

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pemerintahan Desa didirikan karena mempunyai tujuan yang harus dicapai. Dalam mencapai tujuan dari suatu pemerintah desa tersebut, perlu adanya Sumber Daya Manusia yang sadar akan tugas dan fungsinya untuk melaksanakan peraturan-peraturan yang telah dibuat oleh pemerintah, guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Untuk mencapai hal tersebut, perlu adanya arahan agar pegawai dapat menjalankan tugasnya dengan baik serta pengoptimalan dari sumber daya manusia tersebut, karena keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh kemampuan sumber daya manusianya dalam bekerja.

Organisasi pemerintah desa didirikan dengan tujuan memberikan pelayanan hak-hak sipil dan ekonomi kepada setiap warga bangsa secara optimal. Agar aktifitas organisasi pemerintah desa berjalan dengan baik, perlu adanya pegawai yang disiplin dalam bekerja. Kedisiplinan pegawai sangat berpengaruh terhadap maju atau tidaknya suatu organisasi karena pegawai merupakan ikon dari sebuah organisasi, dan kedisiplinan dari pegawai tersebut dapat menentukan arah organisasi tersebut. Maka dari itu, disiplin pegawai perlu diperhatikan agar organisasi dapat maju ke arah yang lebih baik lagi.

Peraturan Daerah Kabupaten Bandung No. 10 Tahun 2016 tentang Organisasi Pemerintah Desa Pasal 1 ayat 6 dan 7 berupa:

Pemerintahan Desa adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Pemerintah Desa adalah Kepala Desa dibantu Perangkat Desa sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Desa.

Perlu adanya kesadaran dari setiap individu untuk melaksanakan peraturan-peraturan sesuai dengan peraturan dalam organisasi karena hal tersebut mencerminkan kedisiplinan pegawai dalam bekerja. Jika peraturan dalam organisasi tersebut tidak dilaksanakan dengan baik, maka akan mengakibatkan tindakan disipliner yang dapat merugikan organisasi dan individu tersebut.

Dalam menegakan disiplin kerja diperlukan suatu kebijakan dari instansi sehingga disiplin kerja terhadap pegawai bisa dilaksanakan sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh pemerintah berdasarkan undang-undang yang berlaku dan wajib dipatuhi oleh setiap pegawai khususnya pegawai pada kantor Desa Jatisari Kecamatan Cangkung Kabupaten Bandung.

Peraturan Daerah Kabupaten Bandung No. 10 Tahun 2016 tentang Organisasi Pemerintah Desa Pasal 20 huruf m berupa:

“Larangan meninggalkan tugas selama 60 (enam puluh) hari kerja berturut-turut tanpa alasan yang jelas dan tidak dapat dipertanggungjawabkan.”

Peraturan Bupati Kabupaten Bandung No. 31 Tahun 2017 tentang Petunjuk Pelaksanaan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Bandung Nomor 10 Tahun 2016 Tentang Organisasi Pemerintah Desa Pasal 25 ayat 4 mengenai Cuti Sakit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c diatur sebagai berikut:

- a. Perangkat Desa yang sakit selama 1 (satu) atau 2 (dua) hari berhak atas cuti sakit, dengan ketentuan, bahwa ia harus memberitahukan kepada Kepala Desa;
- b. Perangkat Desa yang sakit lebih dari 2 (dua) hari sampai dengan 14 (empat belas) hari berhak atas cuti sakit, dengan ketentuan bahwa Perangkat Desa yang bersangkutan harus mengajukan permintaan secara tertulis kepada Kepala Desa dengan melampirkan surat keterangan dokter.
- c. Perangkat Desa wanita yang mengalami gugur kandungan berhak atas cuti sakit untuk paling lama 11/2 (satu setengah) bulan;
- d. Untuk mendapatkan cuti sakit sebagaimana dimaksud pada huruf h, Perangkat Desa yang bersangkutan harus mengajukan permintaan secara tertulis kepada Kepala Desa dengan melampirkan surat keterangan Dokter atau Bidan Pemerintah;
- e. Perangkat Desa yang mengalami kecelakaan dalam dan oleh karena menjalankan tugas kewajibannya sehingga ia memerlukan perawatan berhak atas cuti sakit sampai sembuh dari penyakitnya.

Desa Jatisari sebagai bagian dari wilayah administratif di Indonesia di bawah Kecamatan Cangkuang yang memiliki tugas-tugas pokok untuk terlaksananya tujuan pemerintah. Namun kenyataannya pada kantor Desa Jatisari tatalaksana kantor desa masih terlihat kurang disiplinnya pegawai dalam menjalankan tugas. Hal itu dikarenakan tingginya tingkat absensi pegawai desa di desa Jatisari, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1.

