



DISIPLIN KERJA PERANGKAT DESA KAROVIA KECAMATAN PINEMBANI KABUPATEN DONGGALA

*M. Syukur¹, Tanri²,

¹Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Pembangunan Palu

² Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Pembangunan Palu

Email : syukurpacoppori79@gmail.com*

Kata Kunci

1. Disiplin Waktu
2. Peraturan
3. Tanggung Jawab

Abstrak : Penelitian ini mengkaji tentang Disiplin Kerja Perangkat Desa Karovia Kecamatan Pinembani Kabupaten Parigi Moutong. Dasar penelitian menggunakan kualitatif dan tipe penelitian menggunakan deskriptif. Jenis data menggunakan data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data, dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik penarikan informan menggunakan *purposive*. Teori yang digunakan adalah teori Robbins. yang terdiri dari 3 (tiga) aspek yaitu Disiplin Waktu, Peraturan Dan Tanggung Jawab. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diketahui bahwa disiplin kerja perangkat Desa Karovia Kecamatan Pinembani Kabupaten DonggalaKarovia relatif masih rendah. Perangkat Desa Karovia masih belum mampu menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada mereka, kebanyakan perangkat Desa Karovia relatif datang terlambat dan banyak peraturan organisasi yang sering dilanggar. Selain itu, perangkat desa masih belum sepenuhnya bertanggung jawab dalam melayani masyarakat dan pimpinan tidak tegas dalam memberikan sanksi kepada bawahannya. Jadi, dalam hal ini, ketiga aspek ini yaitu disiplin waktu, peraturan dan tanggung jawab harus dibenahi sehingga tidak berdampak kepada citra organisasi.

Keyword

- 1. Time discipline
- 2. Regulations
- 3. Responsibility

Abstract : examines the work discipline of Karovia Village Officials, Pinembani District, Parigi Moutong Regency. The research base uses qualitative and the research type uses descriptive. Data types use primary data and secondary data. Data collection techniques are carried out through observation, interviews and documentation. The informant withdrawal technique uses purposive. The theory used is Robbins theory. which consists of 3 (three) aspects, namely Time Discipline, Regulations and Responsibilities. Based on the results of research conducted, it is known that the work discipline of Karovia Village officials, Pinembani District, Donggala Karovia Regency is still relatively low. Karovia Village officials are still unable to complete the tasks assigned to them, most Karovia Village officials arrive relatively late and many organizational regulations are often violated. Apart from that, village officials are still not fully responsible for serving the community and leaders are not firm in giving sanctions to their subordinates. So, in this case, these three aspects, namely time discipline, regulations and responsibilities must be addressed so that they do not impact the image of the organization.

PENDAHULUAN

Perangkat desa sebagai sumber daya manusia merupakan asset terpenting yang dimiliki oleh suatu organisasi, lembaga atau perusahaan. Oleh karena itu pengolaanya perlu dilakukan secara efektif dan efisien. Tiap organisasi/ lembaga yang memberikan pelayanan (service) baik berupa produk barang atau jasa harus memperhatikan kualitas pelayanan sehingga seluruh perangkat dituntut untuk memiliki kompetensi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya. Pada kondisi seperti ini, maka manajemen sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam memanfaatkan dan mengembangkan sumber daya yang dimiliki, sehingga organisasi dapat memberikan pelayanan prima seiring dengan perubahan tuntunan *public* (masyarakat). Namun demikian, terkadang para pimpinan lembaga atau institusi kurang jeli dalam melaksanakan perannya sebagai manajer. Terkadang para unsur pimpinan hanya menuntut bawahannya agar pekerjaan terselesaikan sesuai waktu yang telah ditetapkan, tetapi kurang memperhatikan keseimbangan volume pekerjaan, tingkat standar pelaksanaan, serta waktu telah yang ditetapkan kepada pegawai dalam setiap unit kerja maupun secara individu

Setiap organisasi atau lembaga memerlukan sumber daya manusia untuk mencapai tujuannya. Sumber daya diperlukan untuk menciptakan daya, gerakan, aktivitas, kegiatan dan tindakan dalam sebuah organisasi. Sumber daya tersebut berupa sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya manusia, sumber daya ilmu pengetahuan dan sumber daya teknologi. Di antara semua sumber daya tersebut, yang paling penting adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang dipergunakan untuk mengerakkan dan mendayahgunakan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan. Olehnya

itu, untuk menggerakkan roda organisasi agar dapat mencapai tujuan, maka diperlukan disiplin tinggi dari para perangkat dalam sebuah organisasi.

