

Pelaksanaan Kedisiplinan oleh Kepala Desa di Desa Tonggolobibi Kecamatan Sojol Kabupaten Donggala pada Tahun 2017

Implementation of Discipline by the Village Head in Tonggolobibi Village, Sojol District, Donggala Regency in 2017

Elvira

Fakultas Agama Islam, Universitas Muhammadiyah Palu, Indonesia

(*)Email Korespondensi: selvira9281@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilatar belakangi oleh kurangnya kedisiplinan perangkat desa di Desa Tonggolobibi Kecamatan Sojol Kabupaten Donggala. Berdasarkan kondisi obyektif yang ditemukan pada saat peninjauan, peneliti menemukan beberapa masalah yaitu perangkat Desa datang dan pulang tidak sesuai dengan aturan jam kerja, selalu mengesampingkan absensi, dan kurangnya keprofesionalan perangkat desa dalam bekerja. Adapun metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif. Sedangkan teknik pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah observasi dan wawancara. Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui bahwa disiplin kerja oleh Kepala Desa di Desa Tonggolobibi Kecamatan Sojol Kabupaten Donggala secara umum telah dilaksanakan dengan cukup baik, karena dari 14 (empat belas) indikator dalam penelitian ini, ada sepuluh indikator yang telah dilaksanakan dengan baik, sedangkan indikator lainnya belum dilaksanakan dengan baik, hal tersebut dikarenakan Kepala Tonggolobibi tidak memberikan motivasi yang berwujud, misalnya berupa pemberian hadiah atau bonus kepada bawahan, tidak mampu menciptakan kondisi kerja yang menarik yang dapat meningkatkan semangat kerja bawahan dan bidang-bidang tentang disiplin tidak diimplementasikan dengan baik serta pemeriksaan buku daftar hadir tidak dilakukan secara rutin, sehingga bawahan menjadi kurang disiplin, karena masih ada pegawai yang datang dan pulang tidak sesuai dengan aturan jam kerja. Adapun hambatan-hambatan yang dihadapi yaitu kurangnya kesadaran pegawai dalam mentaati peraturan serta tidak adanya orang yang bisa dipercaya oleh Kepala Desa untuk mengawasi kedisiplinan pegawai apabila Kepala Desa sedang bertugas di luar kantor. Selanjutnya kepala desa tidak ada tindak tegas dalam pelaksanaan perdes.

Kata Kunci: Disiplin Kerja

Abstract

This research is motivated by the lack of discipline of village officials in Tonggolobibi Village, Sojol District, Donggala Regency. Based on the objective conditions found at the time of the assessment, the researchers found several problems, namely village officials coming and going not according to the rules of working hours, always putting aside absenteeism, and the lack of professionalism of village officials in working. The research method used in this study is a qualitative method. While the data collection techniques used by the author in this study were observation and interviews. Based on the results of the study, it can be seen that the work discipline of the Village Head in Tonggolobibi Village, Sojol District, Donggala Regency in general has been implemented quite well, because of the 14 (fourteen) indicators in this study, there were ten indicators that had been implemented well, while others have not been implemented properly, this is because the Head of Tonggolobibi does not provide tangible motivation, for example in the form of giving gifts or bonuses to subordinates, is unable to create attractive working conditions that can increase the morale of subordinates and areas of discipline are not implemented properly and Checking the attendance register is not carried out routinely, so that subordinates become less disciplined, because there are still employees who come and go not according to the rules of working hours. The obstacles faced were the lack of employee awareness in obeying the regulations and the absence of people who could be trusted by the Village Head to supervise employee discipline when the Village Head was on duty outside the office. Furthermore, the village head did not take firm action in the implementation of the village regulation.

Keywords: Work Discipline

PENDAHULUAN

Kepala Desa dan Perangkat Desa merupakan faktor Sumber Daya Manusia (SDM) yang sangat penting dalam pemerintahan Desa yang akan berpengaruh terhadap berjalannya roda pemerintahan di Desa (1). Maka dari itu perangkat desa sebagai faktor penggerak dalam organisasi pemerintah Desa dituntut untuk dapat melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya dengan didukung disiplin yang tinggi. Kedisiplinan merupakan suatu sikap, tindakan atau perbuatan yang sesuai dengan peraturan yang telah dirumuskan untuk menjamin terlaksananya kegiatan pencapaian tujuan organisasi (2). Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi.

