukan hanya keterlambatan datang bekerja tetapi juga banyaknya waktu yang dibutuhkan pada saat istirahat makan siang dan pulang kantor yang lebih cepat dari ketentuan. Adapun upaya untuk memperbaiki ketepatan waktu yang telah dilakukan oleh direktur perusahaan adalah pemotongan gaji dan hukuman hukuman tertentu setiap terlambatan datang bekerja, tetap untuk memperbaiki kelebihan waktu saat jam istirahat makan siang ataupun jam pulang yang tidak sesuai peraturan perusahaan masih belum ada upaya yang dilakukan.

2. Sikap Dan Perilaku

Sikap dan perilaku merupakan tindakan seorang pegawai dalam menjalankan suatu pekerjaan yang dapat menguntungkan atau merugikan perusahaan/organisasi. Sikap dan perilaku pegawai itu sendiri terdiri dari kepatuhan pegawai dalam menerima pekerjaan, kegigihan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, serta semangat dan inisiatif yang ditunjukkannya dalam menyelesaikan pekerjaan.

a. Kepatuhan

Berdasarkan hasil wawancara diatas, dapat disimpulkan bahwa tingkat kepatuhan pegawai kantor Desa Cikande ini dipengaruhi oleh beberapa faktor, yang pertama hubungan antara atasan dan bawahan dan juga karakter setiap pegawai yang berbeda – beda.

b. Ketekunan

Berdasarkan hasil wawancara disimpulkan ternyata ketekunan pegawai kantor desa cikande dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan yang diberikan cukup baik, karena para pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan dengan sangat baik, adapun beberapa pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan karena masalah tertentu.

c. Semangat dan Inisiatif

Berdasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa faktor yang menjadi rendahnya semangat kerja serta inisiatif pegawai dalam bekerja adalah tidak sebandingnya antara pekerjaan dengan upah yang diberikan kepada pegawai itu sendiri, dan tidak terpenuhinya perjanjian antara atasan dan bawahan terkait dengan pemberian tambahan gaji saat pegawai memenuhi target pekerjaan.

3. Tanggung Jawab

Tanggung jawab di sini mengacu pada kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan dengan sebaik-baiknya dan sesuai peruntukannya. Kesadaran di tempat kerja mencakup sejauh mana karyawan menyadari kepatuhan dan sikap mereka terhadap lembaga pemerintah dan peraturan perusahaan. Rasa tanggung jawab dan komitmen dalam bekerja ini memungkinkan karyawan untuk selalu berusaha mengikuti peraturan dan tujuan yang telah ditetapkan.

a. Tanggung jawab Pada Atasan

Dari hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa para pegawai tersebut mempunyai tanggung jawab tertentu terhadap tugas atasannya. Namun jika tugas yang diberikan tidak sesuai dengan

uraian tugas, karyawan cenderung menunjukkan sikap tidak bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan oleh manajernya.

b. Tanggung jawab Pada Bawahan

Dari hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa untuk atasannya cukup bertanggung jawab terhadap bawahannya, ketika bawahannya memiliki masalah dalam pekerjaan, kepala dusun akan segera untuk membantu menyelesaikan pekerjaan tersebut. Berbeda dengan kepala dusun ke dua yang terkadang melimpahkan pekerjaan yang diberikan kepada bawahannya, ini menunjukkan bahwa kepala dusun ini tidak bertanggung jawab terhadap bawahannya.

c. Tanggung jawab Pada Konsumen

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa para karyawan atau pegawai itu memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya, karena ketika pekerjaan tersebut memiliki masalah, maka orang pertama yang akan dicari oleh konsumen atau masyarakat adalah pihak yang menangani pekerjaan dari konsumen atau masyarakat tersebut. Berbeda ketika pekerjaan pribadi yang datang dari pihak pimpinan, karyawan atau pegawai terlihat lepas tanggung jawab dan tidak ingin mengerjakan pekerjaan tersebut

Hasil penelitian menunjukkan bahwa peneliti dapat menganalisis disiplin kerja pegawai berdasarkan hasil wawancara dengan sumber informasi atau informan mengenai variabel “disiplin kerja” yang mencakup Beberapa aspek investigasi ketidakhadiran dalam penelitian ini menunjukkan bahwa masih banyak pegawai yang tidak mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan, sehingga tingkat kehadiran masih rendah dan ketaatan jam kerja tidak sesuai angka Itu saja. Dan mengenai Sikap dan perilaku karyawan juga masih kurang memuaskan dalam penelitian ini, hal ini dibuktikan dengan rendahnya kepatuhan dan ketekunan kerja karyawan, yang tentu saja menyebabkan rendahnya motivasi dan inisiatif kerja karyawan, dan Tanggung jawab pegawai, baik terhadap atasan, bawahan, konsumen, dan masyarakat, juga masih relatif rendah.

Setelah membahas setiap indikator sub variabel absensi pada disiplin kerja menunjukan bahwa rendahnya tingkat kehadiran karyawan dan rendahnya ketepatan waktu kerja karyawan disebabkan oleh ketidakpuasan karyawan atau pegawai dengan upah yang diberikan , sehingga membuat beberapa karyawan atau pegawai mencari pekerjaan diluar dari jam kerja kantor, selain itu beberapa pegawai juga masih melanjutkan pendidikan ditingkat perkuliahan setelah jam kerja selesai.