Perangkat merupakan unsur utama sumber daya manusia, perangkat negara yang mempunyai peranan dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Perangkat harus mempunyai sikap disiplin yang tinggi, kinerja yang baik serta sikap dan perilakunya yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada negara, bermoral dan bermental baik, profesional, sadar akan tanggung jawabnya sebagai pelayan publik serta mampu menjadi perekat persatuan dan kesatuan bangsa.

Dengan demikian, perangkat sipil negara merupakan tulang punggung kehidupan organisasi, keberhasilan organisasi secara keseluruhan sangat bergantung pada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Karena itu, instansi harus memiliki pegawai yang memiliki kedisiplinan yang tinggi, berkemampuan, memiliki banyak pengalaman dan berprestasi. Selain itu, sumber daya manusia juga wajib memiliki pengetahuan, keterampilan, karya dan masih banyak potensipotensi yang dimiliki. Bagaimanapun majunya teknologi, berkembangnya informasi tanpa adanya sumber daya manusia maka tujuan tersebut tidak akan tercapai.

Pada dasarnya disiplin sangat diperlukan dalam mendukung lancarnya pelaksanaan pekerjaan pada suatu organisasi. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi. Guna mewujudkan tujuan organisasi yang harus segera dibangun dan ditegakkan adalah kedisiplinan perangkat nya. Kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan dan merupakan modal yang penting yang harus dimiliki oleh perangkat sipil negara, sebab menyangkut pemberian pelayanan publik.

Salah satu upaya yang harus dilakukan dalam menghadapi tantangan dari luar, dengan menyiapkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dan berkualitas. Karena pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi maka diperlukan pengawasan terhadap kinerja perangkat dan penyediaan fasilitas penunjang untuk meningkatkan prestasi kerja sumber daya manusia. Prestasi kerja adalah hasil yang telah dicapai perangkat menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang telah diselesaikannya, maka prestasi kerja dari pegawai perlu di evaluasi dan di perhatikan oleh pimpinan.

Kedisiplinan merupakan suatu hal yang menjadi tolak ukur untuk mengetahui apakah peran pimpinan secara keseluruhan dapat dilaksanakan dengan baik atau tidak. Disiplin juga merupakan bentuk pengendalian diri aparat dan pelaksanaan yang teratur menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam sebuah organisasi, tindakan disiplin menuntut adanya hukuman terhadap aparat yang gagal memenuhi standar yang ditentukan. Oleh karena itu tindakan disiplin tidak diterapkan secara sembarangan, melainkan memerlukan pertimbangan bijak.

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi operatif dari pimpinan karena semakin disiplin perangkat , semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya dan akan menciptakan pegawai yang berkualitas. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin kerja pegawai dapat dilihat dari kehadiran pegawai setiap hari, ketepatan jam kerja, mengenakan pakaian kerja dan tanda pengenal, serta ketaatan pegawai terhadap

peraturan. Beberapa indikator yang harus ditingkatkan oleh perangkat Desa Karovia antara lain meliputi pelaksanaan disiplin kerja dengan mematuhi dan menaati peraturan disiplin kerja, rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan, serta produktivitas kerja yang berdaya guna.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2024 Tentang Desa yang di dalamnya memiliki tujuan agar desa menjadi organisasi yang mandiri berdasarkan asas otonomi desa. Karenanya undang-undang desa memberikan wewenang yang cukup luas untuk mengatur desa bagi pemerintah desa. Aparat Desa atau yang menurut undang-undang dikenal dengan Perangkat Desa merupakan salah satu unsur dalam pemerintahan desa yang diharapkan mampu memberikan segala bentuk pelayanan yang terbaik untuk masyarakat. Oleh karena tidak ada lagi alasan sedikitpun bagi perangkat Desa Karovia untuk tidak disiplin. Tujuan Pemerintah mengeluarkan aturan ini adalah untuk menjamin tata tertib dan kelancaran tugas perangkat desa, sehingga dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sebagai perangkat, pemerintah desa dapat berjalan semestinya yang pada akhirnya dapat mendukung pembangunan sumber daya manusia.

Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti bahwa masih terlihat perangkat Desa Karovia yang relatif tidak disiplin dalam bekerja, seperti ada beberapa orang perangkat yang sering menunggu perintah dalam menjalankan tugasnya dengan kata lain sering menunda-nunda waktu dalam pekerjaannya, hal tersebut tentunya akan sangat merugikan perangkat desa itu sendiri dan organisasi yang bersangkutan. Selain itu, kurangnya kesadaran untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan secara cepat, sehingga mangakibatkan tugasnya menjadi terbengkalai yaitu datang terlambat dan pulang sebelum waktunya. Selain itu, Kepala Desa selaku pimpinan tidak terlalu tegas dalam memberikan sanksi kepada perangkat yang selalu datang terlambat, padahal keterlambatan perangkat tersebut sangat mempengaruhi pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya. Hal ini dikarenakan tidak ada kepedulian dalam rangka pelaksanaan tugas, pokok dan fungsinya, sehingga secara tidak langsung, dampak kegiatan pada Kantor Desa Karovia tersebut tidak berjalan sesuai dengan harapan .

Bertitik tolak dari masalah di atas, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul Disiplin Kerja Perangkat Desa Karovia Kecamatan Pinembani Kabupaten Donggala.

LANDASAN TEORI

A. Konsep Kedisiplinan

Manusia yang sukses adalah manusia yang mampu mengatur dan mengendalikan diri yang menyangkut pengaturan cara hidup dan mengatur cara kerja. Maka erat hubungannya antara manusia sukses dengan pribadi disiplin. Berkaitan dengan disiplin itu sendiri para ahli memiliki bermacam-macam pemaknaan seperti yang diungkapkan oleh Nitisemito (1996:118) berpendapat bahwa kedisiplinan merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak. Martoyo (2000:151) disiplin itu berasal dari bahasa Latin dari kata "*discipline*" yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat.

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia, karena semakin tidak disiplin seorang bawahan, maka akan sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Disiplin merupakan suatu sikap yang diwujudkan dengan perbuatan dalam melaksanakan tugas dan peraturan yang sesuai dengan waktu dan ketentuan yang ditetapkan.

Sinungan (1997:35) dijabarkan bahwasanya disiplin adalah sikap kejiwaan dari seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti/mematuhi segala aturan yang telah ditetapkan. Disiplin juga berarti latihan yang mengembangkan pengendalian diri, watak atau ketertiban dan efisiensi; kepatuhan atau ketaatan terhadap ketentuan dan peraturan pemerintah atau etik, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat.

Dari definisi-definisi tersebut jelas sekali bahwa arah dan tujuan disiplin kerja pada dasarnya adalah keharmonisan dan kewajaran kehidupan kelompok atau organisasi, baik organisasi formal maupun organisasi nonformal. Keharmonisan atau kewajaran kehidupan organisasi tersebut hanya akan mungkin tercapai apabila hubungan antar anggota kelompok atau organisasi tersebut dilakukan pada ukuran-ukuran dan nilai yang telah disepakati bersama, dengan penuh kesadaran. Sehingga timbulah kewajiban dan hak yang harus ditaati serta dihormati oleh tiap anggota kelompok atau organisasi tersebut.

