

## Analisis Kedisiplinan Kerja Pegawai Pada Pegawai Kantor Desa Tanjungwangi Kecamatan Cihampelas Kab Bandung Barat

Ermawati

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Teknologi Digital, Kota Bandung, Provinsi Jawa Barat, Indonesia  
[ermawati10120773@digitechuniversity.ac.id](mailto:ermawati10120773@digitechuniversity.ac.id)

Dede Jelani

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Teknologi Digital, Kota Bandung, Provinsi Jawa Barat, Indonesia  
[dedejaelani@digitechuniversity.ac.id](mailto:dedejaelani@digitechuniversity.ac.id)

### Article's History:

Received 4 Februari 2024; Received in revised form 17 Februari 2024; Accepted 1 Maret 2024; Published 1 Juni 2024. All rights reserved to the Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET).

### Suggested Citation:

Ermawati., & Jelani, D. (2024). Analisis Kedisiplinan Kerja Pegawai Pada Pegawai Kantor Desa Tanjungwangi Kecamatan Cihampelas Kab Bandung Barat. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi). JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi), 10 (3). 1722-1725. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i3.2440>

### Abstrak:

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana kedisiplinan kerja pegawai pada pegawai Kantor Desa Tanjungwangi. Dengan menggunakan metode penelitian kualitatif, dimana dalam pengumpulan datanya dengan cara wawancara langsung dengan para pegawai Desa, melakukan observasi di lapangan dan dokumentasi. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan kedisiplinan kerja pada pegawai kantor Desa Tanjungwangi masih kurang disiplin, karena masih banyak pegawai yang melanggar aturan kedisiplinan seperti tidak datang tepat waktu dan tidak masuk kerja tanpa keterangan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kurangnya kedisiplinan kerja pegawai ini adalah masih minimnya ketegasan pimpinan, kurangnya balas jasa yang diberikan dan kurangnya keadilan bagi setiap karyawan.

**Keywords:** Kedisiplinan, Pegawai

### Pendahuluan

Pegawai merupakan SDM yang dimiliki oleh perusahaan atau organisasi dan menjadi salah satu aset dari perusahaan yang harus di jaga dan di bimbing untuk menjalankan suatu visi misi perusahaan serta untuk menghasilkan keuntungan yang sebesar besarnya. Pegawai pemerintah pada saat ini telah menjadi sorotan oleh kalangan masyarakat. Banyak berita yang beredar diluar sana mengenai pegawai pemerintah yang tidak taat akan aturan dan semena mena dalam melakukan aktivitas sehari harinya. Dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai perlu dilakukan dari aparatur daerah hingga aparatur negara.

Kedisiplinan pegawai merupakan salah satu faktor yang paling penting dalam meningkatkan kemajuan dan pertumbuhan suatu perusahaan atau organisasi, disiplin juga merupakan suatu bentuk sikap menghormati peraturan yang ada di sekitar maupun di lingkungan perusahaan. Ada beberapa faktor yang masuk kedalam kedisiplinan pegawai. Yaitu dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, mengikuti budaya yang ada di perusahaan dan mentaati peraturan yang sudah di tetapkan oleh perusahaan (Gamedia, 2022).

Dari data absensi yang dimulai pada bulan Januari – Mei 2023 di Desa Tanjungwangi dengan jumlah 15 pegawai yaitu termasuk kepala desa, sekdes, kasi, kaur, dan staff. Peneliti menemukan masih banyak pegawai desa yang tidak masuk kerja baik itu karena alasan sakit, izin, tanpa keterangan dan lainnya. Alasan absen yang paling banyak yaitu tanpa keterangan, dimana pegawai yang tidak masuk kerja tanpa keterangan ini memiliki nilai rata rata yaitu sebesar 44%, yang artinya sebanyak 44 kali pegawai desa tidak masuk kerja tanpa keterangan sepanjang periode absensi bulan Januari – Mei 2023.

Maka dari itu melihat dari data absensi yang penulis dapatkan penulis memberikan kesimpulan sementara bahwa kedisiplinan kerja pegawai pada pegawai Kantor Desa Tanjungwangi masih kurang, sehingga penulis bermaksud dan tertarik untuk melakukan penelitian lebih mendalam pada kantor Desa Tanjungwangi dengan judul penelitian Analisis Kedisiplinan Kerja Pegawai pada Pegawai Kantor Desa Tanjungwangi.

### Tinjauan Pustaka

Manajemen adalah ilmu dan seni dalam mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen ini terdiri dari enam unsur (6M) yaitu *men, money, methode,*

*materials, machines, dan market* (Hasibuan, 2020).

MSDM adalah ilmu yang mengatur peranan dan hubungan antara pekerjaan dan kesejahteraan dari para pegawai atau karyawannya. Seorang manajemen yang bergerak di bidang SDM ini harus dapat mengatur, memberikan solusi serta mengambil keputusan terkait permasalahan yang berkaitan dengan karyawan atau pegawai, mulai dari kesejahteraan karyawan, peningkatan kinerja karyawan, kedisiplinan karyawan dan pemberhentian karyawan yang melanggar aturan perusahaan.

MSDM adalah ilmu dan cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya atau tenaga kerja yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapainya goal bersama dalam suatu perusahaan, karyawan dan masyarakat pun ikut menjadi maksimal. MSDM ini didasarkan pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis saja (Irmayani, 2021).

Disiplin merupakan salah satu bentuk dari pengendalian diri pegawai atau karyawan dalam pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan kerja tim di dalam sebuah organisasi. Disiplin diartikan sebagai suatu sikap dan perilaku yang sesuai dengan peraturan yang ada di perusahaan, baik peraturan secara tertulis maupun tidak tertulis. Kedisiplinan pegawai atau karyawan merupakan suatu bentuk pelatihan untuk memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai atau karyawan yang lain serta untuk meningkatkan presentasi kerjanya, sehingga dengan pegawai yang mematuhi peraturan yang telah ada dan memiliki sikap disiplin yang tinggi maka akan menciptakan suasana perusahaan yang lebih kondusif dan memberikan dampak yang positif pada aktivitas perusahaan (Khaeruman, 2021).

Disiplin kerja bertujuan untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan secara baik dan tanpa paksaan dari siapapun sehingga harus timbul dan mulai dari dirinya sendiri, tujuan dari disiplin kerja ini adalah untuk memperbaiki kinerja dan sikap dari pegawai. Dalam melakukan usaha mendisiplinkan pegawai dapat dilakukan dengan cara memberikan orientasi, pelatihan, pemberlakuan sanksi yang tegas agar para pegawai segan dan mempunyai rasa takut saat akan melakukan pelanggaran.

Pada dasarnya disiplin kerja bertujuan untuk menciptakan suatu kondisi dimana kondisi yang teratur, tertib dan pelaksanaan dalam pekerjaan dapat terlaksana dengan baik sesuai dengan rencana sebelumnya. Disiplin kerja ini harus dilakukan secara terus menerus oleh manajemen dan dimaksud agar pegawai memiliki motivasi untuk mendisiplinkan diri sendiri bukan karena adanya sanksi tetapi timbul dari dalam diri sendiri (Hamsinah, 2022).

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kedisiplinan kerja pada pegawai dalam suatu perusahaan atau organisasi. Faktor yang dapat mempengaruhi ini tidak hanya dari faktor kompensasi atau balas jasa yang tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan, akan tetapi masih banyak lagi faktor yang lain seperti yang disampaikan oleh (Afandi, 2016) mengatakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pada pegawai, diantaranya: faktor kepemimpinan, faktor sistem penghargaan, faktor kemampuan, faktor balas jasa, faktor keadilan, faktor pengawasan melekat, faktor sanksi dan hukuman, faktor ketegasan dan faktor hubungan kemanusiaan.

Menurut PERBUP KBB NOMOR 8 Tahun 2016 tentang pedoman organisasi perangkat desa dalam BAB 1 Ketentuan Umum Pasal 1 point 5 yang berbunyi Desa adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintah, hak asal usul, dan/atau hak tradisional yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Pada PERBUP KBB NOMOR 8 Tahun 2016 tentang pedoman organisasi perangkat desa dalam BAB IV tentang larangan bagi perangkat desa pada pasal 28 point 1 menyebutkan bahwa perangkat desa dilarang untuk meninggalkan tugas selama 60 hari kerja berturut-turut tanpa alasan yang jelas dan tidak dapat dipertanggungjawabkan.

## Metodologi

Dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif, dimana dengan menggunakan metode ini penulis berharap dapat memberikan gambaran yang jelas kepada pembaca terkait dengan fenomena yang sedang diteliti. Dalam penelitian ini juga penulis menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara wawancara, observasi langsung ke lapangan, dan Teknik dokumentasi dimana dokumentasi ini adalah dokumen yang dibutuhkan oleh penulis dalam melengkapi data data yang diberikan langsung oleh pegawai desa yang disebut dengan data sekunder. Data sekunder yang peneliti dapatkan yaitu rekapitulasi absensi pegawai, profil Desa, dll.

Metode dalam menganalisis data yang dilakukan oleh penulis yaitu menggunakan metode analisis data dengan menggunakan teori Miles dan Huberman yang berisi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

## Hasil dan Pembahasan

**Tabel 1.1**  
**Rekapitulasi**  
**Absensi**

Bulan	Jumlah Karyawan	Alasan Absen				
		Sakit	Izin	Tanpa Keterangan	Lainnya	Jumlah
Januari	15	18	18	25	8	69
Februari	15	3	6	19	18	46
Maret	15	2	0	65	6	73
April	15	0	4	40	3	47
Mei	15	5	4	75	8	92
Rata -Rata		6	6	44	9	

Dari data tabel 1.1 diatas dapat terlihat bahwa kedisiplinan kerja pegawaii Desa Tanjungwangi dalam segi absensi dapat di katakan masih kurang disiplin, karena masih banyak nya pegawai yang tidak masuk kerja baikitu karena alasan sakit, izin, lainnya dan bahkan jumlah paling banyak berada pada tidak masuk kerja tanpa keterangan (Alpa) dengan jumlah rata rata sebanyak 44%.

Dari jumlah pegawai desa sebanyak 15 orang dan yang di lakukan wawancara sebanyak 13 orang yaitu kepala desa, sekdes,kasi,kaur dan staff peneliti menanyakan alasan apa saja dan apa yang menjadi faktor dalam kurangnya kedisiplinan kerja ini. Dengan menggunakan teori Afandi (2016) terkait faktor faktor yang mempengaruhi dalam kedisiplinan kerja memiliki 9 point yaitu faktor kepemimpinan, faktor system penghargaan,faktor kemampuan, faktor balas jasa, faktor keadilan, faktor pengawasan melekat, faktor sanksihukuman, faktor ketegasan, dan faktor hubungan kemanusiaan yang menjadi acuan penulis dalam penelitian ini . dan dari 9 faktor yang di tanyakan oleh penulis kepada 13 pegawai, 13 pegawai yang di wawancarai hampir semua menjawab faktor yang paling mempengaruhi adalah kurangnya ketegasan dari pimpinan, tidak adanya sanksi yang diberikan, kurangnya keadilan bagi para pegawai sehingga Sebagian pegawai merasakan masih adanyakesenjangan antarpegawai satu dengan pegawai lainnya.

Ibu Lia sebagai Kasi Pelayanan memberikan pernyataan terkait dengan ketegasan pimpinan, sanksi yang diberikan dan pengawasan ketat yang dilakukan dengan jawaban sebagai berikut “Ketegasan dari pak kades sudah ada, tapi untuk pengawasan ketat masih biasa aja, sedang sedang aja tidak terlalu ketat. Untuk sanksi

juga tidak ada cuman paling dikasih tahu saja sama pak kades dan pak sekdes seperti teguran lisan. Jadi kalo untuk sanksi masih teguran aja belum ada sanksi lainnya”. Dari pernyataan Bu Lia dan pegawai lainnya yang hampir sama penulis dapat menyimpulkan bahwa pimpinan atau kepala desa belum memberikan ketegasan, sanksi dan pengawasan ketat kepada para pegawai yang melanggar aturan.

Kemudian untuk faktor beban kerja, kompensasi dan keadilan Bu Dea sebagai kasi TU memberikan pernyataan “Untuk beban kerja yang diberikan sudah sesuai dan sistem penggajian yang ada sudah cukup, cuman kadang telat jadi agak lemes, untuk kesejahteraan karyawan sudah sejahtera karena tahun ini sudah mulai ada tunjangan kinerja (TUKIN) tunjangan kinerja 3X gaji. Jika dalam segi keadilan masih belum adil, jadi yang kerjanya malas gaji dan tunjangan gak dipotong, mau rajin atau malas sama aja. Untuk hubungan sudah terjalin dan sudah dekat dengan yang lainnya” jawaban ini hampir sama dengan semua pegawai lainnya yang di wawancara, hal ini membuat penulis memberikan kesimpulan bahwa dari segi kompensasi dan keadilan masih harus di tingkatkan lagi agar para pegawai semakin bersemangat dan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Semua pernyataan yang diberikan oleh para pegawai terkait faktor faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja pegawai ini di benarkan oleh kepala desa yang mengatakan bahwa “Untuk dari faktor kepemimpinan bisa saja berpengaruh karena ada kelunakan dalam sanksi tidak terlalu tegas karena ada beberapa pertimbangan. Kecuali sudah melakukan

kesalahan fatal bisa saja langsung di keluarkan. Secara undang undang itu tidak boleh kepala desa mengeluarkan sanksi karena ada aturan ada regulasi, kecuali ada kesalahan yang fatal dan mengundurkan diri. Ketegasan yang sudah di terapkan masih belum maksimal yah yang bapak rasakan. Dari segi Tindakan aja masih lunak”.

Alasan dalam mengapa kepala desa belum melakukan sanksi dan hukuman kepada pegawai yang sering tidak masuk kerja karena ada peraturan Bupati Kabupaten Bandung Barat yang menjadi acuan dalam pemberian sanksi yaitu PERBUP KBB Nomor 8 Tahun 2016 tentang pedoman organisasi perangkat desa Bab IV tentang arangan bagi perangkat desa pasal 28 point 1 yang berbunyi bahwa perangkat desa dilarang meninggalkan tugas selama 60 hari kerja berturut turut tanpa alasan yang jelas dan tidak dapat dipertanggungjawabkan.

Untuk solusi yang akan dilakukan oleh kepala desa dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai adalah mulai tahun 2024 hingga tahun berikutnya kepala desa akan lebih tegas dalam melakukan pengawasan pegawai seperti memperhatikan absensi para pegawai dan menjadikan absensi sebagai salah satu aspek dalam penilaian dalam pemberian tunjangan kinerja, kemudian solusi yang selanjutnya yaitu kepala desa akan mewajibkan semua pegawai tanpa terkecuali untuk membuat pakta integritas dengan tujuan agar para pegawai menjalankan tugas yang diberikan dan mematuhi aturan yang sudah di sepakati dalam pakta integritas.

## Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan kerja pada pegawai Kantor Desa Tanjungwangi dapat dikatakan masih belum disiplin dalam segi waktu karena masih ada pegawai yang melakukan tidak masuk kerja tanpa keterangan dengan jumlah rata rata yang cukup besar yaitu 44%. Alasan atau faktor yang mempengaruhi sering terjadinya ketidak hadiran pegawai tersebut yaitu karena kurangnya ketegasan dari pimpinan, kurangnya pengawasan ketat, tidak adanya sanksi dan hukuman yang diberikan, kurangnya keadilan bagi setiap pegawai sehingga dari semua faktor yang disebutkan diatas para pegawai merasa tidak adanya perhatian dari pimpinan dan tidak adanya rasa segan saat melakukan kesalahan karena tidak adanya Tindakan yang berarti bagi pegawai dari atasan.

Untuk solusi yang akan dilakukan oleh atasan yaitu memberlakukan setiap pegawai wajib membuat pakta integritas bertujuan supaya pegawai mendapatkan acuan dan pegangan dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan, yang selanjutnya pimpinan akan melakukan pengawasan pada absensi pegawai dengan cara data absensi pegawai pada tahun sekarang hingga tahun berikutnya akan dijadikan salah satu perhitungan dan penilaian dalam memberikan tunjangan kinerja sehingga bagi pekerja yang rajin hadir dan pekerja yang kurang dalam kehadiran ada perbedaan tidak disamakan. Hal ini dapat menimbulkan rasa adil dan tidak ada kesenjangan antara pegawai.

## Referensi

- Afandi, P. (2016). *Concept&Indicator Human Resources Management for ManagementResearch* . Yogyakarta : CV BUDI UTAMA .
- Gramedia. (2022). *Gramedia*. Retrieved from Disiplin
- Kerja:Pegertian,jenis,Indikator,dan Faktor. Hamsinah. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Surabaya : Cipta Media Nusantara .
- Hasibuan, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta : PT Bumi Aksara . Irmayani, N. D. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Yogyakarta: CV Budi Utama.Khaeruman. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus* . Serang : CV AA RIZKY.