**Rekapitulasi Absensi Pegawai Pada Kantor Desa Jatisari Kecamatan
Cangkuang Kabupaten Bandung Pada Bulan Januari-Juli 2018**

Bulan	Jumlah Hari Efektif	Jumlah Pegawai	Absensi				Hadir	Tidak Hadir
			S	I	A	C		
Januari	22	13			9		77.31%	22.69%
Februari	19	13		2	7		73.85%	26.15%
Maret	21	13	1	2	15		61.92%	38.08%
April	18	13	1		8		73.92%	26.08%
Mei	20	13			8		79.38%	20.62%
Juni	20	13		2	9		70.85%	29.15%
Juli	21	13	1		23		55.92%	44.08%
Jumlah	141	91	3	6	79	0	70.45%	29.55%

Sumber: Sekretaris Desa Jatisari Kecamatan Cangkuang Kabupaten

Bandung.

Berdasarkan tabel tersebut, dapat disimpulkan bahwa selama bulan Januari sampai Juli 2018 dengan hari efektif 18-22 hari, tercatat data absen pegawai pada bulan Januari pegawai yang tidak hadir 22.69%, Februari 26.15%, Maret 38.08%, April 26.08%, Mei 20.62%, Juni 29.15%, dan Juli 44.08%

Menurut Flippo dalam Sudarmono (2011 : 5) bahwa tingkat maksimum absensi 3%, apa bila tingkat absensi pada suatu perusahaan melebihi dari 3% maka dikategorikan tinggi.

Dari keseluruhan tersebut, penulis melihat kecenderungan kurangnya disiplin kerja pegawai pada Kantor Desa Jatisari Kecamatan Cangkuang Kabupaten Bandung, dikarenakan kurangnya disiplin pegawai pada jam kerja.

Berdasarkan hal tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai “Analisis Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Desa Jatisari Kecamatan Cangkuang Kabupaten Bandung.”

B. Identifikasi Masalah

1. Tingginya tingkat absensi pegawai pada kantor desa Jatisari
2. Kurangnya kuantitas dan kualitas sumber daya manusia pada kantor desa Jatisari

C. Rumusan Masalah

1. Bagaimana disiplin kerja pegawai pada Kantor Desa Jatisari Kecamatan Cangkuang Kabupaten Bandung?
2. Faktor apa saja yang menghambat disiplin kerja pegawai pada Kantor Desa Jatisari Kecamatan Cangkuang Kabupaten Bandung?
3. Kebijakan apa yang dilakukan oleh pemerintah untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai pada Kantor Desa Jatisari Kecamatan Cangkuang Kabupaten Bandung?

D. Maksud dan Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui seberapa baik disiplin kerja pegawai pada Kantor Desa Jatisari Kecamatan Cangkuang Kabupaten Bandung.
2. Untuk mengetahui faktor apa saja yang menghambat disiplin kerja pegawai pada Kantor Desa Jatisari Kecamatan Cangkuang Kabupaten Bandung.
3. Untuk mengetahui kebijakan dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai pada Kantor Desa Jatisari Kecamatan Cangkuang Kabupaten Bandung.

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Mengaplikasikan ilmu-ilmu yang didapat oleh penulis selama perkuliahan dan menambah pengetahuan mengenai masalah-masalah disiplin kerja yang terjadi di Kantor Desa Jatisari Kecamatan Canguang Kabupaten Bandung.

2. Bagi Instansi

Sebagai bahan masukan bagi para pegawai untuk meningkatkan disiplin kerja di Kantor Desa Jatisari Kecamatan Canguang Kabupaten Bandung.

3. Bagi Pembaca

Sebagai bahan informasi dan dapat dijadikan referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya tentang peningkatan disiplin kerja.

F. Kerangka Pemikiran

Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi.

Menurut Veithzal Rivai (2004:444) Disiplin kerja adalah “suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.”

Menurut Setyaningdyah (2013:145) Disiplin kerja adalah “kebijakan bergeser individu untuk menjadi diri bertanggung jawab untuk mematuhi peraturan lingkungan (organisasi).”

Menurut Harlie (2010:117) Disiplin kerja “pada hakikatnya adalah bagaimana menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah diberikan, dan pembentukan disiplin kerja ini tidak timbul dengan sendirinya.”

Selain itu, Bejo Siswanto (2005:291) juga mengungkapkan bahwa:

“Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.”

Bejo Siswanto (2005:291) berpendapat bahwa faktor-faktor dari disiplin kerja itu ada 5 yaitu :

1. Frekuensi Kehadiran

“Frekuensi kehadiran menjadi salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.”

2. Tingkat Kewaspadaan

“Tingkat kewaspadaan pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.”