Handoko dalam Sinambela (2016:334) Disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Disiplin merupakan hal yang penting untuk mengembangkan organisasi, terutama untuk memotivasi karyawan agar selalu konsisten dalam melaksanakan pekerjaan, baik secara perorangan maupun kelompok. Disiplin yang baik merupakan representasi dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

B. Jenis Disiplin Kerja

Disiplin harus dipelihara dalam lingkungan kerja. Salah satu bentuk pemeliharaan aturan adalah kedisiplinan dalam melaksanakan secara tertib dan konsisten. Melalui disiplin yang tinggi pelaksanaan suatu aturan dapat mencapai maksud dan dapat dirasakan manfaatnya oleh semua pihak, dengan ketentuan bahwa aturan itu dibuat setelah mempertimbangkan asas keadilan dan kemanfaatan bagi kepentingan umum. Robbins dalam Marwansyah (2010:85), mengatakan bahwa terdapat tiga aspek disiplin kerja, yaitu:

1. Disiplin waktu (Disiplin waktu di sini diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi: kehadiran dan kepatuhan karyawan pada jam kerja, karyawan melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar).
2. Disiplin peraturan (Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari karyawan terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan di sini berarti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan. Serta ketaatan karyawan dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan organisasi atau perusahaan).
3. Disiplin tanggung jawab (Salah satu wujud tanggung jawab karyawan adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar. Serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan).

Handoko (2000:208), disiplin kerja dapat di bedakan menjadi 3 yaitu disiplin preventif, disiplin progresif dan disiplin korektif:

1. Disiplin Preventif. Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewangan dapat dicegah.
2. Disiplin Korektif. Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut.
3. Disiplin Progresif. Disiplin progresif adalah memberikan hukuman-hukuman yg lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan.

Moekijat (2002), mengatakan bahwa terdapat dua jenis disiplin kerja, yaitu: *Self imposed discipline*, yaitu disiplin yang dipaksakan diri sendiri. Disiplin yang berasal dari diri seseorang yang ada pada hakikatnya merupakan suatu tanggapan spontan terhadap pimpinan yang cakap dan merupakan semacam dorongan pada dirinya sendiri artinya suatu keinginan dan kemauan untuk mengerjakan apa yang sesuai dengan keinginan kelompok. *Command discipline*, yaitu disiplin yang diperintahkan. Disiplin yang berasal dari suatu kekuasaan yang diakui dan menggunakan cara-cara menakutkan untuk memperoleh pelaksanaan dengan tindakan yang diinginkan yang dinyatakan melalui kebiasaan, peraturan-peraturan tertentu. Dalam bentuknya yang ekstrem command discipline memperoleh pelaksanaannya dengan menggunakan hukum.

C. Pelaksanaan Disiplin Kerja

Untuk mengkondisikan karyawan perusahaan agar bisa melaksanakan tindakan disiplin maka terdapat beberapa prinsip pendisiplinan (Heidjrahman dan Husnan, 2001:239)

1. Pendisiplinan di lakukan secara pribadi. Pendisiplinan ini dilakukan dengan menghindari menegur kesalahan didepan orang banyak agar karyawan yang bersangkutan tidak merasa malu dan sakit hati.
2. Pendisiplinan harus bersifat membangun. Dalam pendisiplinan ini selain menunjukan kesalahan yang telah dilakukan oleh karyawan haruslah di ikuti dengan petunjuk cara pemecahanya yang bersifat membangun, sehingga karyawan tidak merasa bingung dalam menghadapi kesalahan yang telah di tentukan dan dapat memperbaiki kesalahan tersebut.
3. Pendisiplinan dilakukan secara langsung dengan segera. Suatu tindakan di lakukan dengan segera setelah terbukti bahwa karyawan telah melakukan kesalahan sehingga karyawan dapat mengubah sikapnya secepat mungkin.
4. Keadilan dalam pendisiplinan sangat diperlukan. Dalam tindakan pendisiplinan di lakukan secara adil tanpa pilih kasi, siapapun yang telah melakukan kesalahan harus mendapatkan tindakan disiplin secara adil tanpa membeda-bedakan.
5. Pimpinan hendaknya tidak melakukan kedisiplinan sewaktu karyawan absen. Pendisiplinan hendaknya dilakukan dihadapan karyawan yang bersangkutan secara pribadi agar dia tahu telah melakukan kesalahan.

6. Pendisiplinan hendaknya wajar kembali. Sikap wajar hendaklah dilakukan pemimpin terhadap karyawan yang telah melakukan kesalahan tersebut, sehingga proses kerja dapat berjalan lancar kembali dan tidak kaku dalam bersikap. Salah satu syarat agar ditumbukan disiplin dalam lingkungan kerja adalah adanya pembagian pekerjaan yang tuntas sampai kepada pegawai atau pekerjaan yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan di mulai, dan kapan di selesaikan, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan kepada siapa yang bertanggung jawabkan hasil pekerjaan itu.

Gomes (2000:233) bahwa penetapan tindakan disipin dalam perusahaan sangatlah penting, karena sisitem tindakan disipin dan prosedur-prosedur yang di perlukan untuk proteksi terhadap hak-hak procedural dari pegawai. Tindakan disiplin adalah langkah terahir dalam mengawasi pegawai karena tindakan disiplin itu mendadak adanya kegagalan untuk saling menyesuaikan dengan kontrak.

Tujuan tindakan disiplin adalah untuk melindungi organisai dari para pegawai yang tidak produktif. Prosedur-prosedur pengaduan disatu pihak dikembangkan untuk melindungi para pegawai terhadap alokasi ang tidak adil dari sanksi-sanksi dan imbalan-imbalan dari organisasi. Banyak karyawan yang mungkin tidak melaksanakan aturan-aturan kepegawaian, karena para karyawan mungkin merasa bahwa mereka sedang tidak diperlukan secara adil sesuai dengan kontribusi yang telah mereka berikan kepada oragnisasi atau diperlukan secara tidak adil atau tidak sama dengan pegawai-pegawai yang lain. Mereka bisa juga menggunakan system pengaduan yang ada untuk menggugat apa yang mereka anggap tindakan disiplin yang tidak adil yang dibuat oleh organisasi.

METODE

Dasar penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif. Sulistyo dan Basuki (2006:24) bahwa penelitian kualitatif merupakan penelitian yang berhubungan dengan ide, persepsi, pendapat, kepercayaan orang yang akan diteliti dan kesemuanya tidak dapat di ukur dengan angka. Dalam penelitian kualitatif tidak menggunakan alat-alat yang mewakili jumlah, intensitas atau frekuensi. Peneliti menggunakan dirinya sendiri sebagai perangkat penelitian, mengupayakan kedekatan dan keakraban antara dirinya dengan obyek atau subyek penelitiannya. Tipe yang digunakan dalam penelitian ini, deskriptif (penggambaran) yaitu suatu penelitian yang mendeskripsikan apa yang terjadi pada saat ini. Di dalamnya terdapat upaya mendeskripsikan, mencatat, menganalisa dan menginterpretasikan kondisi-kondisi yang sekarang ini terjadi atau ada. Jadi penelitian ini bertujuan untuk memperoleh informasi-informasi mengenai keadaan saat ini, dan melihat kaitan antara variabel-variabel yang ada.

Sumber data dalam penelitian ini dibagi menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder. Sedangkan teknik pengumpulan data yang digunakan mengacu pada observasi lapangan, melakukan proses wawancara dengan informan yang telah ditentukan serta menggunakan dokumen sebagai data sekunder dalam penelitian. Informan dalam penelitian ini sebanyak 5 orang, yaitu kepala Desa, Perangkat Desa 3 orang dan Tokoh Masyarakat 1 orang. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu mengacu pada model interaktif dalam

analisis data yang dikemukakan oleh Miles, Huberman dan Saldana, yaitu pengumpulan data, penyajian data, kondensasi data serta penarikan kesimpulan dan verifikasi.

PEMBAHASAN

Disiplin kerja sebagai fungsi pemeriksaan dan pengawasan dalam manajemen sumberdaya manusia yang sangat penting karna pentingnya suatu pegawai akan menciptakan pegawai yang berkualitas. Disiplin merupakan salah satu hal yang harus dijaga dan ditingkatkan secara terus menerus agar perangkat Desa Karovia menjadi terbiasa bekerja dengan penuh disiplin dan tanggung jawab sesuai dengan tugas yang diberikan oleh atasan dan pimpinannya. Kedisiplinan merupakan suatu hal yang menjadi tolak ukur untuk mengetahui apakah peran pimpinan secara keseluruhan dapat dilaksanakan dengan baik atau tidak. Disiplin juga merupakan bentuk pengendalian diri aparat dan pelaksanaan yang teratur menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam sebuah organisasi, tindakan disiplin menuntut adanya hukuman terhadap aparat yang gagal memenuhi standar yang ditentukan. Oleh karena itu tindakan disiplin tidak diterapkan secara sembarangan, melainkan memerlukan pertimbangan bijak.

Sutrisno (2011:73), mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Perilaku tidak disiplin yang timbul merupakan cerminan dari persepsi negatif pegawai terhadap kontrol yang dilakukan oleh perilaku pimpinan. Sebaliknya perilaku disiplin seorang pegawai yang timbul merupakan cerminan dari persepsi positif terhadap kontrol atasan atau pimpinan. Disiplin merupakan suatu proses yang negatif, yaitu suatu yang memaksa tingkah laku pegawainya yang bermasalah. Sikap seperti ini dapat menimbulkan perasaan ragu-ragu pada semua orang yang terlibat. Proses disiplin ini dapat digunakan sebagai sebuah kesempatan untuk membalik sebuah situasi yang bermasalah menjadi suatu yang menguntungkan semua pihak dan untuk mengubah perilaku serta bukan untuk menghukum pegawai yang bermasalah. Kenyataannya sebagian pegawai perilakunya sesuai dengan harapan organisasi, dan sebagian lain yang perilakunya cukup diterima, namun ada pula beberapa pegawai yang sering menimbulkan masalah walaupun tidak semuanya seperti itu.

1. Disiplin Waktu

Perangkat desa dengan disiplin kerja yang yang baik, berarti akan dicapai pula sesuatu keuntungan yang berguna baik bagi organisasi maupun perangkat desa itu sendiri. Selain itu, harus mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas, mudah dimengerti, adil bagi seluruh perangkat desa dalam manajemen sumber daya manusia berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna, luput dari kekhilafan dan kesalahan. Oleh karena itu setiap organisasi perlu memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh para anggotanya, standar yang harus dipenuhi. Bila terdapat ketidakpedulian waktu kerja dikalangan aparat, perlu diteliti dengan seksama penyebab kekurangmampuan atau perilaku negatif tersebut. Aparat desa dalam pemberian pelayanan pada masyarakat harus dilakukan dengan penuh perhatian dan kepedulian yang tinggi kepada masyarakat yang membutuhkan pelayanan, sehingga selain akan

menimbulkan kesan yang baik dan positif dari kalangan masyarakat juga ada rasa kepuasan tesendiri bagi aparat yang memberikan pelayanan tersebut. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan bahwa dari aspek ini, peneliti melihat disiplin waktu perangkat desa Karovia masih sangat rendah, ini dibuktikan dengan tingkat kehadiran perangkat desa untuk masuk kantor lebih awal masih sangat rendah, hanya beberapa perangkat desa yang terkadang dating tepat pada waktunya, itupun tidak setiap hari. Salah satu alasan sehingga perangkat desa Karovia tidak terlalu aktif dating ke kantor desa tepat pada waktunya, dikarenakan seluruh perangkat Desa Karovia berstatus sebagai petani/pekebun, sehingga sebagian waktu para perangkat desa dihabiskan di kebun, bahkan ada beberapa perangkat desa beranggapan bahwa menjadi perangkat desa hanya bagian dari pekerjaan sampingan. Kesimpulan yang dapat diambil dari hasil penelitian ini bahwa disiplin waktu perangkat desa Karovia masih jauh dari harapan organisasi yang mana sebagian besar perangkat desa selalu dating terlambat ke kantor desa dan pulang sebelum jam kantor selesai.

Tujuan tindakan disiplin adalah untuk melindungi organisasi dari para aparat yang tidak produktif. Banyak aparat yang mungkin tidak melaksanakan aturan-aturan keaparatannya, karena para perangkat desa mungkin merasa bahwa mereka tidak diberikan teguran atas kesalahan yang mereka lakukan sehingga disiplin waktu yang tidak sesuai dengan aturan tetap terjadi.

2. Disiplin Peraturan

Disiplin adalah sikap mental yang tercermin dalamperbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketataan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etik, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu. Disiplin dapat pula diartikan sebagai pengendalian diri agar tidak melakukan sesuatu yang tidak bertentangan dengan falsafah dan moral pancasila.

Mematuhi disiplin organisasi, merupakan salah satu persyaratan yang mutlak ditaati oleh semua aparatur pemerintah. Kepatuhan pada disiplin organisasi menyangkut berbagai segi seperti ketataan pada perturan perundang-undangan yang berlaku, kehadiran tepat waktu di tempat tugas, kepatuhan pada atasan, menjunjung tinggi etos kerja dan tidak berperilaku negatif.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan bahwa pekerjaan yang diberikan kepada aparat Desa Karovia tentunya disesuaikan dengan kemampuan yang mereka miliki. Salah satunya adalah dengan melihat latar belakang pendidikannya, sehingga mereka dapat menguasai setiap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Selain itu, penguasaan pekerjaan juga sangat penting apabila seorang di tempatkan sesuai dengan bidangnya agar pekerjaan yang dibebankan kepadanya menjadi lebih mudah untuk diselesaikan. Namun hasil penelitian membuktikan bahwa pembagian tugas tersebut tidak diimbangi dengan kemampuan individu serta kepatuhan perangkat desa dalam mengikuti segala bentuk peraturan yang ada yaitu setiap perangkat desa harus mau dan harus mengikuti aturan yang sudah disepakati Bersama, yaitu tentang kehadiran, penyelesaian tugas tepat pada waktunya dan masih banyak lagi aturan yang belum mampu diikuti oleh perangkat desa. Peneliti melihat bahwa seringnya disiplin peraturan ini dilanggar karena tidak adanya Tindakan tegas yang diberikan oleh Kepala Desa kepada bawahannya,

sehingga hal-hal demikian sering berulang dan menjadi sesuatu yang dianggap biasa karena adanya pemberian dari Kepala Desa. Oleh karena itu, pimpinan harus menempatkan seorang aparatur desa dengan latar belakang pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan dan mempunyai pengetahuan akan bidangnya. Sehingga jika dalam sistem kinerjanya tentu akan ditangani oleh orang-orang yang paham akan bidang kerjanya dan tentunya akan menghilangkan kecenderungan pincangnya organisasi dalam menyelenggarakan kegiatan sesuai tugas dan fungsinya.

Dengan demikian, diharapkan bahwa kemampuan yang dimiliki seluruh aparat Desa Karovia dapat diimplementasikan dengan sebaik-baiknya sehingga apa yang menjadi tujuan dari sebuah organisasi itu sendiri dapat tercapai. Pada hakikatnya, bagi sebuah lembaga yang mana kinerja merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong terwujudnya kesuksesan dalam mencapai tujuan lembaga, penilaian terhadap kinerja dilakukan untuk mengetahui tingkat keberhasilan. Dalam melakukan penilaian terhadap kinerja, integritas (kemampuan) aparatur desa menjadi salah satu tolok ukur yang harus diperhatikan.

3. Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah kesadaran manusia akan tingkah laku atau perbuatan yang disengaja maupun yang tidak disengaja. Tanggung jawab juga berarti berbuat sebagai perwujudan kesadaran akan kewajibannya. Ridwan Halim (1998) mendefinisikan tanggung jawab sebagai suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik peranan itu merupakan hak maupun kewajiban ataupun kekuasaan. Secara umum tanggung jawab diartikan sebagai kewajiban untuk melakukan sesuatu atau berperilaku menurut cara tertentu.