Tohardi, (2002: 88) mengatakan bahwa: Disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam iktikad tidak baiknya terhadap kelompok. Disiplin berusaha untuk melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan respons yang dikehendaki. Kondisi disiplin kerja perangkat Desa pada saat ini masih rendah, dan untuk menciptakan disiplin kerja di perlukan adanya rasa pengertian antara Kepala Desa sebagai pemimpin dan perangkat Desa sebagai bawahan sehingga akan tercipta kerjasama yang baik antar keduanya. Kedisiplinan diharapkan dapat timbul dari kesadaran masing-masing perangkat Desa. Dengan demikian, Kepala Desa harus menstandarisasikan kaidah-kaidah dan tingkah laku dasar para perangkat desa guna terpeliharanya disiplin kerja di Desa Cieurih (3).

Dengan adanya pelaksanaan disiplin kerja diharapkan bahwa setiap pegawai yang ada dalam organisasi yang bersangkutan dapat bekerja dengan sebaik-baiknya dengan mematuhi aturan-aturan yang berlaku di Desa Tonggolobibi, sehingga benar-benar dapat berfungsi sebagai penghasil kerja yang tepat guna dan berhasil guna sesuai dengan sasaran-sasaran organisasi yang hendak dicapai. Untuk mendapat hasil kerja yang demikian maka diperlukan adanya pegawai-pegawai yang setia, taat, jujur, bermental baik, berwibawa, bersih, berkualitas tinggi dan sadar akan tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Dapat dikatakan bahwa pembinaan sangat penting untuk dilakukan oleh Kepala Desa guna menumbuhkan disiplin kerja perangkat desa. Berdasarkan peninjauan yang penulis lakukan, disiplin kerja perangkat desa di Desa Tonggolobibi Kecamatan Sojol Kabupaten Donggala masih tergolong rendah.

Hal tersebut dapat dilihat dari gejala-gejala yang ada, antara lain : 1) Perangkat Desa datang dan pulang tidak sesuai dengan jam aturan jam kerja. 2) Petugas mengesampingkan absensi, hal ini terlihat ada beberapa pegawai desa yang terlambat mengisi absensi. 3) Kurangnya keprofesionalan petugas dalam bekerja, hal ini terlihat masih ada beberapa perangkat desa yang kurang produktif dalam mengerjakan tugasnya. 4) Kepala desa dan perangkat desa tidak melaksanakan perdes di desa sesuai dengan perdes yang berlaku.

Dari masalah-masalah yang terjadi tersebut, perlu penyelesaian yang harus dilakukan oleh Pemerintahan Desa Tonggolobibi. Maka dari itu, untuk mengukur keberhasilan disiplin kerja dapat dilihat dari teknik-teknik pelaksanaan disiplin kerja menurut Mangkunegara (2013: 132) diantaranya: Teknik Disiplin Pertimbangan Sedinilah Mungkin. Tindakan perbaikan sedini mungkin dari pihak manajer mengurangi perlunya tindakan disipliner dimasa mendatang. Jelasnya bahwa jika keadaan yang tidak baik dibiarkan memburuk, semakin sulit untuk mendapatkan pekerjaan yang baik dari bawahan yang tidak efektif atau tidak berkemauan penuh (4).

Teknik Disiplin Pencegahan yang Efektif. Salah satu cara terbaik untuk membantu bawahan menyadari perlunya disiplin diri ialah dengan memberikan mereka teladan yang baik. Kerap kali perilaku kerja seorang bawahan hanya mencerminkan perilaku atasannya. Jika ada seorang manajer yang penuh disiplin, kemungkinan besar bawahan anda akan berbuat demikian. Dan sebaliknya, jika anda tidak menunjukkan disiplin diri, dengan datangnya terlambat, bersikap serampangan terhadap pekerjaan, kebanyakan bawahan anda akan mencontoh perilaku demikian.

Teknik Disiplin dengan Mendisiplinkan Diri. Disiplin diri ialah usaha seseorang untuk mengendalikan reaksi mereka terhadap keadaan yang tidak mereka senangi, dan usaha seseorang untuk mengatasi ketidaksenangan itu (5).