Setelah membahas setiap indikator sub variabel sikap dan perilaku pada disiplin kerja dapat menunjukan bahwa yang mempengaruhi tingkat kepatuhan pegawai adalah hubungan yang kurang baik antara Atasan dengan bawahannya. Untuk ketekunan pegawai itu sendiri cukup tekun dalam menyelesaikan pekerjaan, dilihat dari jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan setiap ada yg membutuhkan pelayanan itu lebih banyak dibandingkan yang tidak dapat diselesaikan, sedangkan yang menjadi alasan untuk semangat dan inisiatif pegawai sendiri yang adalah tidak adanya yang menjadi motivasi atau tujuan pegawai, karena rendahnya upah yang mereka terima, tidak adanya bonus atau tambahan gaji serta tidak adanya kontrak yang mengikat antara pegawai dan instansi. selanjutnya akan dilihat bagaimana Kantor Desa Cikande meningkatkan disiplin kerja pegawai dilihat dari aspek tanggung jawab.

Setelah membahas setiap indikator sub variabel tanggung jawab pada disiplin kerja dapat menunjukan bahwa kurangnya tanggung jawab bawahan terhadap perintah yang diberikan atasan disebabkan oleh kurang baiknya hubungan serta komunikasi antara pegawai dan atasan, berkaitan dengan tanggung jawab pada bawahan, pihak pimpinan tidak memenuhi kewajiban pada pegawai, dan untuk kepala dusun yang sering melimpahkan pekerjaannya kepada bawahan. Sedangkan untuk tanggung jawab pada konsumen atau pada masyarakat sangat baik, hal tersebut baiknya hubungan dan komunikasi antara karyawan atau pegawai dan konsumen sehingga masyarakat akan kembali lagi ketika menemukan kendala atau masalah pada kebutuhan mereka di kantor desa.

Dari pembahasan mengenai disiplin kerja terlihat jelas adanya kebutuhan untuk meningkatkan kinerja pelayanan publik yang diberikan pemerintah saat ini. Harus kita akui bahwa kinerja pelayanan publik dalam banyak hal masih buruk, terutama karena budaya aparatur sipil negara yang kurang disiplin dan sering melanggar aturan dalam penyelenggaraan pelayanan publik. Oleh karena itu, pengawasan pemerintah sangat diperlukan untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik. Salah satunya adalah pengawasan eksternal: pengawasan publik berupa laporan dan pengaduan masyarakat dalam penyelenggaraan pelayanan publik, pengawasan oleh Ombudsman berdasarkan undang-undang, dan pengawasan oleh DPR (Nyangun, 2017).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang analisis disiplin kerja pegawai kantor Desa Cikande pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan berdasarkan 3 sub variabel pada disiplin kerja, yaitu :

1. Aspek absensi, dalam penelitian menunjukkan bahwa disiplin pegawai dalam hal kehadiran masih cukup rendah. Ketepatan waktu pegawai masih cukup rendah dilihat dari masih banyaknya pegawai yang tidak masuk kerja tanpa pemberitahuan dan izin terlebih dahulu dari perusahaan. waktu istirahat yang lama. Perbaikan yang diterapkan pada tahun ini telah menghasilkan peningkatan kehadiran yang signifikan dan sedikit penurunan keterlambatan karyawan.
2. Aspek sikap dan perilaku, dalam penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat disiplin perilaku pada pegawai masih cukup rendah dilihat dari kepatuhan beberapa pegawai yang tidak menjalankan perintah atasannya. Hal ini dikarenakan atasan tidak memiliki hubungan yang baik dengan bawahannya. Kedua, pada saat pegawai ditugaskan bekerja di luar area balai desa, ketekunan pegawai dalam bekerja cukup baik, sedangkan untuk semangat dan inisiatif pegawai dalam bekerja masih kurang baik, hal tersebut disebabkan oleh tidak terpenuhinya kewajiban instansi kepada pegawainya.
3. Aspek tanggung jawab, dalam penelitian ini menyatakan Tingkat disiplin kerja pegawai dalam hal tanggung jawab masih dinilai sangat rendah dibandingkan dengan tanggung jawabnya terhadap atasannya, pegawai cenderung mengabaikan perintah dan tugas yang diberikan atasannya kepada bawahannya, hal ini terjadi karena tanggung jawab yang selalu rendah, maka pimpinan tidak mempunyai hubungan yang baik dengan pegawainya dan atasan tidak memenuhi kewajibannya terhadap bawahannya, sedangkan ia bertanggung jawab penuh terhadap konsumen dan masyarakat itu sendiri. Dilihat dari sebagian masyarakat yang merasa puas dengan pelayanan yang diberikan oleh karyawan, hal ini disebabkan oleh terjalinnya hubungan dan komunikasi yang baik antara masyarakat sekitar dengan konsumen dan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bawono, Icuk Rangga, Erwin Setyadi. 2019. *Panduan Penggunaan Dan Pengelolaan Dana Desa*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Djaenuri, A. (2020). *Sistem Pemerintahan Desa*. Tangerang : Universitas Terbuka.
- Ganyang, M. T (2018). *Manajemen Sumber Daya manusia (Konsep dan Realita)*. Bogor: In Media.
- Hasibuan, H. M. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. . A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R.L., Jackson, J.H. (2019). *Human Resource Management*. Singapore: Cengage.aaaa
- Nyangan, Agustinus Luhung. 2017. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik Di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Barat". *eJournal Pemerintahan Integratif* volume 5 No. 3 (hlm.390-399).
- Nurcholis, H. (2015). *Pemerintah Desa. Unit Pemerintahan Semu Dalam Sistem Pemerintahan NKRI*. Jakarta : Bee Media Pustaka.
- Prasadja , Ricardianto., 2018., *Human Capital Management*. In Media, Bogor.
- Purnomo, J. (2016). *Penyelenggaraan Pemerintah Desa*. Yogyakarta. : Infest.
- Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi. Aksara.
- Sinungan.(2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Sutrisno. Edy. (2019). *Budaya Organisasi*. Jakarta : Kencana Prenada Group.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa.