

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Keberlangsungan sebuah organisasi tidak terlepas dari peran manajemen untuk mengatur seluruh kegiatan yang telah direncanakan (Jabani 2015, 2). Selanjutnya, dalam suatu manajemen organisasi tentu akan sangat dipengaruhi oleh Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai unsur utama penggerak organisasi sehingga apa yang telah direncanakan dapat tercapai dan direalisasikan secara optimal. Oleh karena itu, manusia merupakan aset yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Hal ini karena terdapat nilai dari peran dan fungsi manusia yang sulit atau bahkan tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya dalam aspek manajerial suatu organisasi.

Kecanggihan teknologi yang kian tinggi serta besar anggaran yang digelontorkan untuk mengembangkan suatu organisasi tidak akan berjalan secara optimal jika tidak didukung oleh SDM yang memiliki kapasitas, kapabilitas, serta etos dan disiplin kerja yang baik. Hal ini sebagaimana ditegaskan oleh Rivai (2004, 35) bahwa organisasi yang tidak didukung pegawai/karyawan yang sesuai baik dari aspek kuantitas, kualitas, strategi, dan operasional yang baik, maka dapat dipastikan organisasi tersebut akan sulit mempertahankan dan mengembangkan eksistensinya dimasa yang akan datang. Pada pengaplikasiannya, setidaknya suatu organisasi dapat dikelompokkan menjadi 2 berdasarkan sifat dan bentuknya, yaitu organisasi

sektor privat atau swasta, serta organisasi sektor publik yang lebih akrab dikenal dengan badan pemerintah.

Pada Pasal 1 ayat 3 dan 4, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa menyatakan bahwa dalam penyelenggaraan Pemerintah Desa terdapat dua unsur pemerintahan penting yang berperan di dalamnya, yaitu Pemerintah Desa dan Badan Permusyawaratan Desa. Pemerintah Desa sebagaimana dijelaskan dalam peraturan yang sama ialah Kepala Desa atau yang disebut dengan nama lain dan dibantu oleh Perangkat Desa sebagai unsur penyelenggaraan Pemerintahan Desa. Berdasarkan hal tersebut dalam penyelenggaraan pemerintahan desa, terdapat sistem manajerial organisasi berbasis pemerintahan (sektor publik) yang di dalamnya terdapat SDM sebagai unsur utama dalam menggerakkan roda pemerintahan di desa tersebut.

Desa Ijuk merupakan salah satu desa yang terletak di Kecamatan Belitang Hulu, Kabupaten Sekadau, Provinsi Kalimantan Barat. Sebagai sebuah desa, dalam menjalankan roda pemerintahannya Desa Ijuk memiliki badan Pemerintahan Desa guna mengelola dan mengarahkan kehidupan masyarakat, serta sebagai perwujudan dari kolektivitas masyarakat yang memiliki peraturan atau hukum yang bersifat lokal, serta sebagai bentuk eksistensi dari Desa Ijuk itu sendiri. Selanjutnya sebagai sebuah organisasi, Pemerintah Desa Ijuk memiliki sejumlah orang pegawai yang kemudian disebut dengan perangkat desa yang berfungsi untuk menggerakkan roda pemerintahan yang terdapat di Desa Ijuk sehingga setiap ruang dan potensi yang terdapat di desa tersebut dapat dikonversi dan dimanfaatkan untuk mencapai kesejahteraan masyarakat setempat. Oleh karena itu, seorang perangkat desa

dituntut untuk menjaga dan meningkatkan kedisiplinannya sehingga setiap tujuan yang diharapkan dapat tercapai dengan baik, serta berjalan secara efektif dan efisien.

Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari pegawai yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi. Hal ini karena pegawai memegang fungsi yang sangat strategis, khususnya dalam menunjang produktivitas kerja sehingga tujuan dari organisasi tersebut dapat tercapai dan berjalan secara optimal. Selanjutnya, produktivitas kerja juga akan mencerminkan bagaimana kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Kinerja atau capaian kerja (*performance*) merupakan suatu gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, visi serta organisasi (Martono 2010, 48). Berdasarkan pada definisi tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja atau capaian kerja pegawai merupakan suatu gambaran atas tindakan yang berangkat dari tugas pokok dan fungsi yang telah diserahkan kepada pegawai sebagai bagian dari suatu organisasi. Selanjutnya, capaian kinerja pegawai juga akan mencerminkan bagaimana dan seberapa besar tingkat disiplin pegawai atas kewajiban dan wewenang yang telah diberikan kepadanya tersebut.

Disiplin menurut pasal 1 ayat 1, Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dapat dijatuhi hukuman disiplin. Sementara itu, pasal 1

ayat 3 pada dasar kebijakan yang sama menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan atau perbuatan aparatur, baik yang tidak mentaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan disiplin ASN, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja. Sedangkan satu kewajiban seorang ASN menurut pasal 3 ayat 11 di Undang-Undang yang sama, ialah masuk kerja dan mentaati ketentuan jam kerja. Berangkat dari peran sentral seorang pegawai dalam suatu organisasi, maka pembinaan ASN atau pegawai yang berada dalam lingkungan Pemerintah diarahkan untuk dapat mewujudkan pegawai yang profesional, memiliki wawasan yang luas, dan memiliki kapabilitas dengan kualitas tinggi yang setara dan seimbang baik di pusat maupun di daerah. Adapun cerminan seorang pegawai yang mempunyai kemampuan lebih dan baik dapat dilihat dari upaya para pegawai untuk menyelesaikan tugas-tugas secara teliti, akurat, disiplin dan tepat waktu sehingga mencapai hasil yang diharapkan.

Menurut Hasibuan (2016, 146), kedisiplinan kerja diartikan bila mana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Pada hakikatnya, pendisiplinan merupakan tindakan yang dilakukan karyawan dengan bersikap tanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan, menekankan timbulnya masalah sekecil mungkin, dan mencegah berkembangnya kesalahan yang mungkin terjadi. Melalui definisi tersebut, maka dalam disiplin kerja setidaknya terdapat beberapa variabel yang sangat berpengaruh pada disiplin kerja, yakni terkait dengan ketepatan waktu kerja,

mengerjakan pekerjaan dengan baik dan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, serta menataati aturan dan norma yang berlaku pada lingkungan kerja.

Dalam fenomena pemerintahan yang terdapat pada Pemerintah Desa Ijuk menunjukkan adanya kesenjangan atau ketidaksesuaian antara harapan dan kenyataan yang terjadi pada tingkat kedisiplinan para perangkat desa, yaitu seperti masih banyak perangkat desa yang tidak hadir dalam bekerja (tidak masuk), ataupun terlalu sering izin tanpa alasan yang jelas untuk tidak masuk kerja. Adapun absensi perangkat Kantor Desa Ijuk Per Maret hingga Juli Tahun 2021 dapat dilihat pada tabel berikut.

Table 1.1
Absensi Perangkat Desa Kantor Desa Ijuk Tahun 2021

No.	Jabatan	Rekapitulasi Keterangan Hadir Pegawai Menurut Bulan																		Total			
		Januari			Februari			Maret			April			Mei			Juni				Juli		
		A	I	S	A	I	S	A	I	S	A	I	S	A	I	S	A	I	S		A	I	S
1	KADES								1										2				3
2	SEKDES							1				1			1							1	4
3	KAUR KEUANGAN		1					1	1				1	1	1				1				7
4	KAUR TU & UMUM		2			1													2				5
5	KAUR PERENCANAAN					1								1					3				5
6	KASI PEMERINTAHAN													1								1	2
7	KASI KESRA	1				2		2						2				2	1				10
8	KADUS SEPURU	3			4			4				3						3			3		23
9	KADUS IJUK	5			3			5				5						4			4		29
10	KADUS SENGKABANG MUNTIK	5			5			6				4			4			5			5		34
11	KADUS SENGKABANG KIARAK	4			3			4				3			3			4			3		24
12	KADUS TEMEDAK MERAT	4			4			3				3			5			2			3		24
13	KADUS KEMANTAN	3			4			2				2			3			3			4		21
	TOTAL	25	3	0	23	4	0	27	3	0	20	1	1	26	2	0	23	9	0	22	2	0	

Sumber: Dokumen Absensi Kantor Desa Ijuk Kec. Belitang Hulu, 2021.