Teknik Disiplin Inventori Penyelia. Inventori penyeliaan terhadap disiplin memberikan pengetahuan pada seorang manajer pada seorang manajer dan pemahaman manajer atau penyelia

lain terhadap bidang-bidang kritis dan disiplin, seperti sebab-sebab terjadinya masalah dalam kedisiplinan, komunikasi, prinsip, dan konsepsi tentang disiplin, proses penentuan hukum, pembuatan kaidah, dan pengambilan keputusan tindakan kedisiplinan.

Teknik Disiplin Menegur Pegawai “Primadona” Teknik ini tidak memandang karyawan sebagai keluarga melainkan mengedepankan peraturan-peraturan yang ada di perusahaan. Jika karyawan itu melakukan kesalahan tetap dikenakan sanksi oleh perusahaan (6).

Teknik Disiplin Menimbulkan Kesadaran Diri. Suatu teguran dapat diberikan secara halus melalui pertanyaan tertentu pada bawahan yang jawabannya merupakan teguran otomatis bagi dirinya sendiri. Dan teknik “Sandwich” Pada dasarnya, teknik ini terdiri dari teguran lisan secara langsung, diikuti oleh ucapan syukur, dan diakhiri dengan peringatan yang lunak (7).

METODE

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif. Waktu penelitian dilakukan dimulai pada tanggal 7 Januari 2017 sampai dengan tanggal 21 Juni 2017. Tempat penelitian yang peneliti lakukan adalah di Desa Tonggolobibi Kecamatan Sojol Kabupaten Donggala. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Sedangkan teknik analisis data dalam penelitian ini melalui reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan (8).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini difokuskan kepada tingkat kedisiplinan perangkat desa dengan menggunakan teori yang telah di jelaskan pada bagian pendahuluan. Adapun hasil penelitian ini akan diuraikan berdasarkan indikator-indikator dimensi kualitas pelayanan publik sebagaimana dikemukakan yakni sebagai berikut: Pelaksanaan Disiplin Kerja oleh Kepala Desa di Desa Tonggolobibi Kecamatan Sojol Kabupaten Donggala Berdasarkan hasil penelitian dari wawancara dan observasi yang telah penulis lakukan, selanjutnya penulis melakukan pembahasan mengenai pelaksanaan disiplin kerja oleh Kepala Desa di Desa Tonggolobibi Kecamatan Sojol Kabupaten Donggala.

Adapun pembahasan tersebut yaitu sebagai berikut: 1) Teknik Disiplin Pertimbangan Sederhana Mungkin, 2) Teknik Disiplin Pencegahan yang Efektif, 3) Teknik Disiplin dengan Mendisiplinkan Diri, 4) Teknik Disiplin InventoriPenyelia, 5) Teknik Disiplin Menegur Pegawai “Primadona”, 6) Teknik Disiplin Menimbulkan Kesadaran Diri dan 7) Teknik “Sandwich”.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis melalui wawancara dan observasi mengenai kedisiplinan di Desa Tonggolobibi, ditemukan beberapa kendala, yakni: 1) Kurangnya kesadaran pegawai tentang kedisiplinan, hal tersebut menyebabkan pegawai terkadang melanggar peraturan yang ada, misalnya datang dan pulang tidak sesuai dengan jam kerja. Selain itu, hal tersebut juga mengakibatkan pegawai acuh terhadap himbauan pimpinan untuk meningkatkan kedisiplinan. 2) Tidak ada pegawai yang bisa dipercaya secara penuh untuk mengawasi petugas apabila Kepala Desa sedang berada di luar kantor. 3) kurangnya disiplin dalam pelaksanaan perdes

Upaya Untuk Mengatasi Hambatan dalam Pelaksanaan Kualitas Pelayanan Publik Pasca Pemekaran Desa di Desa Nagrarawangi