3. Ketaatan Pada Standar Kerja

“Ketaatan pada standar kerja dalam melaksanakan pekerjaannya 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

“Ketaatan pada peraturan kerja dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.”

5. Etika Kerja

“Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai.”

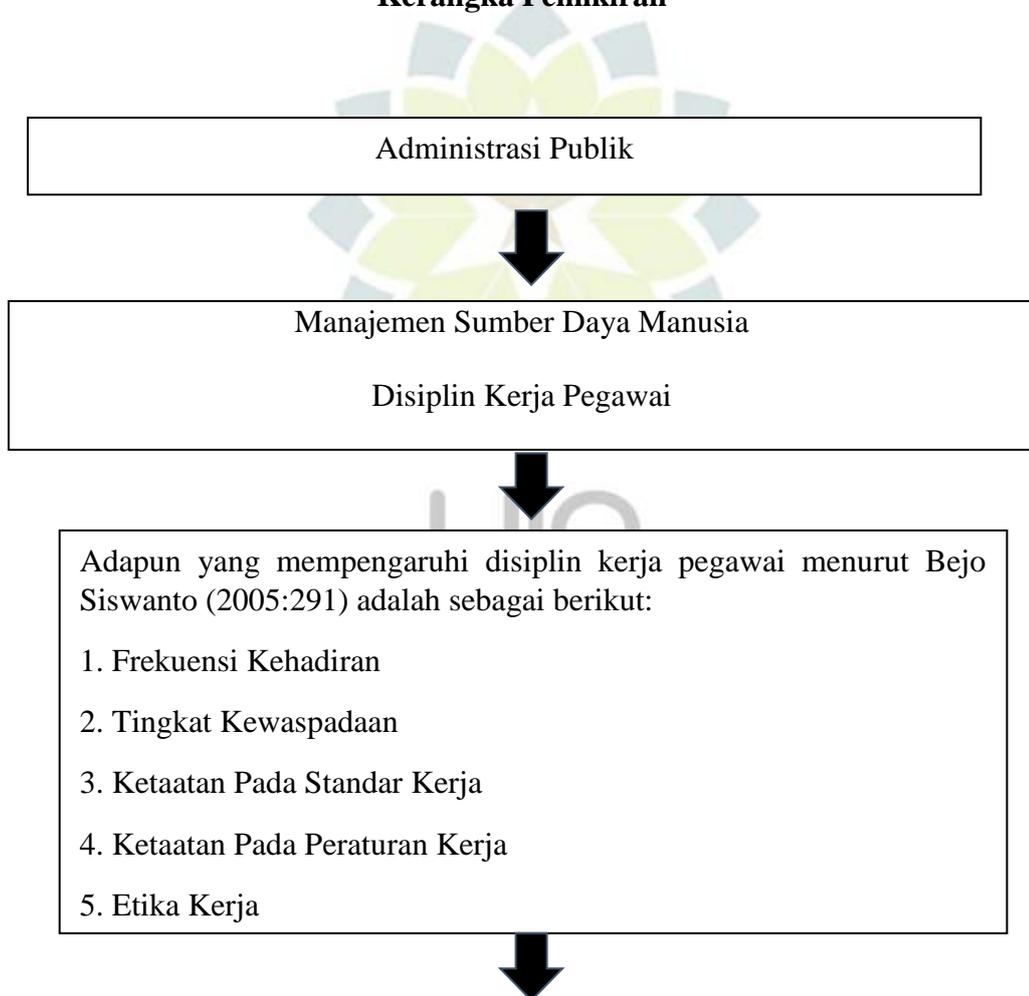
Teori yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah teori yang dikemukakan oleh Bejo Siswanto (2005:291) dan dapat peneliti simpulkan bahwa disiplin kerja adalah upaya yang dilakukan oleh sumber daya manusia untuk saling menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang telah ditentukan sebelumnya, dan mendapatkan sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang telah diberikan kepadanya. Dengan demikian peneliti dapat mengatakan bahwa disiplin kerja memiliki lima faktor yaitu frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja,

dan etika kerja. Dimana ke lima faktor tersebut sangat mempengaruhi baik atau buruknya disiplin kerja dan sangat berkaitan dengan yang lainnya.

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, maka skema pemikiran sebagai berikut:

Gambar 1.1.

Kerangka Pemikiran



Analisis Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Desa Jatisari
Kecamatan Canguang Kabupaten Bandung

Sumber: Kerangka Pemikiran dibuat oleh peneliti.

G. Proposisi

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, maka penulis mengutarakan proposisi sebagai berikut “Analisis Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Desa Jatisari Kecamatan Canguang Kabupaten Bandung” akan terselenggara dengan baik apabila dilakukan berdasarkan analisis disiplin kerja, yaitu frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja dan etika kerja.