Pada tabel di atas, huruf “A” yang mewakili kata “alfa” berarti karyawan atau pegawai tidak masuk kantor dan tidak memberikan izin yang jelas. Huruf “I” yang mewakili kata “izin” berarti pegawai tersebut tidak masuk, namun

memberikan izin atau alasan atas ketidakhadirannya ke kantor pada hari tersebut. selanjutnya huruf “S” yang mewakili kata “sakit” berarti pegawai tidak masuk dengan alasan sakit. Berdasarkan pada tabel di atas dapat diketahui bahwa angka kehadiran perangkat desa dalam sebulan tidak pernah mencapai angka 100%. Fenomena ini mengindikasikan bahwa kerap terjadi kekosongan perangkat desa yang bekerja pada saat hari masuk kerja yang memungkinkan terhambatnya laju pelayanan kepada masyarakat oleh pejabat desa yang bersangkutan yang kemudian melahirkan keluhan masyarakat atas kerap terjadinya kekosongan perangkat desa di kantor pada saat jam kerja di Kantor Desa Ijuk Kabupaten Sekadau.

Berpijak pada standar minimal kehadiran pegawai menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan juga Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 yang merupakan bagian dari Undang-Undang Cipta Kerja menetapkan bahwa terdapat 2 jenis aturan jam kerja karyawan sesuai dengan Departemen Tenaga Kerja (Depnaker) yang bisa digunakan oleh perusahaan atau instansi pemerintahan, yaitu:

- a. Tujuh jam dalam sehari atau 40 jam dalam satu minggu untuk 6 hari kerja dengan 1 hari istirahat dalam 1 minggu.
- b. 8 jam dalam sehari atau 40 jam dalam satu minggu untuk 5 hari kerja dengan 2 hari istirahat dalam 1 minggu.

Selanjutnya berdasarkan pada jam operasional kerja suatu instansi atau perusahaan yang merujuk pada dasar peraturan di atas, maka secara umum instansi pemerintahan menerapkan pola jam kerja ke 2, yakni 8 jam dalam sehari atau 40 jam dalam satu minggu untuk 5 hari kerja dengan 2 hari istirahat dalam 1 minggu.

Adapun dengan pola jam kerja tersebut, jam operasional kerja pegawai atau kantor ialah dimulai pada pukul 08.00 WIB hingga pukul 16.00 WIB dari senin hingga jum'at dan sabtu dan minggu ialah hari libur kerja.

Dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa sudah mengisyaratkan bahwa mekanisme perizinan Kepala Desa maupun Perangkat Desa ialah hanya ditujukan untuk hal-hal tertentu yang bersifat khusus, seperti cuti melahirkan, sakit, dan alasan penting lainnya dan harus melalui alur permohonan yang jelas, seperti dengan mengajukan surat permohonan kepada pejabat yang berhak memberikan cuti. Hal ini sangat penting untuk mendata pegawai serta penting dalam menilai etos dan kinerja pegawai di kantor tersebut. Sehingga fenomena jumlah kehadiran perangkat desa di Kantor Desa Ijuk dalam sebulan yang kurang dari 100%, serta persentase alfa yang relatif tinggi mengindikasikan bahwa masih terdapat perangkat desa yang kurang mentaati aturan dan norma yang berlaku di lingkungan kerja pada instansi Kantor Desa Ijuk. Adapun hal ini dapat tergambar dari kurangnya konfirmasi perangkat desa terkait ketidakmasukannya ke kantor saat pada jam kerja sedang berlangsung sehingga statusnya menjadi alfa bukan izin maupun sakit.