Adapun upaya yang telah dilakukan oleh pemerintahan Desa Cieurih diantaranya: 1) Terus berusaha memberikan himbauan agar pegawai dapat meningkatkan kedisiplinan. Sehingga diharapkan tumbuh kesadaran pada masing-masing individu. 2) Kepala Desa memberikan contoh yang baik untuk selalu mentaati peraturan yang ada, misalnya selalu datang dan pulang sesuai dengan aturan jam kerja.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa disiplin kerja oleh Kepala Desa di Desa Tonggolobibi Kecamatan Sojol Kabupaten Donggala secara umum telah dilaksanakan dengan cukup baik, karena dari 14 (empat belas) indikator dalam penelitian ini, ada sepuluh indikator yang

telah dilaksanakan dengan baik, sedangkan empat indikator lainnya belum dilaksanakan dengan baik. Hal tersebut dikarenakan Kepala Desa Tongggolobibi tidak memberikan motivasi yang berwujud, misalnya berupa pemberian hadiah atau bonus kepada bawahan, tidak mampu menciptakan kondisi kerja yang menarik yang dapat meningkatkan semangat kerja bawahan serta bidang-bidang tentang disiplin tidak di implementasikan dengan baik. Selain itu, pemeriksaan buku daftar hadir tidak dilakukan secara rutin, sehingga hal tersebut menyebabkan bawahan menjadi kurang disiplin, karena masih ada pegawai yang datang dan pulang tidak sesuai dengan aturan jam kerja.

SARAN

Rekomendasi saran untuk meningkatkan kesadaran disiplin pegawai, Kepala Desa sebaiknya melakukan komunikasi dua arah sehingga dapat diketahui permasalahan yang menyebabkan kurangnya kesadaran disiplin kerja pegawai tersebut. Sehingga Kepala Desa dapat mengambil langkah yang tepat guna mencari jalan keluarnya. Selain itu, untuk memudahkan pengawasan terhadap petugas, sebaiknya menggunakan mesin absensi sidik jari atau fingerprint sehingga kedisiplinan petugas lebih mudah dipantau, terutama terkait kedisiplinan waktu atau aturan jam kerja.

DAFTAR PUSTAKA

1. Nashiruddin I. PELAKSANAAN DISIPLIN KERJA OLEH KEPALA DESA DI DESA CIEURIH KECAMATAN CIPAKU KABUPATEN CIAMIS Oleh.
2. SAIROJI A. PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI BAGIAN KESEJAHTERAAN RAKYAT DAN KEMASYARAKATAN SEKRETARIAT DAERAH (SETDA) KOTA BANDUNG. PERPUSTAKAAN; 2017.
3. Tohardi A. Pemahaman praktis manajemen sumber daya manusia. Univ Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung. 2002;
4. Lusri L. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya. Agora. 2017;5(1).
5. Hidayat S, Andreati D. KEDISIPLINAN KARYAWAN PADA PT MATAHARI PUTRA PRIMA Tbk. J Sekr Univ Pamulang. 2017;2(2):13.
6. Setiadi D, Nugroho KS, Fuad A. Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi Kota Cilegon. Universitas Sultan Ageng Tirtayasa; 2016.
7. Nurhidayah W. PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KUALITAS PELAYANAN E-KTP DI KECAMATAN BANJARAN KABUPATEN BANDUNG. FISIP UNPAS; 2019.
8. Brahma IA. Peran kepala sekolah sebagai pimpinan tentunya memiliki pengaruh yang besar dalam menumbuhkan sikap demokrasi di sekolah. Dampaknya adalah terhadap sikap guru pada peserta didik dan lingkungan sekitar dan tentunya sangat dibutuhkan sebagai tenaga profesi kependidikan. Oleh karena itu, studi ini dilakukan untuk tujuan mengetahui peranan kepala sekolah dalam menumbuhkan sikap demokrasi guru. Penelitian ini dilakukan di SDN Mekarjaya Depok dengan metode deskriptif. Data diperoleh melalui wawancara, pengamatan dan dokumentasi. Teknik analisis datanya dengan menggunakan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian ini antara lain: 1) peran kepala sekolah dapat dijadikan teladan bagi para guru dalam menumbuhkan sikap demokrasi, hal ini dapat dilihat dari gaya kepemimpinan demokrasi yang dilihat dari tindakan kepala sekolah dalam memahami segala perbedaan yang ada antar guru, karyawan dan warga sekolah, selalu berdialog dalam menyelesaikan permasalahan dan menjaga hubungan yang baik antar guru; 2) sikap demokrasi guru dapat ditunjukkan dari sikap guru pada saat mengajar di dalam kelas, mengambil keputusan serta menjaga hubungan kerjasama yang baik dengan orang tua murid, serta menghargai hak asasi individu. J Ilmu Pendidik STKIP Kusuma Negara Jakarta. 2020;12(1):61–9.