Sedangkan tanggung jawab yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu suatu kemampuan yang dimiliki aparat Desa Karovia dalam mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas dan fungsinya yang telah dibebankan kepadanya, yaitu komitmen dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Hasil penelitian yang dilakukan bahwa adanya ketidaksanggupan perangkat desa dalam menyelesaikan pekerjaan tugas yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktunya serta tidak berani menanggung resiko atas keputusan yang telah diambil atau tindakan yang dilakukannya. Dalam hal ini, bahwa tekad dan kesanggupan aparat dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat sudah menjadi keharusan yang patut untuk dilaksanakan dengan penuh kesabaran.

Handoko dalam Sinambela (2016:334) Disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Disiplin merupakan hal yang penting untuk mengembangkan organisasi, terutama untuk memotivasi aparat agar selalu konsisten dalam melaksanakan pekerjaan, baik secara perorangan maupun kelompok. Disiplin yang baik merupakan representasi dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Menurut peneliti bahwa salah satu faktor yang sangat berpengaruh, sehingga sebagian aparat Desa Karovia belum mampu untuk bertanggung jawab terhadap pekerjaannya adalah karena masih rendahnya motivasi kerja dan disiplin kerja aparat. Dengan demikian diharapkan adanya kemauan dari pimpinan untuk memberikan motivasi agar para aparat mampu untuk melaksanakan tugas pokok dan tanggung jawabnya dengan baik.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja perangkat Desa Karovia relatif belum maksimal dilihat dari aspek disiplin waktu, peraturan dan tanggung jawab. Dalam hal disiplin waktu, perangkat Desa Karovia belum sepenuhnya hadir tepat waktu datang ke kantor desa untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pelayan masyarakat. Disiplin peraturan, bahwa perangkat Desa Karovia masih banyak yang secara sengaja datang terlambat datang ke akntor desa yang berujung pada lambat pelayanan kepada masyarakat. Disiplin tanggungjawab, dalam hal ini perangkat Desa Karovia belum sepenuhnya bertanggungjawab kepada tugas yang dibebankan kepada masing-masing perangkat Desa Karovia, dapat dibuktikan dengan banyaknya keluhan masyarakat, karena sebagian besar perangkat desa selalu datang terlambat datang ke kantor desa. Jadi, dalam hal ini, disiplin kerja perangkat desa harus dibenahi sehingga dapat lebih maksimal dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Fathoni. 2006. Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
Gomes, Faustino Cardoso, 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Andi, Yogyakarta.
Handoko, Hani T. 2000. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogakarta: BPFE.
Heidjrachman dan Saud Husnan. 2001. Manajemen Personalia. Yogyakarta: BPFE.
Martoyo, S. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia, BPFE, Yogyakarta.
Marwansyah. 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia . Bandung, Alfabet.
Miles B. Mathew, Huberman A. Michael dan Saldana. 2014. Qualitative Data Analysis. America:
Sage Publications.
Moekijat. 2022. Manajemen Sumber Daya Manusia. Manajemen Tenaga Kerja dan
Hubungan Kerja. Jakarta. Kencana Prenada Media Group
Nitisemito Alex S., 1996. Manajemen Personalia, Jakarta : Graha Indonesia
Sinambela Lijan Poltak. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Pelayanan Publik
Teori, Kebijakan dan Implementasi. Bumi Aksara. Jakarta
Sinungan, M. 1997. Produktivitas Apa dan Bagaimana. Bumi Aksara, Jakarta.
Sulistyo dan Basuki. 2006. Perpustakaan dan Informasi Dalam Konteks Budaya. Jakarta.
Departemen Ilmu Perpustakaan dan Informasi. FIB-UI.
Sutrisno. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Rineka Cipta.
Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2024 Tentang Desa
Winardi. 1993. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Organisasi. Bandung. Alfabet
Wirjosuswijo. 2006. Organisasi dan Manajemen Dalam Admnistrasi Praktis. Jakarta: STIA LAN
Pres.