Kerap terjadi kekosongan dalam roda manajerial administrasi pemerintahan dan pelayanan publik di Kantor Desa Ijuk, Kabupaten Sekadau juga berimbas pada rasa tidak puas masyarakat yang hendak mengurus dokumennya di kantor tersebut. Seperti kepengurusan surat domisili, surat pengantar desa, maupun dokumen administratif lainnya yang hanya bisa dikeluarkan oleh pihak desa. Keluhan dari banyak masyarakat ini sebagaimana disampaikan dalam proses observasi

penelitian yang menunjukkan bahwa masyarakat sudah jengah dengan pelayanan pihak desa yang terkesan lambat dan bertele-tele sehingga hal ini membuat masyarakat malas untuk berurusan di Kantor Desa Ijuk tersebut.

Berdasarkan dari fenomena dan masalah yang telah dipaparkan di atas, maka Penulis menarik suatu benang merah permasalahan yang terdapat di instansi tersebut, yakni belum optimalnya tingkat disiplin kerja perangkat desa di Kantor Desa Ijuk. Oleh karena itu, Penulis tertarik untuk mengangkat topik penelitian dengan judul “Disiplin Kerja Pegawai Di Kantor Desa Ijuk, Kecamatan Belitang Hulu, Kabupaten Sekadau”. Sehingga dengan demikian, diharapkan penelitian ini dapat memberikan sumbangsih berupa pemikiran ilmiah serta rekomendasi praktis guna meningkatkan disiplin kerja perangkat desa di Kantor Desa Ijuk, Kecamatan Belitang Hulu, Kabupaten Sekadau.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan pada pemaparan terkait latar belakang penelitian di atas, maka Penulis menarik identifikasi masalah dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Tingkat kehadiran perangkat desa di Kantor Desa Ijuk, Kecamatan Belitang Hulu, Kabupaten Sekadau yang tidak optimal.
2. Sikap mentaati aturan kerja oleh Perangkat Desa Ijuk yang tidak optimal.
3. Adanya keluhan oleh masyarakat terhadap perangkat desa yang kerap kosong dalam menjalankan pekerjaannya.

1.3 Fokus Penelitian

Fokus penelitian ini dibuat dengan tujuan untuk memperjelas ruang lingkup penelitian dan untuk menghasilkan uraian yang sistematis. Berdasarkan hal tersebut maka penelitian ini memfokuskan pada pembahasan mengenai disiplin kerja perangkat desa di Kantor Desa Ijuk yang akan dianalisis melalui 3 aspek, yaitu: disiplin dalam hal waktu, disiplin dalam hal pekerjaan, dan disiplin dalam hal mentaati aturan dan norma yang berlaku di lingkungan kerja.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diutarakan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini ialah: Bagaimana disiplin kerja perangkat desa di Kantor Desa Ijuk, Kecamatan Belitang Hulu, Kabupaten Sekadau?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini ialah untuk menggambarkan dan menganalisis disiplin kerja perangkat desa di Kantor Desa Ijuk, Kecamatan Belitang Hulu, Kabupaten Sekadau.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Adapun manfaat teoritis yang diharapkan melalui penelitian ini ialah sebagai sarana untuk mengembangkan kajian dalam ilmu pemerintahan, khususnya

berkenaan dengan disiplin kerja perangkat desa dalam menjalankan peran dan fungsinya.

1.6.2 Manfaat Praktis

Adapun manfaat praktis yang diharapkan melalui penelitian ini ialah sebagai bahan masukan atau rekomendasi untuk mengoptimalkan tingkat disiplin kerja perangkat desa yang bekerja di Kantor Desa Ijuk, Kecamatan Belitang Hulu, Kabupaten Sekadau.